

**PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)  
(Studi Pada Karyawan Tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk  
Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi



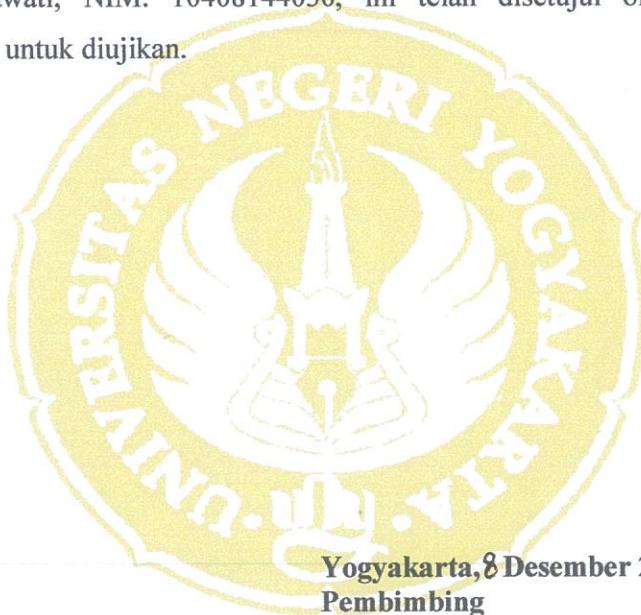
Oleh :

Fitri Kurniawati  
NIM: 10408144036

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2016**

## PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kohesivitas Kelompok Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta)”, yang disusun oleh Fitri Kurniawati, NIM: 10408144036, ini telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diujikan.



Yogyakarta, 8 Desember 2015  
Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Nahiyah Jaidi", is placed over a stylized, swooping line that serves as a signature base.

Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd.  
NIP. 19520 108 197803 2 001

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kohesivitas Kelompok Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta)”, yang disusun oleh Fitri Kurniawati, NIM: 10408144036, ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 21 Desember 2015 dan dinyatakan lulus.

Nama

Jabatan

Tanda Tangan

Tanggal

Farlianto, MBA.

Ketua Penguji

20 - 1 - 2016

Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd.

Sekretaris Penguji

20 - 1 - 2016

M. Lies Endarwati, M.Si.

Penguji Utama

19 - 1 - 2016

Yogyakarta, 20 Januari 2016

Fakultas Ekonomi

Dekan,

Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 1983031 0028

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fitri Kurniawati  
NIM : 10408144036  
Jurusan/Prodi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta  
Judul Skripsi : "Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta)"

Dengan ini Saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain atau telah dipergunakan dan diterima sebagai persyaratan dalam penyelesaian studi pada universitas lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 4 Desember 2015

Yang menyatakan,



Fitri Kurniawati,

NIM. 10408144036

## MOTTO

*Jangan lihat masa lampau dengan penyesalan, jangan pula lihat masa depan dengan ketakutan, tapi lihatlah sekitar anda dengan penuh kesadaran.*

*(James Thurber)*

*Sesuatu yang belum dikerjakan, sering kali terlihat mustahil, kita baru yakin kalau kita berhasil melakukannya dengan baik.*

*(Evelyn Underhill)*

*Disiplin dalam bertugas, dewasa dalam bertindak, dan dinamis dalam kegiatan*

*Pastikan beriman (SQ), berilmu (IQ) dan beramal (EQ)*

*Buku adalah guru teramat dan tersabar di dunia.*

*"Pintar karena belajar, cerdas karena mengajar"*

*(NN)*

## **PERSEMBAHAN**

1. Bapak Widodo dan ibu Siti Rokhayah, S.E. Bapak dan Ibu tercinta, petuahmu bak pelita, menuntun ku dijalan-Nya, peluh mu bagai air, menghilangkan haus dahaga. Hingga darah ku tak membeku, dan raga ku belum berubah kaku.
2. Fian Widiatmaka, Aila Triana Devi, Khusnabella Acelin CP, dan Tri Wahyu Jatmiko. Do'a mu menjadikan ku bersemangat, kasih sayang mu yang membuatku menjadi kuat, hingga aku selalu bersabar, melalui ragam cobaan yang mengejar, kini cita-cita dan harapan telah ku gapai.
3. Simbah kakung dan putri Muh. Ikhsan, simbah putri Padma Wiyana, Ibu Sukinah. Terima kasih untuk seluruh keluarga besarku yang tak henti-hentinya memberi motivasi dan do'anya untukku, motivasi dan do'a kalian membuatku semakin semangat untuk berjuang.
4. Safitri, Ainun Fika, Ria, Yuyun, Dewi, Octavia, Henri, Nabila. Terimakasih atas kebersamaan kita selama ini, semoga kita tetap menjadi sahabat dan saudara sampai kapanpun
5. Ibu Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd. Terimakasih atas ilmu yang telah diberikan, semoga bermanfaat dan menjadi berkah dalam kehidupan saya kelak.

**Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Kepuasan Kerja Terhadap  
*Organizational Citizenship Behavior* (OCB)  
(Studi Pada Karyawan Tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta)**

Oleh:  
Fitri Kurniawati  
NIM: 10408144036

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) tingkat kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta, (2) pengaruh kohesivitas kelompok terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta, (3) kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta, dan (4) pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Madubaru Bantul Yogyakarta berjumlah 377 orang karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sistematic sampling*, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 77 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) tingkat kohesivitas kelompok dalam kategori sedang (71,4%), kepuasan kerja dalam kategori sedang (71,2%), dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) dalam kategori sedang (62,3%), (2) kohesivitas kelompok berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) 0,316 (\*\*p<0,05; p=0,000) dan kontribusi ( $\Delta R^2$ ) 0,087; (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) 0,261 (\*\*p<0,05; p=0,002) dan kontribusi ( $\Delta R^2$ ) 0,045; dan (4) kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta". Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel kohesivitas kelompok sebesar 0,289 (\*\*p<0,05; p=0,000) dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,212 (\*\*p<0,05; p=0,005), dan kontribusi ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,116.

**Kata kunci:** **Kohesivitas Kelompok, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

**THE EFFECT OF GROUP COHESIVENESS AND JOB SATISFACTION  
OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)(A STUDY ON  
PERMANENT EMPLOYEES PT. MADUBARU BANTUL YOGYAKARTA)**

By:  
Fitri Kurniawati  
NIM: 10408144036

**ABSTRACT**

*This study aims to determine: (1) the level of group cohesiveness, job satisfaction, and organizational citizenship behavior at the permanent employees of PT. Madubaru Bantul, Yogyakarta, (2) the effect of group cohesiveness on organizational citizenship behavior at the permanent employees of PT. Madubaru Bantul, Yogyakarta, (3) job satisfaction on organizational citizenship behavior at the permanent employees of PT. Madubaru Bantul, Yogyakarta, and (4) group cohesiveness and job satisfaction simultaneously to organizational citizenship behavior at the permanent employees of PT. Madubaru Bantul, Yogyakarta.*

*This research includes associative causal research using quantitative approach. The population in this study were all employees of PT. Madubaru Bantul Yogyakarta amounted to 377 permanent employees. The sampling technique using systematic sampling, in order to obtain the total sample of 77 people. The technique of collecting data using questionnaires that have been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple regression.*

*Results of research on the significance level of 5% showed that: (1) the level of group cohesiveness in the medium category (71.4%), job satisfaction in the medium category (71.2%), and organizational citizenship behavior (OCB) in the medium category (62 , 3%) on permanent employees of PT. Madubaru Bantul, Yogyakarta, (2) group cohesiveness positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB) at the permanent employees of PT. Madubaru Bantul, Yogyakarta. This is evidenced by the beta coefficient equal to ( $\beta$ ) 0,316 (\*\* P <0.05; p = 0.000) and contribution ( $\Delta R^2$ ) 0.087; (3) job satisfaction and significant positive effect on organizational citizenship behavior (OCB) at the permanent employees of PT. Madubaru Bantul, Yogyakarta. This is evidenced by the beta coefficient equal to ( $\beta$ ) 0.261 (\*\* P <0.05; p = 0.002) and contribution ( $\Delta R^2$ ) 0,045; and (4) group cohesiveness and job satisfaction simultaneously significant effect on organizational citizenship behavior (OCB) at the permanent employees of PT. Madubaru Bantul Yogyakarta". This is evidenced by the beta coefficient ( $\beta$ ) in the variable group cohesiveness of 0.289 (\*\* P <0.05; p = 0.000) and the beta coefficient ( $\beta$ ) in the variable job satisfaction by 0.212 (\*\* P <0.05; p = 0.005), and contribution ( $\Delta R^2$ ) of 0.116.*

**Keywords:** *Group Cohesiveness, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji bagi Alloh SWT yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjuk Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kohesivitas Kelompok Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta)”, ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd.,MA, Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing yang selama ini penuh kesabaran memberikan bimbingan, motivasi, serta arahan dalam menyempurnakan skripsi ini.

5. M. Lies Endarwati, M.Si., yang telah bersedia menjadi Pengaji Utama selama ujian skripsi, terima kasih atas kesempatan waktu dan saran-saran yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Farlianto, MBA., selaku Ketua Pengaji yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.
7. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
8. Sahabat-sahabat Manajemen angkatan 2010 khususnya kelas B dan kelas SDM, teman-teman KKN termakasih atas dukungan dan doanya.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan, Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Penulis



Fitri Kurniawati,

NIM. 10408144036

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
A. Kajian Teoritis.....	12
1. <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> .....	12
2. Kohesivitas Kelompok Kerja.....	14
3. Kepuasan Kerja.....	18
B. Penelitian yang Relevan .....	22
C. Kerangka Berpikir.....	24
D. Paradigma Penelitian.....	26
E. Hipotesis Penelitian.....	26
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
A. Desain Penelitian.....	27
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	27
C. Definisi Operasional Variabel.....	28
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32

F. Instrumen Penelitian.....	32
G. Uji Coba Instrumen.....	33
H. Teknik Analisis Data.....	40
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	46
B. Hasil Penelitian .....	51
1. Analisis Deskriptif .....	52
2. Uji Prasyarat Analisis .....	59
3. Pengujian Hipotesis .....	62
C. Pembahasan.....	66
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>73</b>
A. Simpulan .....	73
B. Saran.....	74
C. Keterbatasan Penelitian.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>81</b>

## DAFTAR TABEL

1. Tingkat Absensi Karyawan .....	3
2. Hasil Survei Mengenai Penyebab Menurunnya Kepuasan Kerja PT. Madubaru Bantul Yogyakarta .....	4
3. Ciri-ciri Menurunnya OCB pada Karyawan PT. Madubaru Bantul Yogyakarta .....	5
4. Hasil Survei Mengenai Penyebab Menurunnya OCB PT. Madubaru Bantul Yogyakarta .....	6
5. Skor untuk Alternatif Jawaban.....	32
6. Kisi-kisi Instrumen.....	33
7. KMO and Bartlett's Test Tahap 1 .....	35
8. Rotated Component Matrix Tahap 1 .....	36
9. KMO and Bartlett's Test Tahap 2 .....	37
10. Rotated Component Matrix Tahap 2 .....	38
11. Hasil Uji Reliabilitas .....	40
12. Karakteristik Karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
13. Karakteristik karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta Berdasarkan Usia .....	53
14. Karakteristik karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	54
15. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman dan Lama Bekerja .....	55
16. Kategorisasi Variabel Kohesivitas Kelompok .....	56
17. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja .....	57
18. Kategorisasi Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB).....	58
19. Hasil Uji Normalitas .....	59
20. Hasil Uji Linieritas .....	60
21. Hasil Uji Multikolinieritas .....	61
22. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	62
23. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Kohesivitas Kelompok dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) pada Karyawan Tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta .....	63

## **DAFTAR GAMBAR**

- |                               |    |
|-------------------------------|----|
| 1. Paradigma Penelitian ..... | 26 |
|-------------------------------|----|

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran:

1.	Kuesioner Penelitian .....	81
2.	Data Uji Validitas dan Reliabilitas .....	85
3.	Data Penelitian .....	88
4.	Data Karakteristik Responden.....	92
5.	Data Kategorisasi .....	94
6.	Hasil Uji Validitas CFA Tahap I.....	96
7.	Hasil Uji Validitas CFA Tahap II .....	97
8.	Hasil Uji Reliabilitas .....	98
9.	Hasil Uji Karakteristik Responden .....	99
10.	Rumus Perhitungan Kategorisasi .....	100
11.	Hasil Uji Kategorisasi .....	102
12.	Hasil Uji Deskriptif .....	103
13.	Hasil Uji Normalitas .....	104
14.	Hasil Uji Linieritas .....	105
15.	Hasil Uji Multikolinieritas .....	106
16.	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	107
17.	Hasil Uji Regresi Berganda (1) .....	108
18.	Hasil Uji Regresi Berganda (2).....	110

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi (Simamora, 2004: 338). Hal tersebutlah yang membuat berbagai perusahaan sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Dimana saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada.

Disinilah dituntut adanya peranan penting manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang penting disebuah organisasi. Organisasi perlu *me-manage* sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial (Anis et al., 2003: 141).

Dunia kerja yang semakin dinamis ini menunjukkan tugas-tugas yang semakin banyak, sehingga organisasi membutuhkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang baik seperti mengeluarkan pendapat yang konstruktif tentang tempat kerja mereka, membantu rekan lain dalam tim, menghindari konflik yang tidak perlu dan memahami gangguan kerja yang

kadangkala terjadi. Penelitian tentang OCB mengungkapkan bahwa dampak dari OCB mampu meningkatkan efektifitas dan kesuksesan organisasi sebagai contoh biaya operasional yang rendah, waktu penyelesaian lebih cepat dan penggunaan sumber daya yang optimal. Berdasarkan peran dan manfaat OCB, manajer dan akademisi SDM berusaha mendorong timbulnya OCB dalam organisasi melalui berbagai cara termasuk dengan memasukkan kriteria OCB dalam penilaian kinerja (Gray, 2006: 11-14).

Untuk menciptakan OCB pada diri karyawan dipengaruhi oleh adanya kohesivitas kelompok. Morrisson (2007: 10) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kohesivitas mencerminkan hubungan persahabatan dan menyukai orang lain serta kerjasama dan komunikasi yang positif. Hubungan yang positif di lingkungan kerja tersebut berpengaruh signifikan terhadap OCB. Mcshane & Glinow (2003: 449) mengatakan kohesivitas kelompok merupakan perasaan daya tarik individu terhadap kelompok dan motivasi mereka untuk tetap bersama kelompok dimana hal tersebut menjadi faktor penting dalam keberhasilan kelompok.

