

## BAB V

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Uji Asumsi

Didalam uji asumsi menyangkut dua hal, yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Uji asumsi digunakan sebelum menggunakan teknik analisis *Product Moment* untuk uji hipotesis.

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah ada distribusi kedua variabel tersebut normal atau tidak dan juga untuk mengetahui apakah sampel yang diambil telah representatif atau belum. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Z*. distribusi dinyatakan normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut dan hasil perhitungan dapat dilihat pada halaman lampiran:

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Normalitas**

No	Variabel	KS-Z	p	Keterangan
1.	OCB	1,318	0,062	Distribusi normal
2.	Komitmen Organisasi	1,010	0,259	Distribusi normal
3.	Intensi <i>Turnover</i>	0,714	0,688	Distribusi normal

### b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan dengan teknik uji F. Hasil uji linieritas dari hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB sebesar 56,385 dengan  $p < 0,01$ , sehingga didapatkan hasil memiliki hubungan yang linier. Hasil uji liniertitas hubungan antara intensi *turnover* dengan OCB adalah 50,530 dengan  $p < 0,01$ , sehingga didapatkan hasil memiliki hubungan yang linier. Untuk hasil hitungan yang lebih lengkap dapat dilihat pada halaman lampiran.

## 2. Uji Hipotesis

Setelah data memenuhi syarat uji asumsi, maka selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis.

### a. Hipotesis Mayor

Hasil uji hipotesis mayor menggunakan teknik analisis regresi dua prediktor untuk menguji hubungan antara komitmen organisasi dan intensi *turnover* dengan OCB. Koefisien korelasi yang diperoleh adalah  $R_{x_1x_2y} = 0,760$  dengan nilai uji  $F = 38,895$  dan nilai  $p < 0,01$ . Berdasarkan hasil data yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dan intensi *turnover* dengan OCB, dengan demikian hipotesis mayor diterima.

#### b. Hipotesis Minor

Hipotesis minor pertama yaitu hubungan antara komitmen organisasi dan OCB diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{x1y} = 0,702$  dengan  $p < 0,01$ . Artinya terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dan OCB, semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior*, begitu juga sebaliknya. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis minor pertama diterima.

Pada hipotesis minor kedua yaitu hubungan antara intensi *turnover* dan OCB diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{x2y} = -0,682$  dengan  $p < 0,01$ . Artinya terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara intensi *turnover* dengan OCB, semakin rendah intensi *turnover*, maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior*, begitu juga sebaliknya. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis minor kedua diterima.

### B. Pembahasan

Setelah melakukan uji asumsi dan uji hipotesis, diperoleh  $R_{x1x2y} = 0,760$  dengan nilai uji  $F = 38,895$  dan nilai  $p < 0,01$ , membuktikan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dan intensi *turnover* dengan OCB, dengan demikian hipotesis mayor diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Gurning (2010) ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan intensi *turnover* dengan OCB, nilai  $r$  dari hasil penelitian Gurning (2010) adalah  $0,781$  