Karyawan merasa kompak adalah ketika mereka percaya kelompok mereka akan membantu mereka menyelesaikan tujuan mereka, saling mengisi kebutuhan mereka, atau memberikan dukungan sosial selama masa krisis. Greenberg (2005: 76) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok kerja adalah perasaan dalam kebersamaan antar anggota kelompok. Tingginya kohesivitas kelompok kerja berarti tiap anggota dalam kelompok saling berinteraksi satu sama lain, mendapatkan tujuan mereka, dan saling

membantu disetiap pertemuan, dan bila kelompok kerja tidak kompak maka tiap anggota kelompok akan saling tidak menyukai satu sama lain dan mungkin terjadi perbedaan pendapat.

*Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) juga dipengaruhi oleh kepuasaan kerja. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan akan cenderung bertahan di tempat tersebut. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan, sehingga karyawan merasa nyaman dalam menjalankan kerja di kantor dan pekerjaannya dapat berjalan dengan baik, karena adanya rasa nyaman saat menjalankan pekerjaannya. Organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung memiliki kinerja dan tingkat kehadiran yang lebih tinggi serta *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang lebih rendah dibandingkan dengan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas (Robbins, 2006:102).

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari tempat penelitian, diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan semakin meningkat. Berikut data absensi ketidakhadiran karyawan yang dimulai dari Januari 2015 dan Februari 2015:

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan

Absensi Karyawan	Jumlah (Orang)	Percentase (%)
Alpha	1	1,25%
Izin	12	15,00%
Izin Dokter	5	6,25%
Total	18 karyawan dari 77 total karyawan	22,50%

(Sumber: PT. Madubaru Bantul Yogyakarta, 2015)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dalam waktu dua bulan tingkat ketidakhadiran karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta semakin meningkat.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari HRD PT. Madubaru Bantul Yogyakarta diketahui bahwa selama ini menurunnya kepuasan kerja disebabkan oleh beberapa faktor yang tersaji pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2. Hasil Survei Mengenai Penyebab Menurunnya Kepuasan Kerja PT. Madubaru Bantul Yogyakarta**

No	Faktor Penyebab Menurunnya Kepuasan Kerja	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Gaji yang kurang sesuai	9	30%
2	Kurang bangga dengan perusahaan	6	20%
3	Pimpinan yang dinilai tidak adil	5	17%
4	Kondisi kerja pada perusahaan yang kurang nyaman.	3	10%
5	Komunikasi dengan rekan kerja kurang terbuka.	7	23%
Total		30	100%

(Sumber: Hasil Survei dari HRD PT. Madubaru Bantul Yogyakarta Tahun 2015)

Hasil survey tersebut menunjukkan sebanyak 9 orang (30%) menurunnya kepuasan kerja disebabkan gaji yang kurang sesuai dengan beban kerja, sebanyak 6 orang (20%) diketahui bahwa menurunnya kepuasan kerja karena kurang bangga dengan perusahaan, sebanyak 5 orang (17%) menurunnya kepuasan kerja disebabkan pimpinan yang dinilai tidak adil, sebanyak 3 orang (10%) menurunnya kepuasan kerja karena kondisi kerja pada perusahaan yang kurang nyaman, dan sebanyak 7 orang (23%) karyawan tidak terbuka dalam berkomunikasi.

Sementara itu, berdasarkan pengamatan awal peneliti melalui wawancara dan studi awal lapangan, diperoleh informasi bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan tetap di PT. Madubaru Bantul Yogyakarta masih rendah. Berikut penyebab rendahnya OCB pada karyawan PT. Madubaru Bantul Yogyakarta yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Ciri-ciri Menurunnya OCB pada Karyawan PT. Madubaru Bantul Yogyakarta

No	Ciri-ciri Menurunnya OCB	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Sering menggunakan HP pada saat jam kerja	5	17%
2	Tidak peduli dengan kesulitan rekan kerja yang lain	6	20%
3	Kurangnya kesadaran untuk saling toleransi	2	7%
4	Kurangnya kerjasama antar rekan kerja	7	23%
5	Kurangnya kesadaran untuk terlibat dalam kegiatan organisasi	10	33%
Total		30	100%

(Sumber: Hasil Survei dari HRD PT. Madubaru Bantul Yogyakarta Tahun 2015)

Hasil *survey* tersebut menunjukkan sebanyak 5 orang (17%) ciri-ciri rendahnya OCB dapat dilihat dari karyawan sering menggunakan HP pada saat jam kerja, sebanyak 6 orang (20%), tidak peduli dengan kesulitan rekan kerja yang lain, sebanyak 2 orang (7%), kurangnya kesadaran untuk saling toleransi, sebanyak 7 orang (23%), kurangnya kesadaran untuk membantu rekan kerja, dan sebanyak 10 orang (33%), kurangnya kesadaran untuk terlibat dalam kegiatan organisasi.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari HRD PT. Madubaru Bantul Yogyakarta diketahui bahwa selama ini rendahnya OCB disebabkan oleh beberapa faktor yang tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Survei Mengenai Penyebab Menurunnya OCB PT. Madubaru Bantul Yogyakarta

No	Faktor Penyebab Menurunnya OCB	Jumlah Jawaban	Percentase
1	Tidak bersedia membantu rekan kerja	8	27%
2	Terlambat datang ke kantor	6	20%
3	Tidak berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan	4	13%
4	Tidak memiliki gagasan-gagasan baru demi kemajuan perusahaan.	5	17%
5	Tidak serius dalam mengambil keputusan demi perusahaan.	7	23%
Total		30	100%

(Sumber: Hasil Survei dari HRD PT. Madubaru Bantul Yogyakarta Tahun 2015)

Hasil *survey* tersebut menunjukkan sebanyak 8 orang (27%) menurunnya OCB disebabkan tidak adanya kesadaran untuk membantu rekan kerja, sebanyak 6 orang (20%) diketahui bahwa menurunnya OCB karena terlambat datang ke kantor, sebanyak 4 orang (13%) menurunnya OCB disebabkan tidak adanya partisipasi dalam kegiatan perusahaan, sebanyak 5 orang (17%) menurunnya OCB karena karyawan tidak memiliki gagasan-gagasan baru demi kemajuan perusahaan, dan sebanyak 7 orang (23%) karyawan tidak serius dalam mengambil keputusan demi perusahaan.

Namun di lain sisi, berdasarkan hasil wawancara awal menunjukkan beberapa karyawan tetap di PT. Madubaru Bantul Yogyakarta sudah melakukan perilaku OCB. Hal ini bisa dilihat dari kemauan karyawan untuk mengantikan rekan kerja yang berhalangan hadir, mau memberi informasi kepada rekan kerja, kemauan karyawan untuk menjaga citra perusahaan, mau

bekerja lembur jika diperlukan serta mau menerima kritikan dari orang lain. Namun peneliti melihat perilaku OCB yang diterapkan di PT. Madubaru Bantul Yogyakarta masih kurang. Belum semua karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta bersedia menjadi *volunteer* di acara-acara kantor, tidak semua karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta menggunakan jam kerja secara maksimal, dan masih adanya karyawan yang melakukan urusan-urusan di luar pekerjaannya ketika berada di kantor.

Dalam lingkungan kerja pada PT. Madubaru Bantul Yogyakarta juga ditemukan adanya kohesivitas kelompok yang lemah, sehingga secara tidak langsung dapat memberikan pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Selain itu, ketidakpuasan pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta muncul karena karyawan merasa beban kerja yang diberikan terlalu besar, keuntungan yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja, adanya penilaian dari karyawan yang menganggap bahwa pimpinan setiap divisi terlalu otoriter, dan adanya persaingan yang tidak sehat antar sesama karyawan. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja muncul ketika gaji yang diberikan tidak sesuai jika dibandingkan dengan beban kerja yang dilakukan dan perlengkapan yang digunakan kurang baik, sehingga kurang nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan di lapangan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kohesivitas kelompok dan Kepuasan Kerja terhadap

*Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Karyawan Tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan tetap di PT. Madubaru Bantul Yogyakarta masih rendah.
2. Kohesivitas kelompok secara tidak langsung dapat memberikan pengaruh terhadap niat keluar dari kelompok kerja.
3. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja muncul ketika gaji yang diberikan tidak sesuai jika dibandingkan dengan beban kerja yang dilakukan.
4. Belum semua karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta bersedia menjadi *volunteer* di acara-acara kantor.
5. Tidak semua karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta menggunakan jam kerja secara maksimal.
6. Adanya karyawan yang melakukan urusan-urusan di luar pekerjaannya ketika berada di kantor.
7. Dalam lingkungan kerja pada PT. Madubaru Bantul Yogyakarta juga ditemukan adanya kohesivitas kelompok yang lemah.

### C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, karena berbagai keterbatasan dan meluasnya permasalahan, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada “Pengaruh Kohesivitas kelompok dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Karyawan Tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta”.

### D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kohesivitas kelompok pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta?
2. Bagaimana kepuasan kerja pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta?
3. Bagaimana *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh kohesivitas kelompok terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta?
6. Bagaimana pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta?

## E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh:

1. Tingkat kohesivitas kelompok pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta.
2. Tingkat kepuasan kerja pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta.
3. Tingkat *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta.
4. Pengaruh kohesivitas kelompok terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta.
6. Pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta.

## F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan yang menyangkut kohesivitas kelompok, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behaviour* (OCB).

## 2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan agar hasil kerjanya lebih baik, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kohesivitas kelompok untuk perusahaan.

## 3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami tentang sumber daya manusia, khususnya *organizational citizenship behaviour* (OCB). Dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang telah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan dengan salah satunya memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teoritis**

##### **1. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)***

Kinerja digunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi atau perusahaan dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang ada. Dengan kinerja, organisasi dan manajemen dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan dan kegagalan karyawannya dalam menjalankan amanah yang diterima. Pada dasarnya kinerja karyawan telah ditetapkan menjadi perilaku *intra role* dan *extra role*. Perilaku *intra role* adalah perilaku karyawan yang telah dideskripsikan secara formal yang harus dikerjakan dalam suatu organisasi (Hardaningtyas, 2004: 8). Perilaku *extra role* adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku atau peranan yang dilakukan oleh karyawan sangat penting bagi perusahaan.

Berbagai pendapat yang mengemukakan tentang pentingnya perilaku karyawan yang mau bekerja melebihi deskripsi jabatan yang ada antara lain seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2006: 208). Ia menyatakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau

memberikan kinerja melebihi harapan biasa disebut dengan perilaku extra-role. Perilaku *extra role* di dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka.

Menurut Robbins dan Judge (2008: 48) fakta menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki OCB yang baik akan mempengaruhi kinerja menjadi lebih baik dari organisasi yang lain. OCB adalah suatu perilaku kerja karyawan di dalam organisasi yang dilakukan sukarela diluar deskripsi kerja yang telah ditetapkan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Organ (1988: 166), OCB terdiri dari lima dimensi, yaitu:

- a. *Altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam organisasi
- b. *Courtesy*, yaitu membantu rekan kerja, mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka.
- c. *Sportsmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh.
- d. *Civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi.
- e. *Conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan di organisasi.

## **2. Kohesivitas Kelompok Kerja**

### **a. Definisi Kohesivitas Kelompok Kerja**

Menurut George & Jones (2002: 645-646) kohesivitas kelompok adalah anggota kelompok yang memiliki daya tarik satu sama lain. Kelompok kerja yang kohesivitasnya tinggi adalah saling tertarik pada setiap anggota, kelompok kerja yang kohesivitasnya rendah adalah tidak saling tertarik satu sama lain. Mcshane & Glinow (2003: 47) mengatakan kohesivitas kelompok merupakan perasaan daya tarik individu terhadap kelompok dan motivasi mereka untuk tetap bersama kelompok dimana hal tersebut menjadi faktor penting dalam keberhasilan kelompok.

Karyawan merasa kompak adalah ketika mereka percaya kelompok mereka akan membantu mereka menyelesaikan tujuan mereka, saling mengisi kebutuhan mereka, atau memberikan dukungan sosial selama masa krisis. Greenberg (2005: 56) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok kerja adalah perasaan dalam kebersamaan antar anggota kelompok. Tingginya kohesivitas kelompok kerja berarti tiap anggota dalam kelompok saling berinteraksi satu sama lain, mendapatkan tujuan mereka, dan saling membantu di tiap pertemuan, dan bila kelompok kerja tidak kompak maka tiap anggota kelompok akan saling tidak menyukai satu sama lain dan mungkin terjadi perbedaan pendapat.

Robbins (2006: 50) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok adalah sejauh mana anggota merasa tertarik satu sama lain dan termotivasi untuk tetap berada dalam kelompok tersebut. Misalnya, karyawan suatu

kelompok kerja yang kompak karena menghabiskan banyak waktu bersama, atau kelompok yang berukuran kecil menyediakan sarana interaksi yang lebih intensif, atau kelompok yang telah berpengalaman dalam menghadapi ancaman dari luar menyebabkan anggotanya lebih dekat satu sama lain.

Gibson (2003: 85) mengungkapkan bahwa kohesivitas kelompok adalah kekuatan ketertarikan anggota yang tetap pada kelompoknya dari pada terhadap kelompok lain. Mengikuti kelompok akan memberikan rasa kebersamaan dan rasa semangat dalam bekerja.

Certo, S (2003: 67) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok merupakan memiliki anggota yang ingin tetap tinggal dalam kelompok selama mengalami tekanan dalam kelompok. Kohesivitas dalam kelompok terdapat pekerja yang bekerja keras dari pada kelompok lain dan lebih objektif dalam menyelesaikan tugas.

Forsyth (1999: 149-151) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok merupakan kesatuan yang terjalin dalam kelompok, menikmati interaksi satu sama lain, dan memiliki waktu tertentu untuk bersama dan di dalamnya terdapat semangat kerja yang tinggi.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kohesivitas kelompok kerja merupakan daya tarik emosional sesama anggota kelompok kerja dimana adanya rasa saling menyukai, membantu, dan secara bersama-sama saling mendukung untuk tetap bertahan dalam kelompok kerja dalam mencapai satu tujuan.

**b. Faktor yang Memengaruhi Kohesivitas Kelompok Kerja**

Menurut Mc Shane & Glinow (2003: 449) faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok kerja, yaitu:

**1) Adanya Kesamaan**

Kelompok kerja yang homogen akan lebih kohesif dari pada kelompok kerja yang heterogen. Karyawan yang berada dalam kelompok yang homogen dimana memiliki kesamaan latar belakang, membuat mereka lebih mudah bekerja secara objektif, dan mudah menjalankan peran dalam kelompok.

**2) Ukuran kelompok**

Kelompok yang berukuran kecil akan lebih kohesif dari pada kelompok yang berukuran besar karena akan lebih mudah untuk beberapa orang untuk mendapatkan satu tujuan dan lebih mudah untuk melakukan aktifitas kerja.

**3) Adanya interaksi**

Kelompok akan lebih kohesif bila kelompok melakukan interaksi berulang antar anggota kelompok.

**4) Ketika ada masalah**

Kelompok yang kohesif mau bekerja sama untuk mengatasi masalah.

5) Keberhasilan kelompok

Kohesivitas kelompok kerja terjadi ketika kelompok telah berhasil memasuki level keberhasilan. Anggota kelompok akan lebih mendekati keberhasilan mereka dari pada mendekati kegagalan.

6) Tantangan

Kelompok kohesif akan menerima tantangan dari beban kerja yang diberikan. Tiap anggota akan bekerja sama menyelesaikan tugas yang diberikan, bukan menganggap itu sebagai masalah melainkan tantangan.

**c. Dimensi Kohesivitas Kelompok**

Forsyth (1999: 75) mengemukakan bahwa ada empat dimensi kohesivitas kelompok, yaitu:

1) Kekuatan sosial

Keseluruhan dorongan yang dilakukan oleh individu dalam kelompok untuk tetap berada dalam kelompoknya. Dorongan yang menjadikan anggota kelompok selalu berhubungan dan kumpulan dari dorongan tersebut membuat mereka bersatu.

2) Kesatuan dalam kelompok

Perasaan saling memiliki terhadap kelompoknya dan memiliki perasaan moral yang berhubungan dengan keanggotaannya dalam kelompok. Setiap individu dalam kelompok merasa kelompok adalah sebuah keluarga, tim dan komunitasnya serta memiliki perasaan kebersamaan.

3) Daya tarik

Individu akan lebih tertarik melihat dari segi kelompok kerjanya sendiri daripada melihat dari anggotanya secara spesifik

4) Kerja sama kelompok

Individu memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok.

### **3. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan sangat penting dan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Robbins (2006: 108) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pandangan senada dikemukakan oleh Gibson, Ivancovich, dan Donely (2000: 477) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Martoyo dalam Handoyo (2004: 115) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan karyawan yang bersangkutan. Kepuasan kerja

merupakan persepsi karyawan terhadap besarnya balas jasa yang diterima karyawan atas pengabdian yang telah diberikan kepada perusahaan.

Kepuasan kerja menurut Robbins (2006: 112) diukur dengan menggunakan lima indikator:

- a. Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
- b. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
- c. Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.
- d. Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
- e. Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

Seorang karyawan yang merasakan kepuasan kerja dalam dirinya akan menghasilkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan situasi kerja yang menyenangkan dapat terbentuk. Dengan demikian karyawan yang memiliki kepuasan dapat bekerja dengan penuh semangat, lebih produktif,

dan efisien dalam menjalankan tugasnya (Robbins dan Judge, 2008; Umam, 2010).

Aydogdu dan Asikgil (2011: 114) menyebutkan akibat yang ditimbulkan dari kepuasan kerja yang rendah yaitu tingkat ketidakhadiran yang tinggi, terjadinya *turnover*, rendahnya produktivitas kerja, keputusan untuk melakukan pensiun dini, kesehatan mental dan fisik menurun hingga merasakan ketidakpuasan dalam hidup. Hal-hal tersebut tentu akan sangat merugikan perusahaan bila tidak segera ditangani. Kepuasan kerja yang tinggi tentunya akan memberikan dampak yang jauh lebih baik dan menguntungkan bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009: 202) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sikap pekerjaan monoton atau tidak.

Soumya dan Panchanatham (2010: 45) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

- a. Gaji, dalam hal gaji diukur dengan keadilan dalam pemberian gaji, jumlah gaji yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut terhadap pekerjaan.
- b. Aspek organisasi, merupakan sikap yang dimiliki oleh karyawan terhadap kondisi organisasi. Hal ini dapat diukur dengan perasaan yang

dimiliki karyawan terhadap organisasi dan perlakuan-perlakuan yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

- c. Perilaku atasan, kemampuan sang atasan untuk menunjukkan perhatian terhadap karyawan seperti pengawasan dan penyampaian kebijakan organisasi.
- d. Pekerjaan dan kondisi kerja yang menunjukkan tingkat hingga di mana tugas-tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
- e. Perilaku rekan kerja yang dapat diukur dengan perilaku rekan kerja yang menyenangkan dan komunikasi antar karyawan.

Dari sudut pandang masyarakat dan karyawan individu, kepuasan kerja merupakan hasil yang diinginkan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, mengajukan sedikit keluhan dan menurunkan tingkat stres (Luthans, 2006: 441).

Selain itu, karyawan akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan perkerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain dan keinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan (Mobley, 1979: 238).

## B. Penelitian yang Relevan

Pada dasarnya, suatu penelitian tidak berangkat dari awal. Akan tetapi telah terdapat penelitian-penelitian lain yang mendahuluinya. Penelitian-penelitian terdahulu tersebut tentunya memiliki topik yang relevan, agar dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan bagi peneliti. Begitu pula halnya dengan penelitian ini, juga terdapat berbagai penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini diuraikan sebagai berikut.

1. Antonio (2014) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PG. Pakis Baru Pati Jawa Tengah.” Penelitian ini menghasilkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sementara, variabel kepuasan kerja juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Secara simultan kedua variabel mempengaruhi OCB.
2. Yuwono (2014) melakukan penelitian tentang “Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PG. Rendeng Kudus”. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik regresi berganda menunjukkan bahwa hipotesis 1 terbukti bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan OCB ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,694 dan  $p = 0,000$ . Hipotesis 2 juga terbukti bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja

dengan OCB ( $=0.546$ ,  $p=0.000$ ). Hipotesis 3 terbukti bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB ( $=0.635$ ,  $p=0.000$ ). Tingkat OCB, dan motivasi kerja tergolong tinggi, dan kepuasan kerja tergolong sedang. Secara keseluruhan motivasi kerja dan kepuasan kerja menyumbang 48,7% faktor yang mempengaruhi OCB, dengan rincian peran motivasi kerja = 17,75% dan kepuasan kerja = 30,984%.

3. Rachmawati (2009) melakukan penelitian tentang “Hubungan antara *Adversity Intelligence* dan Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Padma Soode Indonesia”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F-reg = 142,396,  $p < 0,05$ , dan nilai R = 0,897. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan yang signifikan antara *adversity intelligence* dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Padma Soode Indonesia. Nilai  $R^2$  dalam penelitian ini sebesar 0,805 atau 80,5%, dimana sumbangan efektif *adversity intelligence* sebesar 26,754% dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok sebesar 53,687%.

## C. Kerangka Berpikir

### 1. Pengaruh Kohesivitas Kelompok terhadap OCB

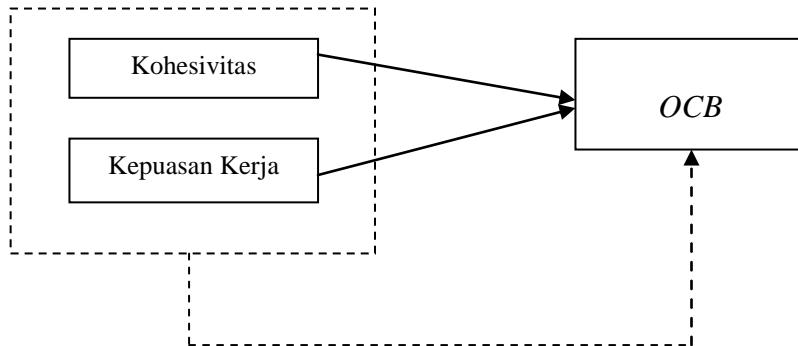
Kelompok kerja merupakan bagian dari kehidupan organisasi, dengan kata lain bahwa kelompok kerja merupakan sebuah organisasi kecil dari suatu organisasi besar. Kelompok kerja memang keberadaannya dibutuhkan oleh organisasi besar, demi pencapaian tujuan organisasi. Kohesivitas kelompok kerja yang terjalin dalam kelompok kerja dapat meningkatkan OCB, karena anggota kelompok menikmati interaksi satu sama lain dalam bekerja. Adanya kohesivitas kelompok kerja dapat memberikan motivasi dan semangat kerja yang tinggi kepada karyawan, dimana sesama karyawan akan saling membantu, sehingga dapat meningkatkan produktivitas/ kinerjanya. Dilihat dari sudut pandang tenaga kerja, kohesivitas kelompok kerja memberikan gambaran kebersamaan dalam bekerja di suatu organisasi. Bagi organisasi, kohesivitas kelompok kerja memberikan jaminan kenyamanan dalam bekerja bagi karyawan sehingga karyawan akan tidak lengah dalam bekerja (Davis, 2000: 342). Berdasarkan uraian di atas dapat diperoleh sebuah kerangka pemahaman bahwa kohesivitas kelompok kerja yang berjalan dengan baik merupakan suatu pedoman penting dalam organisasi. Kohesivitas kelompok kerja akan sangat menentukan OCB karyawan, karena adanya perasaan kebersamaan dan rasa kerja sama dalam menjalankan tugas demi tercapainya tujuan kelompok kerja (Pattanayak, 2002: 143).

## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB

Kepuasan kerja pegawai didalam organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai, karena jika kepuasan kerja bisa tercapai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Seperti yang diungkapkan Robbins (2006: 91) bahwa, dengan tercapainya kepuasan kerja maka karyawan akan meningkatkan kinerja sesuai dengan kemampuan. Kepuasan yang harus dipenuhi adalah kepuasan dengan gaji, kepuasan promosi, kepuasan dengan rekan sekerja, kepuasan dengan penyelia, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (Robbins, 2006: 92). Robbins (2006: 92) juga menyatakan bahwa kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Maka ketercapaian kepuasan kerja sangat penting untuk ketercapaian kinerja pegawai yang baik.

Kinerja mencakup keseluruhan termasuk peran ekstra yang sering disebut *organizational citizenship behavior*. Sedangkan, kepuasan kerja pegawai dapat mempengaruhi OCB pegawai. Seperti yang diungkapkan Robbins dan Judge (2008: 40) bahwa *organizational citizenship behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi.

## D. Paradigma Penelitian



**Gambar 1. Paradigma Penelitian**

## E. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Kohesivitas kelompok berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta.
- H<sub>2</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta.
- H<sub>3</sub> : Kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang menggunakan data yang berbentuk angka pada analisis statistik. Berdasarkan tingkat penjelasan dari kedudukan variabelnya maka penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat antara variabel independen (X) yang dalam penelitian ini adalah variabel kohesivitas kelompok, dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen (Y) yang dalam penelitian ini adalah variabel OCB. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap OCB.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Madubaru yang beralamatkan di Padokan, Tirtonirmolo, Bantul Yogyakarta, sedangkan waktu pelaksanaannya pada bulan September 2015 sampai selesai.

## C. Definisi Operasional Variabel

### 1. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y). Organ (1988: 166) mendefinisikan OCB sebagai perilaku bebas, tidak berkaitan langsung atau eksplisit dengan *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. OCB dalam penelitian, ini merupakan perilaku bebas yang tidak berkaitan langsung dengan *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektifitas PT. Madubaru Bantul Yogyakarta. Perilaku OCB diukur dengan melihat lima indikator, yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy* dan *civic virtue*.

- a. *Altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam organisasi.
- b. *Conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan di organisasi.
- c. *Sportsmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh.
- d. *Courtesy*, yaitu membantu rekan kerja, mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka.
- e. *Civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi.

## 2. Variabel Independen

### a. Kohesivitas Kelompok ( $X_1$ )

Kohesivitas kelompok adalah suatu keterpaduan di dalam kelompok kerja pada PT. Madubaru Bantul Yogyakarta yang ditandai dengan terjalinnya kerja sama, komunikasi satu sama lain, bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan kesamaan pandangan demi tercapainya tujuan kelompok, berdasarkan empat dimensi kohesivitas kelompok kerja yang dikemukakan oleh Forsyth (1999: 75) yaitu: kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik, dan kerja sama kelompok. Indikator-indikator dari kohesivitas kelompok tersebut dijelaskan sebagai berikut:

#### 1) Kekuatan sosial

Keseluruhan dari dorongan yang dilakukan oleh karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta untuk tetap berada dalam kelompoknya. Dorongan yang menjadikan karyawan dalam anggota kelompok selalu berhubungan dan kumpulan dari dorongan tersebut membuat mereka bersatu.

#### 2) Kesatuan dalam kelompok

Perasaan saling memiliki terhadap kelompoknya dan memiliki perasaan moral yang berhubungan dengan keanggotaannya dalam kelompok di PT. Madubaru Bantul Yogyakarta. Setiap karyawan dalam kelompok merasa

kelompok adalah sebuah keluarga, tim dan komunitasnya serta memiliki perasaan kebersamaan.

3) Daya tarik

Karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta akan lebih tertarik melihat dari segi kelompok kerjanya sendiri daripada melihat dari anggotanya secara spesifik

4) Kerja sama kelompok

Karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok.

b. Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

Kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta tentang pekerjaan mereka (Gibson, Ivancovich, dan Donely, 2000: 477). Kepuasan kerja dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai perasaan atau sikap karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta terhadap pekerjaan yang diukur dengan lima indikator (Soumya dan Panchanathan, 2010: 45). Indikator-indikator tersebut sebagai berikut:

- 1) Gaji, untuk gaji dalam penelitian ini diukur dari keadilan dalam pemberian gaji, jumlah gaji yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut terhadap pekerjaan.

- 2) Faktor perusahaan dalam penelitian ini diukur dengan perasaan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dan perlakuan-perlakuan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan.
- 3) Perilaku atasan dalam penelitian ini diukur dari perilaku atau perhatian terhadap karyawan seperti pengawasan dan penyampaian kebijakan perusahaan.
- 4) Pekerjaan dan kondisi kerja dalam penelitian ini diukur dengan melihat tingkat hingga di mana tugas-tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
- 5) Perilaku rekan kerja dalam penelitian ini diukur dengan melihat perilaku rekan kerja yang menyenangkan dan komunikasi antar karyawan.

#### **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Madubaru Bantul Yogyakarta berjumlah 377 orang karyawan tetap. Penelitian ini menggunakan teknik sistematik sampling. Dari jumlah populasi 377 orang dihitung intervalnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Interval} &= \frac{N}{n} \\
 &= \frac{377}{77} \\
 &= 4,8 = 5 \text{ interval}
 \end{aligned}$$

Dari jumlah populasi ini diperoleh interval sebesar 5, sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 77 orang karyawan tetap.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memeroleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya.

Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memeroleh data berkaitan dengan kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, dan OCB karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala Likert yang dengan empat interval yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Tabel 5. Skor untuk Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Skor Jawaban
Sangat setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

#### **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen atau alat ukur dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang berisi butir-butir pertanyaan untuk diberi tanggapan oleh para subyek penelitian. Penyusunan angket berdasarkan atas konstruksi

teoritik yang disusun sebelumnya. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Kisi-kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	No Butir Item
1	Kohesivitas Kelompok (Forsyth, 1999)	Kekuatan sosial	1,2
		Kesatuan dalam kelompok	3,4,5,6
		Daya tarik	7,8
		Kerjasama kelompok	9,10,11,12,13
2	Kepuasan Kerja Sowmya & Panchanatham. (2011).	Gaji	1
		Aspek perusahaan	2
		Perilaku atasan	3
		Pekerjaan dan kondisi kerja	4
		Perilaku rekan kerja	5
3	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Organ, 1988)	<i>Altruism</i>	1,2
		<i>Conscientiousness</i>	3,4
		<i>Sportmanship</i>	5,6
		<i>Civic virtue</i>	7,8
		<i>Courtesy</i>	9,10

## G. Uji Coba Instrumen

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data. Uji coba instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik *repeated measure* (pengukuran berulang) dengan menguji item-item pernyataan kepada responden. Kuesioner ini diujicobakan pada 77 orang responden yang termasuk pada populasi penelitian yakni pada

karyawan tetap yang bekerja di PT. Madubaru, Bantul Yogyakarta. Meskipun penelitian ini menggunakan kuesioner dari penelitian sebelumnya, akan tetapi penelitian ini tetap perlu melakukan ujicoba validitas dan reliabilitas. Hal ini karena subjek, objek, dan waktu penelitian yang ada pada penelitian saat ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, walaupun kedua penelitian memiliki karakteristik responden yang sama (Ghozali, 2011: 23).

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasikan sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011:55). Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau

unidimensionalitas. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor.

Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 7. KMO and Bartlett's Test Tahap 1

<b>KMO and Bartlett's Test</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,710
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square df	1454,172 378
	Sig.	,000

Sumber: Data Primer 2015

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,710; ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi ( $\text{signifikansi} < 0,05$ ), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Selanjutnya pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading factor* di atas dan di bawah 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat

ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Tabel 8. *Rotated Component Matrix* Tahap 1

**Rotated Component Matrix**

	Component		
	1	2	3
Kohesivitas1	,803		
Kohesivitas2	,728		
Kohesivitas3	,537		
Kohesivitas4	,800		
Kohesivitas5	,776		
Kohesivitas6	,772		
Kohesivitas7	,751		
Kohesivitas8	,841		
Kohesivitas9	,874		
Kohesivitas10	,790		
Kohesivitas11	,839		
Kohesivitas12	,820		
Kohesivitas13	,416		
Kepuasan1			,626
Kepuasan2			,684
Kepuasan3			,790
Kepuasan4			,836
Kepuasan5			,854
OCB1		,697	
OCB2		,651	
OCB3		,781	
OCB4		,711	
OCB5		,453	
OCB6		,725	
OCB7		,718	
OCB8		,652	
OCB9		,577	
OCB10		,707	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Sumber: Data Primer 2015

Meskipun semua item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya, akan tetapi berdasarkan hasil di atas diketahui bahwa

tidak semua item pernyataan dinyatakan valid. Item kohesivitas 13, OCB 5 dinyatakan gugur karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,50.

Oleh karena uji CFA pada tahap 1 ada butir pertanyaan yang gugur, maka perlu dilakukan uji CFA tahap 2. Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) tahap 2 ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 9. KMO and Bartlett's Test Tahap 2

<b>KMO and Bartlett's Test</b>			
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			,725
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1379,430	
	df	325	
	Sig.	,000	

Sumber: Data Primer 2015

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,725; ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi ( $\text{signifikansi} < 0,05$ ), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Selanjutnya pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi

satu, dengan nilai *loading factor* di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Tabel 10. *Rotated Component Matrix* Tahap 2

**Rotated Component Matrix**

	Component		
	1	2	3
Kohesivitas1	,802		
Kohesivitas2	,724		
Kohesivitas3	,548		
Kohesivitas4	,802		
Kohesivitas5	,773		
Kohesivitas6	,772		
Kohesivitas7	,750		
Kohesivitas8	,845		
Kohesivitas9	,878		
Kohesivitas10	,798		
Kohesivitas11	,842		
Kohesivitas12	,818		
Kepuasan1			,627
Kepuasan2			,686
Kepuasan3			,790
Kepuasan4			,835
Kepuasan5			,854
OCB1		,670	
OCB2		,628	
OCB3		,800	
OCB4		,716	
OCB6		,743	
OCB7		,728	
OCB8		,666	
OCB9		,588	
OCB10		,724	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Sumber: Data Primer 2015

Berdasarkan hasil uji CFA tahap 2 diketahui bahwa semua item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya dan berdasarkan hasil di atas diketahui semua item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai *loading factor* di atas 0,50.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach. Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai koefisien yang kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa keandalan konsistensi internal yang tidak reliabel (Arikunto, 2010: 193). Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kohesivitas Kelompok	0,942	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,820	Reliabel
OCB	0,863	Reliabel

Sumber: Data Primer 2015

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

## H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). SPSS adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 13. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghazali (2011: 19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009:108) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi :  $X \geq M + SD$
- b. Sedang :  $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah :  $X < M - SD$

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan uji linieritas.

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Pengujian normalitas dilakukan dengan maksud untuk melihat normal atau tidak data yang dianalisis (Ghozali, 2011: 161). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorof-Smirnov*. Kriteria penilaian uji ini adalah:

- 1) jika signifikansi hasil perhitungan data (Sig) > 5%, maka data berdistribusi normal.
- 2) jika signifikansi hasil perhitungan data (Sig) < 5%, maka data tidak berdistribusi normal.

### b. Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik.

Dalam penelitian ini, untuk menguji linieritas menggunakan cara Uji F (Ghozali, 2011: 163).

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2011: 165).

d. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji ada atau tidak heteroskedastisitas dilakukan uji *Glejser*. Metode ini dilakukan dengan meregresikan variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual. Model regresi tidak mengandung heterokedastisitas jika nilai signifikansi variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual statistik di atas  $\alpha = 0,05$  (Ghozali, 2011: 166).

### 3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (*organizational citizenship behaviour* (OCB)). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana

dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu *organizational citizenship behaviour* (OCB), dua variabel independen yaitu kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Pengujian pengaruh *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) adalah sebagai berikut:

### Keterangan:

$Y$	: <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)
$\sigma$	: Konstanta
$\beta_{1-7}$	: Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel-variabel independen
$X_1$	: Kohesivitas Kelompok
$X_2$	: Kepuasan Kerja
R	: Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta ( $\beta$ ). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

#### **4. Uji Delta Koefisien Determinasi ( $\Delta R^2$ )**

Delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ),

maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan**

Setelah proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia, pemerintah berjalan normal dan keamanan pulih kembali, Sri Sultan Hamengku Buwono IX memprakarsai pembangunan kembali pabrik gula yang telah dihancurkan setelah direbut oleh Jepang pada masa kemerdekaan. Pembangunan kembali bertujuan untuk menampung para buruh pabrik gula yang telah dihancurkan. Selain itu, tujuan lain yang ingin dicapai adalah menambah kesejahteraan dan kemakmuran rakyat serta menambah pendapatan pemerintah.

Pabrik Gula Madukismo berdiri dengan Akte Notaris pada tanggal 14 Juni 1955 dengan berbentuk Perseroan Terbatas dan mulai dibangun pertengahan tahun 1955. Saham-saham dari Badan Usaha ini sebagian dimiliki oleh Sri Sultan Hamengku Buwono IX, sebesar 75% dan Pemerintah Indonesia 25%. Pabrik Gula Madukismo dibangun di bekas Pabrik Gula Padokan, sebelah selatan kota Yogyakarta, tepatnya di Kelurahan Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul. Pabrik Gula ini diresmikan oleh Presiden Soekarno pada tanggal 29 Mei 1958.

Pada tahun 1962 pemerintah Ripublik Indonesia mengubah status Pabrik Gula Madukismo menjadi Perusaliaan Negara (FN) yang dipimpin

oleh Badan Pimpinan Umum Perusahaan Perkebunan Negara (BPUPPN) yang dibentuk oleh pemerintah. Dengan demikian semua Pabrik Gula berada dibawah kepengurusan BPUPPN. Tetapi pada tanggal 3 September 1968 status pabrik kembali menjadi Perseroan Terbatas dan disebut Pabrik Gula Madu Baru PT, yang membawahi Pabrik Gula Madukismo dan Pabrik Spiritus Madukismo. Sri Sultan Hamengku Buwono IX, selaku pemilik saham terbesar menyetujui bahwa P2G Madu Baru PT kembali dikelola oleh pemerintah Republik Indonesia (dalam hal ini Departemen Keuangan) sejak tanggal 4 Maret 1984.

PT. Rajawali Nusantara Indonesia (PT RNI) ditunjuk oleh pemerintah untuk mengelola pabrik tersebut. Persetujuan ini didasarkan pada *Contract Management* yang ditanda tangani pada tanggal 4 Maret 1984 oleh Direktur Utama PT. Rajawali Nusindo (Muhammad Yusuf) dan Sri Sultan Hamengku Buwono IX, sebagai pemegang saham terbesar. Dengan demikian Pabrik Gula Madukismo merupakan penggabungan antara PT. Rajawali Nusantara Indonesia dengan PT. Madu Baru. Dalam pelaksanaan operasionalnya PT. Madu Baru dibantu oleh ahli-ahli dari PT. IMACO yang merupakan bagian dari PT. Rajawali Nusantara Indonesia.

## **2. Karyawan dan Kepegawaian**

### **a. Jam Kerja**

Ketentuan jam kerja bagi karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Luar masa giling

Hari Senin-Kamis : jam 06.30-15.00

Hari Jum'at-Sabtu : jam 06.30-11.30

Jam istirahat : jam 11.30-12.30

## 2) Dalam Masa Giling

a) Bagi karyawan yang tidak memiliki kaitan dengan proses produksi berlaku ketentuan seperti butir pertama.

b) Bagi karyawan yang mempunyai kaitan dengan proses produksi berlaku ketentuan jam kerja dengan sistem beregu (3 shift @ 8 jam):

Regu pagi : jam 06.00-14.00

Regu siang : jam 14.00-22.00

Regu malam/ pagi : jam 22.00-06.00

Khusus bagi petugas keamanan (SATPAM) berlaku ketentuan jam kerja dengan sistem beregu baik diluar masa giling ataupun dalam masa giling. Ketentuan jam istirahat bagi karyawan yang berkaitan dengan proses produksi diberikan maksimal 1/2 jam setelah bekerja selama 4 jam dan dilakukan secara bergantian.

## b. Pembagian Karyawan

Karyawan PT. Madu Baru di bagi dalam dua jenis yaitu:

### 1) Karyawan Tetap

Karyawan tetap adalah pegawai yang dipekerjakan untuk waktu yang tidak tertentu. Hubungan kerja dimulai dengan masa percobaan selama tiga bulan, karyawan tetap dibagi menjadi dua status yaitu karyawan bulanan dan karyawan harian. Karyawan

bulanan selain mendapat gaji juga mendapat tunjangan yang didasarkan masa kerja serta golongan klasifikasinya.

## 2) Karyawan Tidak Tetap

Karyawan tidak tetap adalah karyawan yang bekerja untuk waktu tertentu, biasanya pada saat musim giling berlangsung. Setiap musim giling tiba, mereka melamar pekerjaan dan mengadakan kontrak kerja. Apabila musim giling habis maka kontrak kerja juga berakhir. karyawan ini dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

### a) Karyawan Kampanye

Karyawan kampanye adalah yang berhubungan langsung dengan proses produksi, seperti penimbangan dan sebagainya.

### b) Karyawan Musiman

Karyawan musiman adalah yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, seperti pekerja pada lintasan kereta, pekerja pada derek tebu, sopir dan kernet traktor, dan sebagainya.

## c. Kenaikan Gaji dan Jabatan

Kenaikan gaji dan jabatan di atur dalam ketentuan sebagai berikut:

- 1) Kenaikan gaji berkala maupun gaji pokok sehubungan dengan kenaikan jabatan yang ditetapkan oleh Direksi dan berlaku per 1 Januari tiap tahun. Akan tetapi kenaikan gaji atau jabatan dapat dilakukan pada saat lain sesuai dengan keputusan Direksi.
- 2) Untuk mendapat kenaikan gaji pokok seorang karyawan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a) Prestasi kerja selama 1 tahun harus baik.
  - b) Tingkah laku dan disiplin kerja selama 1 tahun harus baik, dalam tahun penilaian yang bersangkutan tidak mendapat surat peringatan.
- 3) Untuk mendapatkan kenaikan jabatan, seorang karyawan harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
- a) Prestasi kerja atau hasil kerja harus baik.
  - b) Tingkah laku dan disiplin kerja harus baik.
  - c) Selain sub 1 dan sub 2, kenaikan jabatan hanya dapat dilakukan apabila ada informasi dalam jabatan yang lebih tinggi, sedangkan untuk jabatan kepemimpinan perlu dinilai kemampuannya dalam memimpin unit kerja.

#### **d. Kewajiban Karyawan**

- 1) Kewajiban Umum
  - a) Setiap karyawan wajib mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku bagi perusahaan.
  - b) Setiap karyawan wajib menjaga dan menyimpan rahasia jabatan dan rahasia perusahaan.
  - c) Pada saat karyawan meletakan jabatan, wajib menyerahkan kembali semua surat-surat dan barang-barang milik perusahaan yang ada padanya.
- 2) Kewajiban Khusus
  - a) Setiap karyawan wajib bersikap sopan kepada siapapun, baik di dalam maupun di luar dinas dan selalu memberi bantuan terhadap

sesama pegawai dalam membina rasa setia kawan dan menjalin kerjasama.

- b) Setiap karyawan wajib mentaati ketentuan jam dan hari kerja yang berlaku.
- c) Setiap karyawan melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab dengan memperhatikan pedoman dan intruksi atasan.
- d) Setiap karyawan wajib menjaga keselamatan dirinya dan teman kerjanya, serta wajib menggunakan peralatan keselamatan kerja.

**e. Sanksi terhadap Karyawan**

Karyawan yang melakukan pelanggaran dapat dijatuhi hukuman jabatan berupa teguran lisan, surat peringatan, penundaan kenaikan upah pokok berkala, penurunan pangkat/jabatan, pemberhentian untuk sementara waktu, dan pemutusan hubungan kerja.

**B. Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kohesivitas kelompok terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta, (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta, dan (3) pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta yang berjumlah 77 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data

primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di PT. Madubaru Bantul Yogyakarta. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

#### **a. Karakteristik Karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta**

Karakteristik karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, pengalaman dan masa kerja. Deskripsi karakteristik karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta disajikan sebagai berikut:

##### **1) Jenis Kelamin**

Deskripsi karakteristik karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 12. Karakteristik Karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	55	71,4
Perempuan	22	28,6
Jumlah	77	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 55 orang (71,4%) dan karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang (28,6%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta berjenis kelamin laki-laki (71,4%).

## 2) Usia

Deskripsi karakteristik karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 13. Karakteristik karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
21-30 tahun	15	19,5
31-40 tahun	22	28,6
41-50 tahun	30	39,0
>50 tahun	10	13,0
Jumlah	77	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta berusia 21-30 tahun sebanyak 15 orang (19,5%), karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta berusia 31-40 tahun sebanyak 22 orang (28,6%), karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta berusia 41-50 tahun sebanyak 30 orang (39%), karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 10 orang (13%). Hal ini menunjukkan bahwa

majoritas yang menjadi karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta berusia 41-50 tahun (39%).

### 3) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 14. Karakteristik karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	4	5,2
SMA	31	40,3
Diploma	23	29,9
Sarjana	19	24,7
Jumlah	77	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta berpendidikan SMP sebanyak 4 orang (5,2%), karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta berpendidikan SMA sebanyak 31 orang (40,3%), karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta berpendidikan Diploma sebanyak 23 orang (29,9%), karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta berpendidikan Sarjana sebanyak 19 orang (24,7%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta berpendidikan SMA (40,3%).

### 4) Pengalaman dan Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pengalaman dan lama bekerja disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 15. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman dan Lama Bekerja**

Pengalaman dan lama bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
5-10 tahun	14	18,2
10-15 tahun	22	28,6
16-20 tahun	11	14,3
21-25 tahun	18	23,4
26-30 tahun	12	15,6
Jumlah	77	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan pengalaman dan lama bekerja antara 5-10 tahun sebanyak 14 orang (18,2%), responden dengan pengalaman dan lama bekerja antara 10-15 tahun sebanyak 22 orang (28,6%), responden dengan pengalaman dan lama bekerja antara 16-20 tahun sebanyak 11 orang (14,3%), responden dengan pengalaman dan lama bekerja antara 21-25 tahun sebanyak 18 orang (23,4%), dan responden dengan pengalaman dan lama bekerja antara 26-30 tahun sebanyak 12 orang (15,6%).

### b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta mengenai pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

### 1) Kohesivitas Kelompok

Hasil analisis deskriptif pada variabel kohesivitas kelompok diperoleh nilai minimum sebesar 23; nilai maksimum sebesar 43; mean sebesar 34,8442; dan standar deviasi sebesar 4,42798. Selanjutnya variabel kohesivitas kelompok dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kohesivitas kelompok terdiri dari 12 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel kohesivitas kelompok disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 16. Kategorisasi Variabel Kohesivitas Kelompok**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 39,27$	8	10,4
Sedang	$30,42 \leq X < 39,27$	55	71,4
Rendah	$X < 30,42$	14	18,2
Jumlah		77	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta dengan kohesivitas kelompok dalam kategori tinggi sebanyak 8 orang (10,4%), karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta dengan kohesivitas kelompok dalam kategori sedang sebanyak 55 orang (71,4%), dan karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta dengan kohesivitas kelompok dalam kategori rendah sebanyak 14 orang (18,2%). Dapat disimpulkan

bahwa mayoritas karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta dengan kohesivitas kelompok dalam kategori sedang (71,4%).

## 2) Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 9; nilai maksimum sebesar 20; mean sebesar 15,0130; dan standar deviasi sebesar 3,00654. Selanjutnya variabel kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 17. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 18,02$	10	13,0
Sedang	$12,01 \leq X < 18,02$	48	62,3
Rendah	$X < 12,01$	19	24,7
Jumlah		77	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta dengan kepuasan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 10 orang (13%), karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta dengan kepuasan kerja dalam kategori sedang sebanyak 48 orang (62,3%), dan karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta dengan kepuasan kerja dalam kategori rendah sebanyak 19 orang (24,7%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan

tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta dengan kepuasan kerja dalam kategori sedang (71,2%).

### 3) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Hasil analisis deskriptif pada variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) diperoleh nilai minimum sebesar 18; nilai maksimum sebesar 36; mean sebesar 25,9091; dan standar deviasi sebesar 4,33220. Selanjutnya variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) terdiri dari 13 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 18. Kategorisasi Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 30,24$	12	15,6
Sedang	$21,58 \leq X < 30,24$	48	62,3
Rendah	$X < 21,58$	17	22,1
Jumlah		77	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) dalam kategori tinggi sebanyak 12 orang (15,6%), karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) dalam kategori sedang

sebanyak 48 orang (62,3%), dan karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) dalam kategori rendah sebanyak 17 orang (22,1%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) dalam kategori sedang (62,3%).

## **2. Uji Prasyarat Analisis**

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005: 68). Dalam penelitian ini, menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 19. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kohesivitas Kelompok	0,294	Normal
Kepuasan Kerja	0,205	Normal
OCB	0,529	Normal

Sumber: Data Primer 2015

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ( $\text{sig} > 0,05$ ),

sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal (Ali Muhson, 2005: 58).

### **b. Uji Linieritas**

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011:166). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

**Tabel 20. Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kohesivitas Kelompok	0,214	Linier
Kepuasan Kerja	0,248	Linier

Sumber : Data primer 2015

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig}>0,05$ ), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

### **c. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1

dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 21. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kohesivitas Kelompok	0,910	1,099	Non Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,910	1,099	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2015

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

#### **d. Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

**Tabel 22. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Kohesivitas Kelompok	0,929	Non Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,178	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

**Tabel 23. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Kohesivitas Kelompok dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Karyawan Tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta**

Independen dan Kontrol Variabel	OCB			
	Model 1 ( $\beta$ )	Model 2 ( $\beta$ )	Model 3 ( $\beta$ )	Model 4 ( $\beta$ )
Jenis Kelamin	0,407**	0,336**	0,279**	0,237**
Usia	0,287**	0,242**	0,254**	0,219**
Pendidikan	0,291**	0,253**	0,231**	0,208**
Pengalaman dan lama bekerja	0,224*	0,206*	0,245**	0,225**
Kohesivitas Kelompok		0,316**		0,289**
Kepuasan Kerja			0,261**	0,212**
$R^2$	0,636	0,723	0,681	0,752
$\Delta R^2$	0,636**	0,087**	0,045**	0,116**

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

\*\*p<0.01; \*p<0.05.

Berdasarkan tabel di atas pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan model 2, model 3 dan model 4, sedangkan pada model pertama tidak digunakan untuk pengujian hipotesis karena pada model 1 pengujian regresi tidak melibatkan variabel bebas tetapi melibatkan variabel kontrol saja. Adapun hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah “Kohesivitas kelompok berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta”. Berdasarkan hasil uji regresi, diketahui bahwa kohesivitas kelompok berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational*

*citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) 0,316 atau 31,6% (\*\*p<0,05; p=0,000). Kontribusi pengaruh kohesivitas kelompok berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada PT. Madubaru Bantul Yogyakarta sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,087 atau 8,7%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah “Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta”. Berdasarkan hasil uji regresi, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) 0,261 atau 26,1% (\*\*p<0,05; p=0,002). Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,045 atau 4,5%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah “Kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT.

Madubaru Bantul Yogyakarta". Berdasarkan hasil uji regresi, diketahui bahwa kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel kohesivitas kelompok sebesar 0,289 atau 28,9% (\*\*p<0,05; p=0,000) dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,212 atau 21,2% (\*\*p<0,05; p=0,005). Kontribusi pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,116 atau 11,6%, maka hipotesis ketiga diterima.

**Tabel 24. Ringkasan Hasil Hipotesis**

No	Hipotesis	Hasil
1.	Kohesivitas kelompok berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i> (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta.	Terbukti
2.	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i> (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta.	Terbukti
3.	Kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i> (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta.	Terbukti

---

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

### C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta.

#### **1. Pengaruh Kohesivitas Kelompok terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Karyawan Tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) 0,316 atau 31,6% (\*\*p<0,05; p=0,000). Kontribusi pengaruh kohesivitas kelompok berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada PT. Madubaru Bantul Yogyakarta sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,087 atau 8,7%. Kontribusi 8,7% dari mayoritas responden laki-laki, berusia 41-50 tahun, dan berpendidikan mayoritas SMA.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rachmawati (2009) melakukan penelitian tentang “Hubungan antara *Adversity Intelligence* dan Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Padma Soode Indonesia”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *adversity intelligence* dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Padma Soode Indonesia.

Kelompok kerja merupakan bagian dari kehidupan organisasi, dengan kata lain bahwa kelompok kerja merupakan sebuah organisasi kecil dari suatu organisasi besar. Kelompok kerja memang keberadaannya dibutuhkan oleh organisasi besar, demi pencapaian tujuan organisasi. Kohesivitas kelompok kerja yang terjalin dalam kelompok kerja dapat meningkatkan OCB, karena anggota kelompok menikmati interaksi satu sama lain dalam bekerja. Adanya kohesivitas kelompok kerja dapat memberikan motivasi dan semangat kerja yang tinggi kepada karyawan, dimana sesama karyawan akan saling membantu, sehingga dapat meningkatkan produktivitas/kinerjanya.

Dilihat dari sudut pandang tenaga kerja, kohesivitas kelompok kerja memberikan gambaran kebersamaan dalam bekerja di suatu organisasi. Bagi organisasi, kohesivitas kelompok kerja memberikan jaminan kenyamanan dalam bekerja bagi karyawan sehingga karyawan akan tidak lengah dalam bekerja (Davis, 2000). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kohesivitas kelompok kerja yang berjalan dengan baik merupakan suatu pedoman penting dalam organisasi. Kohesivitas kelompok kerja akan sangat menentukan OCB karyawan, karena adanya perasaan kebersamaan dan rasa kerja sama dalam menjalankan tugas demi tercapainya tujuan kelompok kerja (Pattanayak, 2002).

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) 0,261 (\*\* $p<0.05$ ;  $p=0,002$ ). Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,045 atau 4,5%. Kontribusi 4,5% dari mayoritas responden laki-laki dan berpendidikan mayoritas SMA.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Antonio (2014) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior di CV Supratex.” Penelitian ini menghasilkan bahwa variabel kepuasan kerja juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang terjadi di PT. Madubaru Yogyakarta didukung dengan karakteristik responden dimana mayoritas karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta berjenis kelamin laki-laki (71,4%) dan berpendidikan SMA (40,3%).

Kepuasan kerja pegawai didalam organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai, karena jika kepuasan kerja bisa tercapai dapat

meningkatkan kinerja pegawai. Seperti yang diungkapkan Robbins (2006) bahwa, dengan tercapainya kepuasan kerja maka karyawan akan meningkatkan kinerja sesuai dengan kemampuan. Kepuasan yang harus dipenuhi adalah kepuasan dengan gaji, kepuasan promosi, kepuasan dengan rekan sekerja, kepuasan dengan penyelia, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (Robbins, 2006). Robbins (2006) juga menyatakan bahwa kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Maka ketercapaian kepuasan kerja sangat penting untuk ketercapaian kinerja pegawai yang baik.

Kinerja mencakup keseluruhan termasuk peran ekstra yang sering disebut *organizational citizenship behavior*. Sedangkan, kepuasan kerja pegawai dapat mempengaruhi OCB pegawai. Seperti yang diungkapkan Robbins dan Judge (2008) bahwa *organizational citizenship behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi.

### **3. Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel kohesivitas kelompok sebesar 0,289 (\*\* $p<0.05$ ;  $p=0,000$ ) dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,212 (\*\* $p<0.05$ ;

p=0,005). Kontribusi pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,116 atau 11,6%.

Kinerja digunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi atau perusahaan dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang ada. Dengan kinerja, organisasi dan manajemen dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan dan kegagalan karyawannya dalam menjalankan amanah yang diterima. Pada dasarnya kinerja karyawan telah ditetapkan menjadi perilaku *intra role* dan *extra role*. Perilaku *intra role* adalah perilaku karyawan yang telah dideskripsikan secara formal yang harus dikerjakan dalam suatu organisasi (Hardaningtyas, 2004). Perilaku *extra role* adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku atau peranan yang dilakukan oleh karyawan sangat penting bagi perusahaan.

Menurut Robbins (2006) organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja melebihi harapan biasa disebut dengan perilaku extra-role. Perilaku *extra role* di dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *organizational citizenship behaviour* (OCB). Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka.

Menurut Robbins dan Judge (2008) fakta menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki OCB yang baik akan mempengaruhi kinerja menjadi lebih baik dari organisasi yang lain. OCB adalah suatu perilaku kerja karyawan di dalam organisasi yang dilakukan sukarela diluar deskripsi kerja yang telah ditetapkan untuk meningkatkan kemajuan kinerja organisasi.

Untuk menciptakan OCB pada diri karyawan dipengaruhi oleh adanya kohesivitas kelompok. Morrisson (2007: 10) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kohesivitas mencerminkan hubungan persahabatan dan menyukai orang lain serta kerjasama dan komunikasi yang positif. Hubungan yang positif di lingkungan kerja tersebut berpengaruh signifikan terhadap OCB. Mcshane & Glinow (2003) mengatakan kohesivitas kelompok merupakan perasaan daya tarik individu terhadap kelompok dan motivasi mereka untuk tetap bersama kelompok dimana hal tersebut menjadi faktor penting dalam keberhasilan kelompok.

*Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) juga dipengaruhi oleh kepuasaan kerja. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan akan cenderung bertahan di tempat tersebut. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan, sehingga karyawan merasa nyaman dalam menjalankan kerja di kantor dan pekerjaannya dapat berjalan dengan baik, karena adanya rasa nyaman saat menjalankan pekerjaannnya. Organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung

memiliki kinerja dan tingkat kehadiran yang lebih tinggi serta *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang lebih rendah dibandingkan dengan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas (Robbins, 2006:102).

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Tingkat kohesivitas kelompok dalam kategori sedang (71,4%), kepuasan kerja dalam kategori sedang (71,2%), dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) dalam kategori sedang (62,3%) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta.
2. Kohesivitas kelompok berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) 0,316 (\*\*p<0.05; p=0,000) dan kontribusi kohesivitas kelompok terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,087.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) 0,261 (\*\*p<0.05; p=0,002) dan kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,045.

4. Kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta". Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel kohesivitas kelompok sebesar 0,289 (\*\*p<0,05; p=0,000) dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,212 (\*\*p<0,05; p=0,005). Kontribusi pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,116.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta. Oleh karena itu, karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta disarankan untuk:
  - a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki kontribusi lebih kecil dibandingkan variabel kohesivitas kelompok, maka seyogyanya PT. Madubaru Yogyakarta mencermati lagi kondisi karyawan di tempat kerja agar mendapatkan solusi dalam meningkatkan kepuasan kerja terutama karyawan tetap dengan cara

menciptakan kondisi kerja yang nyaman, sehingga karyawan merasa betah bekerja di PT. Madubaru Yogyakarta. Selain itu, meskipun kontribusi variabel kohesivitas kelompok mencapai 8,7% seyogyanya dapat ditingkatkan lagi guna menciptakan efektivitas kerja karyawan tetap PT. Madubaru Yogyakarta.

- b. Terkait dengan kepuasan kerja Pimpinan PT. Madubaru Bantul Yogyakarta disarankan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan cara memperhatikan sistem penggajian yang adil sesuai dengan beban kerja yang dilakukan, sehingga dapat tercipta kepuasan kerja dalam diri karyawan, dan tumbuh OCB yang tinggi dalam diri karyawan.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:
    - a. Menggunakan metode lain dalam meneliti kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB), misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih tajam dari pada angket yang jawabannya telah tersedia.
    - b. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB), dan melibatkan variabel lain seperti: motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi untuk memprediksi *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta.

- c. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi.
3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada *stacholder* PT. Madubaru Bantul Yogyakarta seperti karyawan, pimpinan, dan lain-lain.

### C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja dalam memprediksi *organizational citizenship behaviour* (OCB). Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan *organizational citizenship behaviour* (OCB) sebesar 11,6%. Dengan demikian masih terdapat 88,4% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB), seperti: motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi.

Namun nilai  $R^2$  pada variabel kontrol (jenis kelamin, usia, pendidikan, pengalaman dan lama kerja) menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat menjelaskan *organizational citizenship behaviour* (OCB) lebih baik ( $\Delta R^2 = 63,6\%$ ). Sehingga model penelitian ini lebih didominasi variabel kontrol untuk menjelaskan *organizational citizenship behaviour* (OCB) dibandingkan dengan variabel kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi efek kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tetap PT.

Madubaru Bantul Yogyakarta, misalnya: kondisi organisasi yang sedang stagnan atau *develop* (berkembang) atau bahkan *decline* (menurun).

## DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, Lina dan Lena Ellitan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis. Modern*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Anis, Atif. et al, 2011. Impact of Organization Commitmenton Job Satisfactionand Employee retention in Pharmaceutical Industry. *African Journalof Business Management*. 5 (17): 7316-7324.
- Antonio, Nio Erick dan Sutanto, Eddy M. 2014. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawant terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PG. Pakis Baru Pati Jawa Tengah". *Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*. VOL 2, NO 1.
- Aydogdu, Sinem & Asikgil, Baris. (2011). "An Empirical of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention". *International Review of Management and Marketing*, Vol. 1, No. 3, 2011, pp.43-53.
- Azwar, Saifuddin (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Certo, S. 2003. *Supervision: Concepts & Skill Building: Fourth Edition*. New York: Mc Grwa-Hill Irwin.
- Forsyth, D.R. (1990). *Group dynamics. 3rd Ed*. California: Wadsworth Publishing company.
- George & Jones. 2002. *Organizational Behavior*. New Jersey. Prentice-Hall.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson J, Ivancovich M, & Donely JH. (2003). *Organization: Structure, processes, behaviour*. Dalas: Business Publication.Inc.
- Gray. 2004. *Pengantar Evaluasi Proyek*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Greenberg, J. 2005. *Managing Behavior in Organizations*. New Jersey: Pearson Printice Hall.
- Greenberg, Sikora, Grunberg, Moore. 2008. *Work Team And Organizational Commitment: Exploring The Influence Of The Team ExperienceOn Employee Attitudes*. Colorado.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogjakarta: BPFE.

- Handoyo, R.M. Ardian Avrianto. (2004). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover Intention Auditor* (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Skripsi*. Universitas Katolik Soegijapranata.
- Hardaningtyas, Dwi. 2004. "Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap pada Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai PT (Persero) Pelabuhan Indonesia III". *Tesis Dipublikasikan*, adln.lib.unair.ac.id. Universitas Airlangga.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketujuh Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, Penerbit Andi Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mc Shane & Glinow. 2003. *Organizational Behavior*. Amerca: Mc Graw-Hill.
- Morrison, R. 2007. Enemies At Work. *Research paper series Auckland University of Technology. paper 32-2007*.
- Organ. D.W. 1988. *Organizational Behaviours Citizenship: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books: Lexington, MA.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behaviour*. Edisi 12. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta : Erlangga
- Schwab, A.W., Dykstra, G.J., Selke, E., Sorenson, S.C. and Pryde, E.H. (1999), "Diesel Fuel from Decomposition Thermal of Soybean Oil", *JAOCs* 65, 1781 – 1786.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sowmya, K.R. and N. Panchanatham. (2011). "Factors influencing job satisfaction of banking sector employees in Chennai, India." *Journal of Law and Conflict Resolution*, vol. 3(5), pp. 76-79.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Yuwono, Rachman. 2014. Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PG. Rendeng Kudus. *Jurnal*. Semarang: UNDIP

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada yth Bapak/Ibu/Saudara/Saudari responden,

Dalam rangka memenuhi tugas studi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis. Semua jawaban akan dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari. Atas dukungan dan partisipasinya kami mengucapkan banyak terima kasih.

Peneliti

Fitri Kurniawati  
NIM: 10408144036

## KUESIONER PENELITIAN

### **Petunjuk pengisian**

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (✓).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

### **Data Responden:**

Jenis Kelamin : (\_\_\_\_\_) 1. Laki-laki 2.Perempuan

Usia : \_\_\_\_\_ Tahun

Pendidikan terakhir : (\_\_\_\_\_)

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Tingkat Pertama
3. Sekolah Menengah Tingkat Atas
4. Diploma
5. Sarjana (S1)

Pengalaman dan lama bekerja: \_\_\_\_\_ Tahun \_\_\_\_\_ Bulan

Keterangan:

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. TS : Tidak Setuju
4. STS : Sangat Tidak Setuju

<b>Kohesivitas Kelompok</b>						
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS	
1.	Saya selalu terdorong untuk bekerja dengan kelompok kerja saya.					
2.	Dalam susah dan senang, saya selalu tetap bergabung dalam kelompok kerja.					
3.	Bagi saya, kelompok kerja saya sudah saya anggap sebagai keluarga.					
4.	Menurut saya hubungan saya dengan rekan kerja penuh rasa kekeluargaan.					
5.	Tiap anggota dalam kelompok kerja saya sudah saya anggap sebagai saudara.					
6.	Saya merasa kelompok kerja saya memiliki rasa kebersamaan.					
7.	Saya suka dengan kekompakkan kelompok kerja saya.					
8.	Saya percaya dengan kelompok kerja saya bias diandalkan meskipun disaat susah.					
9.	Apabila dalam bekerja saya mendapat masalah, biasanya rekan kerja yang lain berusaha membantu.					
10.	Saya merasa senang bila dapat membantu sesama rekan kerja dalam memecahkan masalah yang dihadapi.					
11.	Teman-teman saya sangat menyenangkan bila diajak bekerja sama.					
12.	Saya senang dengan keinginan kelompok untuk menang dalam kompetisi.					
13.	Saya mendukung adanya pendekatan tugas yang sama dalam kelompok					

<b>Kepuasan Kerja</b>						
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS	
1.	Upah/gaji saya dari perusahaan, cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.					
2.	Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini					
3.	Atasan saya, memperlakukan saya dengan baik.					
4.	Kondisi kerja pada perusahaan ini nyaman dan memuaskan.					
5.	Komunikasi saya dengan rekan kerja, terbuka dan akrab.					

<b><i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i></b>					
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Saya membantu rekan kerja agar bekerja lebih produktif.				
2.	Saya membantu rekan kerja yang sedang memiliki pekerjaan banyak.				
3.	Saya datang ke kantor tepat waktu.				
4.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu.				
5.	Saya tidak mengeluh terhadap pekerjaan yang diberikan.				
6.	Saya memberikan gagasan-gagasan baru demi kemajuan perusahaan.				
7.	Saya berpartisipasi dalam <i>meeting</i> di perusahaan.				
8.	Saya menginformasikan perkembangan di dalam perusahaan.				
9.	Saya mempertimbangkan dengan sungguh keputusan yang akan diambil terkait kemajuan perusahaan.				
10.	Saya bertukar pikiran rekan kerja dalam mengambil keputusan demi kemajuan perusahaan.				

## DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

NO	Kohesivitas Kelompok													Kepuasan Kerja					OCB									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
11	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
20	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	3	4	4	3	2	4	2	2	3	2
21	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2
22	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	4	2	2	4	3	1	3	3
23	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	1	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	2	2	3	2
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3

NO	Kohesivitas Kelompok													Kepuasan Kerja					OCB										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	1	4	3	2	4	2	2
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	4	2	4	2	2	3	2	3	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	3	2	4	3	1	2	4	4	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	1	1	3	2	2	
31	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	4	3		
32	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	1	2	3	3	2	2	3	1	4	2	2
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	1	3	4	4	
34	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	
35	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	1	4	3	2	2	3	1	3	2	2	
36	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	2	3	
37	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	4	1	2	4	4	3	4	1	3	1	2	2	2	
38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	3	2	1	2	2	3	4	2	
39	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	
40	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2		
41	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	4	3	3	4	1	1	3	4	4
42	2	2	4	2	2	2	3	1	2	4	2	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	1	2	2	2	
43	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	1	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	
44	3	4	2	4	4	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	2	3	1	2	4	2	2	3	1	3	3	4	
45	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	4	3	2	3	2	2
46	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	1	2	4	3	3	2	4	2	1	3	4	2	
47	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	2	4	4	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	
48	2	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	1	2	3	2	4	1	1	3	4	2	
49	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	2	2	1	3	2	3	4	3	
50	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	1	3	1	2	
51	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	4	1	4	2	1	2	1	2	3	
52	3	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	1	3	2	3	2	2	4	2	4	
53	2	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	3	1	2	2	2	3	4	2	
54	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	1	2	3	3	2	2	2	4	2	3	3	4	1	1	4	3	2
55	3	3	4	1	3	3	1	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	2	1	4	3	2	4	3	1	3	4	3	

NO	Kohesivitas Kelompok													Kepuasan Kerja					OCB										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
56	3	2	2	3	3	2	1	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	2	1	3	2	2
57	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	1	3	2	2	3	2	2	4	3	
58	2	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	
59	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	
60	3	2	2	3	4	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	1	2	1	3	2	4	
61	3	3	2	3	2	4	4	2	4	1	2	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	
62	4	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	
63	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	
64	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	
65	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	4	2	2	3	2	4	1	2	
66	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	
67	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	
68	4	3	3	4	4	4	2	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	1	4	2	
69	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	
70	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4		
71	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3		
72	2	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4		
73	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3		
74	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4		
75	2	2	2	2	4	4	1	3	3	2	3	1	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
76	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	1	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3		
77	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3		

## DATA PENELITIAN

NO	Kohesivitas Kelompok													Kepuasan Kerja					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	JML	1	2	3	4	5	JML
1	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	42	4	4	4	4	4	20
2	3	3	2	2	2	4	3	2	3	3	2	4	33	3	1	3	2	3	12
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	38	2	2	2	2	2	10
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	38	3	2	4	4	4	17
5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	41	3	2	4	4	4	17
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35	2	4	4	4	4	18
7	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	39	3	2	4	4	4	17
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	36	4	3	3	3	3	16
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	15
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	34	3	3	3	4	2	15
11	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	40	3	3	3	3	3	15
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35	4	4	4	1	1	14
13	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	33	2	4	4	4	4	18
14	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	36	3	3	3	2	2	13
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	34	3	3	3	3	3	15
16	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	33	4	4	4	4	4	20
17	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	4	4	4	4	4	20
18	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	4	32	2	2	2	2	2	10
19	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	37	3	2	4	4	4	17
20	3	2	2	4	2	3	3	4	3	3	2	2	33	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	34	3	3	3	3	3	15
22	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	26	4	4	4	4	4	20
23	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	4	30	4	4	4	4	3	19
24	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	37	3	3	3	3	3	15
25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	37	3	3	3	3	3	15
26	4	2	4	4	4	2	4	2	3	2	2	4	37	3	3	3	3	3	15
27	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	39	4	4	4	4	4	20
28	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	33	3	3	3	4	3	16
29	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	32	3	2	2	2	2	11
30	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	37	3	3	3	3	3	15
31	3	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	36	4	4	4	4	4	20
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37	3	4	3	3	4	17
33	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	29	2	2	2	2	2	10
34	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	39	1	3	3	3	3	13
35	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	36	4	3	3	4	3	17
36	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	4	4	39	2	4	3	2	3	14
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	35	3	2	4	1	2	12
38	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	4	35	2	4	2	2	2	12
39	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	34	3	3	3	3	3	15
40	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	35	4	4	3	2	3	16

NO	Kohesivitas Kelompok												Kepuasan Kerja						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	JML	1	2	3	4	5	JML
41	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	25	2	2	3	2	3	12
42	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	31	3	4	2	3	3	15
43	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	43	1	3	4	3	3	14
44	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	41	2	4	4	4	4	18
45	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	39	4	4	3	2	3	16
46	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	2	4	1	2	12
47	4	4	1	1	3	3	3	4	2	4	3	2	34	3	2	4	4	4	17
48	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	38	2	2	2	2	2	10
49	3	3	2	3	2	2	2	1	1	2	1	4	26	3	3	3	2	2	13
50	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	27	3	3	3	3	3	15
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	26	2	2	2	2	2	10
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37	3	3	3	2	2	13
53	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	30	2	2	2	2	2	10
54	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	1	38	3	3	2	2	2	12
55	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	38	3	3	3	3	2	14
56	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	38	3	3	3	4	3	16
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	15
58	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	30	3	2	2	2	2	11
59	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	26	1	2	2	2	2	9
60	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	30	3	2	2	3	3	13
61	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	33	3	3	3	3	3	15
62	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	34	3	3	4	3	2	15
63	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	29	2	2	2	2	2	10
64	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	35	3	3	3	2	3	14
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	15
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	36	4	4	3	3	3	17
67	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	39	4	3	3	3	3	16
68	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	36	4	3	4	4	3	18
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37	1	4	4	4	4	17
70	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	2	39	3	4	3	4	4	18
71	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	28	2	4	2	2	2	12
72	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	38	2	4	2	2	2	12
73	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	4	32	3	4	4	3	4	18
74	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	41	4	4	4	4	4	20
75	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	43	4	4	4	4	4	20
76	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	35	3	2	3	2	2	12
77	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	41	4	3	4	3	2	16

NO	OCB										JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34	
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	
4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	33	
5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	34	
6	1	4	4	4	4	4	4	4	3	32	
7	4	3	4	4	4	4	4	3	3	33	
8	3	3	3	3	4	3	3	4	4	30	
9	2	3	4	4	4	4	4	3	3	31	
10	3	3	3	2	3	3	3	3	1	24	
11	3	4	3	1	3	2	3	3	3	25	
12	3	3	3	2	4	3	3	3	3	27	
13	2	3	3	3	3	3	3	3	2	25	
14	1	2	2	3	2	2	2	2	3	19	
15	1	3	3	3	4	3	3	4	1	25	
16	1	3	4	4	4	4	4	3	4	31	
17	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	
18	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	
19	2	3	3	3	4	3	3	2	3	26	
20	1	3	3	3	3	3	3	2	3	24	
21	1	4	3	3	3	3	3	2	3	25	
22	1	3	3	2	3	3	2	3	1	21	
23	2	3	3	2	3	3	3	3	2	24	
24	2	3	3	3	3	3	3	2	4	26	
25	2	3	3	3	3	4	3	3	3	27	
26	4	3	3	2	4	3	3	3	3	28	
27	2	4	4	4	4	4	4	4	3	33	
28	2	3	3	3	3	3	3	4	2	26	
29	3	3	3	3	3	3	4	3	4	29	
30	2	3	3	4	3	4	4	3	2	28	
31	2	3	4	4	4	4	4	3	4	32	
32	3	2	3	3	3	3	3	4	2	26	
33	1	2	2	3	2	2	2	2	4	20	
34	2	2	3	3	2	3	3	4	3	25	
35	2	4	4	4	4	4	4	4	2	32	
36	2	4	4	3	4	3	1	3	2	26	
37	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	
38	2	3	3	3	3	3	3	2	4	26	
39	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	
40	4	3	3	3	2	3	3	3	3	27	
41	1	2	2	3	2	2	2	2	4	20	
42	2	4	4	4	4	4	4	1	2	29	

NO	OCB										JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
43	2	3	3	3	4	4	4	3	2	28	
44	2	4	4	3	4	3	1	3	3	27	
45	4	4	4	2	4	3	2	3	2	28	
46	4	3	3	2	4	2	1	3	4	26	
47	2	2	3	3	2	2	2	2	2	20	
48	1	2	3	2	4	1	1	3	4	21	
49	2	2	2	2	1	3	2	3	4	21	
50	4	4	3	4	4	2	1	3	1	26	
51	2	4	1	4	2	1	2	1	2	19	
52	2	1	3	2	3	2	2	4	2	21	
53	2	4	3	1	2	2	2	3	4	23	
54	4	2	3	3	4	1	1	4	3	25	
55	1	4	3	2	4	3	1	3	4	25	
56	4	2	3	3	4	2	1	3	2	24	
57	2	1	3	2	2	3	2	2	4	21	
58	2	2	3	2	1	3	2	3	2	20	
59	2	2	3	2	1	2	2	3	2	19	
60	1	2	3	3	1	2	1	3	2	18	
61	2	3	3	2	2	2	2	3	2	21	
62	2	2	3	2	2	2	2	2	4	21	
63	2	2	3	2	1	2	2	3	2	19	
64	2	2	3	2	2	2	2	3	4	22	
65	2	2	4	2	2	3	2	4	1	22	
66	3	4	3	3	3	1	3	3	3	26	
67	3	3	3	4	4	2	3	4	4	30	
68	3	3	3	2	3	3	3	1	4	25	
69	2	3	3	3	3	2	2	2	3	23	
70	2	2	4	2	4	4	4	4	4	30	
71	3	3	4	3	2	3	3	3	3	27	
72	3	3	3	4	3	3	3	1	4	27	
73	3	3	3	4	4	2	3	4	3	29	
74	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
76	3	4	4	3	3	2	3	3	3	28	
77	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29	

## DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana	21-25 tahun
2	Laki-laki	>50 tahun	SMA	5-10 tahun
3	Laki-laki	41-50 tahun	Diploma	21-25 tahun
4	Perempuan	41-50 tahun	Sarjana	16-20 tahun
5	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana	26-30 tahun
6	Perempuan	>50 tahun	Sarjana	26-30 tahun
7	Perempuan	41-50 tahun	Diploma	16-20 tahun
8	Laki-laki	41-50 tahun	Sarjana	16-20 tahun
9	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	26-30 tahun
10	Laki-laki	>50 tahun	SMA	10-15 tahun
11	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	10-15 tahun
12	Laki-laki	41-50 tahun	Diploma	21-25 tahun
13	Perempuan	21-30 tahun	SMA	10-15 tahun
14	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	10-15 tahun
15	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	10-15 tahun
16	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	26-30 tahun
17	Perempuan	41-50 tahun	Diploma	26-30 tahun
18	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	5-10 tahun
19	Perempuan	31-40 tahun	SMA	10-15 tahun
20	Perempuan	41-50 tahun	SMA	10-15 tahun
21	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	10-15 tahun
22	Laki-laki	21-30 tahun	Diploma	5-10 tahun
23	Laki-laki	41-50 tahun	Diploma	10-15 tahun
24	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	10-15 tahun
25	Laki-laki	21-30 tahun	Diploma	5-10 tahun
26	Perempuan	41-50 tahun	Diploma	21-25 tahun
27	Perempuan	41-50 tahun	Sarjana	16-20 tahun
28	Laki-laki	31-40 tahun	Sarjana	16-20 tahun
29	Laki-laki	41-50 tahun	Sarjana	21-25 tahun
30	Laki-laki	41-50 tahun	Diploma	21-25 tahun
31	Perempuan	>50 tahun	SMA	16-20 tahun
32	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun
33	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	10-15 tahun
34	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	21-25 tahun
35	Perempuan	41-50 tahun	Sarjana	16-20 tahun
36	Laki-laki	41-50 tahun	Diploma	21-25 tahun
37	Laki-laki	41-50 tahun	Diploma	26-30 tahun
38	Perempuan	31-40 tahun	SMA	26-30 tahun
39	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	26-30 tahun
40	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	26-30 tahun
41	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	10-15 tahun

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
42	Laki-laki	41-50 tahun	Diploma	16-20 tahun
43	Laki-laki	>50 tahun	Sarjana	21-25 tahun
44	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	21-25 tahun
45	Laki-laki	>50 tahun	SMA	21-25 tahun
46	Laki-laki	31-40 tahun	Diploma	21-25 tahun
47	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	10-15 tahun
48	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	10-15 tahun
49	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	5-10 tahun
50	Laki-laki	41-50 tahun	Diploma	16-20 tahun
51	Laki-laki	31-40 tahun	SMP	10-15 tahun
52	Laki-laki	21-30 tahun	Sarjana	10-15 tahun
53	Laki-laki	41-50 tahun	Diploma	16-20 tahun
54	Perempuan	21-30 tahun	SMA	5-10 tahun
55	Laki-laki	31-40 tahun	SMP	10-15 tahun
56	Laki-laki	41-50 tahun	Diploma	10-15 tahun
57	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	5-10 tahun
58	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	16-20 tahun
59	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	5-10 tahun
60	Laki-laki	31-40 tahun	Diploma	10-15 tahun
61	Laki-laki	41-50 tahun	Diploma	21-25 tahun
62	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	10-15 tahun
63	Laki-laki	21-30 tahun	Diploma	5-10 tahun
64	Laki-laki	41-50 tahun	Diploma	21-25 tahun
65	Laki-laki	31-40 tahun	Sarjana	10-15 tahun
66	Laki-laki	21-30 tahun	Diploma	5-10 tahun
67	Laki-laki	41-50 tahun	Sarjana	26-30 tahun
68	Perempuan	21-30 tahun	SMP	5-10 tahun
69	Perempuan	21-30 tahun	SMA	5-10 tahun
70	Laki-laki	>50 tahun	Sarjana	10-15 tahun
71	Laki-laki	41-50 tahun	Diploma	21-25 tahun
72	Perempuan	>50 tahun	SMP	21-25 tahun
73	Laki-laki	41-50 tahun	Sarjana	21-25 tahun
74	Perempuan	>50 tahun	Sarjana	26-30 tahun
75	Perempuan	>50 tahun	Sarjana	26-30 tahun
76	Laki-laki	41-50 tahun	Sarjana	21-25 tahun
77	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	5-10 tahun

## DATA KATEGORISASI

No	Kohesivitas Kelompok	KTG	Kepuasan Kerja	KTG	OCB	KTG
1	42	Tinggi	20	Tinggi	34	Tinggi
2	33	Sedang	12	Rendah	26	Sedang
3	38	Sedang	10	Rendah	27	Sedang
4	38	Sedang	17	Sedang	33	Tinggi
5	41	Tinggi	17	Sedang	34	Tinggi
6	35	Sedang	18	Sedang	32	Tinggi
7	39	Sedang	17	Sedang	33	Tinggi
8	36	Sedang	16	Sedang	30	Sedang
9	36	Sedang	15	Sedang	31	Tinggi
10	34	Sedang	15	Sedang	24	Sedang
11	40	Tinggi	15	Sedang	25	Sedang
12	35	Sedang	14	Sedang	27	Sedang
13	33	Sedang	18	Sedang	25	Sedang
14	36	Sedang	13	Sedang	19	Rendah
15	34	Sedang	15	Sedang	25	Sedang
16	33	Sedang	20	Tinggi	31	Tinggi
17	23	Rendah	20	Tinggi	26	Sedang
18	32	Sedang	10	Rendah	19	Rendah
19	37	Sedang	17	Sedang	26	Sedang
20	33	Sedang	20	Tinggi	24	Sedang
21	34	Sedang	15	Sedang	25	Sedang
22	26	Rendah	20	Tinggi	21	Rendah
23	30	Rendah	19	Tinggi	24	Sedang
24	37	Sedang	15	Sedang	26	Sedang
25	37	Sedang	15	Sedang	27	Sedang
26	37	Sedang	15	Sedang	28	Sedang
27	39	Sedang	20	Tinggi	33	Tinggi
28	33	Sedang	16	Sedang	26	Sedang
29	32	Sedang	11	Rendah	29	Sedang
30	37	Sedang	15	Sedang	28	Sedang
31	36	Sedang	20	Tinggi	32	Tinggi
32	37	Sedang	17	Sedang	26	Sedang
33	29	Rendah	10	Rendah	20	Rendah
34	39	Sedang	13	Sedang	25	Sedang
35	36	Sedang	17	Sedang	32	Tinggi
36	39	Sedang	14	Sedang	26	Sedang
37	35	Sedang	12	Rendah	26	Sedang
38	35	Sedang	12	Rendah	26	Sedang
39	34	Sedang	15	Sedang	26	Sedang
40	35	Sedang	16	Sedang	27	Sedang
41	25	Rendah	12	Rendah	20	Rendah

No	Kohesivitas Kelompok	KTG	Kepuasan Kerja	KTG	OCB	KTG
42	31	Sedang	15	Sedang	29	Sedang
43	43	Tinggi	14	Sedang	28	Sedang
44	41	Tinggi	18	Sedang	27	Sedang
45	39	Sedang	16	Sedang	28	Sedang
46	33	Sedang	12	Rendah	26	Sedang
47	34	Sedang	17	Sedang	20	Rendah
48	38	Sedang	10	Rendah	21	Rendah
49	26	Rendah	13	Sedang	21	Rendah
50	27	Rendah	15	Sedang	26	Sedang
51	26	Rendah	10	Rendah	19	Rendah
52	37	Sedang	13	Sedang	21	Rendah
53	30	Rendah	10	Rendah	23	Sedang
54	38	Sedang	12	Rendah	25	Sedang
55	38	Sedang	14	Sedang	25	Sedang
56	38	Sedang	16	Sedang	24	Sedang
57	36	Sedang	15	Sedang	21	Rendah
58	30	Rendah	11	Rendah	20	Rendah
59	26	Rendah	9	Rendah	19	Rendah
60	30	Rendah	13	Sedang	18	Rendah
61	33	Sedang	15	Sedang	21	Rendah
62	34	Sedang	15	Sedang	21	Rendah
63	29	Rendah	10	Rendah	19	Rendah
64	35	Sedang	14	Sedang	22	Sedang
65	36	Sedang	15	Sedang	22	Sedang
66	36	Sedang	17	Sedang	26	Sedang
67	39	Sedang	16	Sedang	30	Sedang
68	36	Sedang	18	Sedang	25	Sedang
69	37	Sedang	17	Sedang	23	Sedang
70	39	Sedang	18	Sedang	30	Sedang
71	28	Rendah	12	Rendah	27	Sedang
72	38	Sedang	12	Rendah	27	Sedang
73	32	Sedang	18	Sedang	29	Sedang
74	41	Tinggi	20	Tinggi	35	Tinggi
75	43	Tinggi	20	Tinggi	36	Tinggi
76	35	Sedang	12	Rendah	28	Sedang
77	41	Tinggi	16	Sedang	29	Sedang

## HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 1

### Factor Analysis

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,710
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1454,172
	df	378
	Sig.	,000

#### Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
Kohesivitas1	,803		
Kohesivitas2	,728		
Kohesivitas3	,537		
Kohesivitas4	,800		
Kohesivitas5	,776		
Kohesivitas6	,772		
Kohesivitas7	,751		
Kohesivitas8	,841		
Kohesivitas9	,874		
Kohesivitas10	,790		
Kohesivitas11	,839		
Kohesivitas12	,820		
Kohesivitas13	,416		
Kepuasan1			,626
Kepuasan2			,684
Kepuasan3			,790
Kepuasan4			,836
Kepuasan5			,854
OCB1		,697	
OCB2		,651	
OCB3		,781	
OCB4		,711	
OCB5		,453	
OCB6		,725	
OCB7		,718	
OCB8		,652	
OCB9		,577	
OCB10		,707	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

## HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 2

### Factor Analysis

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,725
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1379,430
	df	325
	Sig.	,000

#### Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component		
	1	2	3
Kohesivitas1	,802		
Kohesivitas2	,724		
Kohesivitas3	,548		
Kohesivitas4	,802		
Kohesivitas5	,773		
Kohesivitas6	,772		
Kohesivitas7	,750		
Kohesivitas8	,845		
Kohesivitas9	,878		
Kohesivitas10	,798		
Kohesivitas11	,842		
Kohesivitas12	,818		
Kepuasan1			,627
Kepuasan2			,686
Kepuasan3			,790
Kepuasan4			,835
Kepuasan5			,854
OCB1		,670	
OCB2		,628	
OCB3		,800	
OCB4		,716	
OCB6		,743	
OCB7		,728	
OCB8		,666	
OCB9		,588	
OCB10		,724	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

## HASIL UJI RELIABILITAS

### 1. KOHESIVITAS KELOMPOK (TAHAP 1)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	13

### 2. KOHESIVITAS KELOMPOK (TAHAP 2)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,942	12

### 3. KEPUASAN KERJA

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,820	5

### 4. OCB TAHAP 1

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	10

### 5. OCB TAHAP 2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	9

## HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

## Frequencies

### Jenis\_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	55	71,4	71,4	71,4
	Perempuan	22	28,6	28,6	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	15	19,5	19,5	19,5
	31-40 tahun	22	28,6	28,6	48,1
	41-50 tahun	30	39,0	39,0	87,0
	>50 tahun	10	13,0	13,0	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	4	5,2	5,2	5,2
	SMA	31	40,3	40,3	45,5
	Diploma	23	29,9	29,9	75,3
	Sarjana	19	24,7	24,7	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

### Pengalaman\_dan\_lama\_bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5-10 tahun	14	18,2	18,2	18,2
	10-15 tahun	22	28,6	28,6	46,8
	16-20 tahun	11	14,3	14,3	61,0
	21-25 tahun	18	23,4	23,4	84,4
	26-30 tahun	12	15,6	15,6	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

## RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

<b>Kohesivitas_Kelompok</b>		
Mi	=	34,84
Sdi	=	4,43
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 39,27$
Sedang	:	$30,42 \leq X < 39,27$
Rendah	:	$X < 30,42$

<b>Kepuasan_Kerja</b>		
Mi	=	15,01
Sdi	=	3,01
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 18,02$
Sedang	:	$12,01 \leq X < 18,02$
Rendah	:	$X < 12,01$

Mi	=	25,91
Sdi	=	4,33
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 30,24$
Sedang	:	$21,58 \leq X < 30,24$
Rendah	:	$X < 21,58$

## HASIL UJI KATEGORISASI

## Frequencies

**Kohesivitas\_Kelompok**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	8	10,4	10,4	10,4
	Sedang	55	71,4	71,4	81,8
	Rendah	14	18,2	18,2	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**Kepuasan\_Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	10	13,0	13,0	13,0
	Sedang	48	62,3	62,3	75,3
	Rendah	19	24,7	24,7	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**OCB**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	12	15,6	15,6	15,6
	Sedang	48	62,3	62,3	77,9
	Rendah	17	22,1	22,1	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

## HASIL UJI DESKRIPTIF

## Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kohesivitas_Kelompok	77	23,00	43,00	34,8442	4,42798
Kepuasan_Kerja	77	9,00	20,00	15,0130	3,00654
OCB	77	18,00	36,00	25,9091	4,33220
Valid N (listwise)	77				

## HASIL UJI NORMALITAS

## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kohesivitas_Kelompok	Kepuasan_Kerja	OCB
N		77	77	77
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	34,8442	15,0130	25,9091
	Std. Deviation	4,42798	3,00654	4,33220
Most Extreme Differences	Absolute	,111	,122	,092
	Positive	,070	,089	,092
	Negative	-,111	-,122	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		,978	1,068	,809
Asymp. Sig. (2-tailed)		,294	,205	,529

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## HASIL UJI LINIERITAS

## Means

### **OCB \* Kohesivitas\_Kelompok**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Kohesivitas_Kelompok	Between Groups	(Combined)	734,100	19	38,637	3,181	,000
		Linearity	446,745	1	446,745	36,784	,000
		Deviation from Linearity	287,355	18	15,964	1,314	,214
	Within Groups		692,264	57	12,145		
	Total		1426,364	76			

### **OCB \* Kepuasan\_Kerja**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Kepuasan_Kerja	Between Groups	(Combined)	611,696	11	55,609	4,437	,000
		Linearity	448,518	1	448,518	35,786	,000
		Deviation from Linearity	163,178	10	16,318	1,302	,248
	Within Groups		814,668	65	12,533		
	Total		1426,364	76			

## **HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS**

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan_Kerja, Kohesivitas_Kelompok <sup>a</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: OCB

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,695 <sup>a</sup>	,483	,469	3,15805

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Kohesivitas\_Kelompok
- b. Dependent Variable: OCB

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	688,339	2	344,169	34,509	,000 <sup>a</sup>
	Residual	738,025	74	9,973		
	Total	1426,364	76			

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Kohesivitas\_Kelompok
- b. Dependent Variable: OCB

### Coefficients<sup>b</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,918	3,042		,631	,530		
	Kohesivitas_Kelompok	,421	,086	,430	4,904	,000	,910	1,099
	Kepuasan_Kerja	,622	,126	,432	4,922	,000	,910	1,099

- a. Dependent Variable: OCB

## HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan_Kerja, Kohesivitas_Kelompok <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: abs\_res

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,161 <sup>a</sup>	,026	-,001	1,74135

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Kohesivitas\_Kelompok

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,946	2	2,973	,980	,380 <sup>a</sup>
	Residual	224,391	74	3,032		
	Total	230,336	76			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Kohesivitas\_Kelompok

b. Dependent Variable: abs\_res

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,292	1,677		,771	,443
	Kohesivitas_Kelompok	-,004	,047	-,011	-,089	,929
	Kepuasan_Kerja	,095	,070	,164	1,360	,178

a. Dependent Variable: abs\_res

## HASIL UJI REGRESI BERGANDA 1

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman_dan_lama_bekerja <sup>a</sup> Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia	.	Enter
2	Kohesivitas_Kelompok <sup>a</sup>	.	Enter
3	Kepuasan_Kerja <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: OCB

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,797 <sup>a</sup>	,636	,616	2,68598	,636	31,427	4	72	,000
2	,850 <sup>b</sup>	,723	,703	2,36031	,087	22,240	1	71	,000
3	,867 <sup>c</sup>	,752	,731	2,24756	,029	8,302	1	70	,005

a. Predictors: (Constant), Pengalaman\_dan\_lama\_bekerja, Jenis\_Kelamin, Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Pengalaman\_dan\_lama\_bekerja, Jenis\_Kelamin, Pendidikan, Usia, Kohesivitas\_Kelompok

c. Predictors: (Constant), Pengalaman\_dan\_lama\_bekerja, Jenis\_Kelamin, Pendidikan, Usia, Kohesivitas\_Kelompok, Kepuasan\_Kerja

**ANOVA<sup>d</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	906,922	4	226,730	31,427	,000 <sup>a</sup>
	Residual	519,442	72	7,214		
	Total	1426,364	76			
2	Regression	1030,820	5	206,164	37,006	,000 <sup>b</sup>
	Residual	395,544	71	5,571		
	Total	1426,364	76			
3	Regression	1072,756	6	178,793	35,394	,000 <sup>c</sup>
	Residual	353,607	70	5,052		
	Total	1426,364	76			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman\_dan\_lama\_bekerja, Jenis\_Kelamin, Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Pengalaman\_dan\_lama\_bekerja, Jenis\_Kelamin, Pendidikan, Usia, Kohesivitas\_Kelompok

c. Predictors: (Constant), Pengalaman\_dan\_lama\_bekerja, Jenis\_Kelamin, Pendidikan, Usia, Kohesivitas\_Kelompok, Kepuasan\_Kerja

d. Dependent Variable: OCB

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,810	1,347		,000
	Jenis_Kelamin	3,882	,690	,407	,000
	Usia	1,306	,403	,287	,002
	Pendidikan	1,407	,371	,291	,000
	Pengalaman_dan_lama_bekerja	,707	,288	,224	,017
2	(Constant)	3,081	2,197		,165
	Jenis_Kelamin	3,198	,623	,336	,000
	Usia	1,101	,357	,242	,003
	Pendidikan	1,224	,329	,253	,000
	Pengalaman_dan_lama_bekerja	,651	,254	,206	,012
	Kohesivitas_Kelompok	,309	,066	,316	,000
3	(Constant)	1,306	2,181		,551
	Jenis_Kelamin	2,262	,677	,237	,001
	Usia	,996	,342	,219	,005
	Pendidikan	1,006	,322	,208	,003
	Pengalaman_dan_lama_bekerja	,710	,242	,225	,005
	Kohesivitas_Kelompok	,283	,063	,289	,000
	Kepuasan_Kerja	,306	,106	,212	,005

a. Dependent Variable: OCB

## HASIL UJI REGRESI BERGANDA 2

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman_dan_lama_bekerja, <sup>a</sup> Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia	.	Enter
2	Kepuasan_Kerja <sup>a</sup>	.	Enter
3	Kohesivitas_Kelompok <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: OCB

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,797 <sup>a</sup>	,636	,616	2,68598	,636	31,427	4	72	,000
2	,825 <sup>b</sup>	,681	,659	2,53099	,045	10,088	1	71	,002
3	,867 <sup>c</sup>	,752	,731	2,24756	,071	20,036	1	70	,000

a. Predictors: (Constant), Pengalaman\_dan\_lama\_bekerja, Jenis\_Kelamin, Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Pengalaman\_dan\_lama\_bekerja, Jenis\_Kelamin, Pendidikan, Usia, Kepuasan\_Kerja

c. Predictors: (Constant), Pengalaman\_dan\_lama\_bekerja, Jenis\_Kelamin, Pendidikan, Usia, Kepuasan\_Kerja, Kohesivitas\_Kelompok

**ANOVA<sup>d</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	906,922	4	226,730	31,427	,000 <sup>a</sup>
	Residual	519,442	72	7,214		
	Total	1426,364	76			
2	Regression	971,544	5	194,309	30,333	,000 <sup>b</sup>
	Residual	454,820	71	6,406		
	Total	1426,364	76			
3	Regression	1072,756	6	178,793	35,394	,000 <sup>c</sup>
	Residual	353,607	70	5,052		
	Total	1426,364	76			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman\_dan\_lama\_bekerja, Jenis\_Kelamin, Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Pengalaman\_dan\_lama\_bekerja, Jenis\_Kelamin, Pendidikan, Usia, Kepuasan\_Kerja

c. Predictors: (Constant), Pengalaman\_dan\_lama\_bekerja, Jenis\_Kelamin, Pendidikan, Usia, Kepuasan\_Kerja, Kohesivitas\_Kelompok

d. Dependent Variable: OCB

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,810	1,347		,000
	Jenis_Kelamin	3,882	,690	,407	,000
	Usia	1,306	,403	,287	,002
	Pendidikan	1,407	,371	,291	,000
	Pengalaman_dan_lama_bekerja	,707	,288	,224	,017
2	(Constant)	8,705	1,602		,000
	Jenis_Kelamin	2,660	,755	,279	,001
	Usia	1,156	,383	,254	,003
	Pendidikan	1,121	,361	,231	,003
	Pengalaman_dan_lama_bekerja	,774	,272	,245	,006
	Kepuasan_Kerja	,375	,118	,261	,002
3	(Constant)	1,306	2,181		,551
	Jenis_Kelamin	2,262	,677	,237	,001
	Usia	,996	,342	,219	,005
	Pendidikan	1,006	,322	,208	,003
	Pengalaman_dan_lama_bekerja	,710	,242	,225	,005
	Kepuasan_Kerja	,306	,106	,212	,005
	Kohesivitas_Kelompok	,283	,063	,289	,000

a. Dependent Variable: OCB

## RANGKUMAN HASIL ANALISIS REGRESI

Independen dan Kontrol Variabel	OCB			
	Model 1 ( $\beta$ )	Model 2 ( $\beta$ )	Model 3 ( $\beta$ )	Model 4 ( $\beta$ )
Jenis Kelamin	0,407**	0,336**	0,279**	0,237**
Usia	0,287**	0,242**	0,254**	0,219**
Pendidikan	0,291**	0,253**	0,231**	0,208**
Pengalaman dan lama bekerja	0,224*	0,206*	0,245**	0,225**
Kohesivitas Kelompok		0,316**		0,289**
Kepuasan Kerja			0,261**	0,212**
R <sup>2</sup>	0,636	0,723	0,681	0,752
Δ R <sup>2</sup>	0,636**	0,087**	0,045**	0,116**

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

\*\*p<0.01; \*p<0.05.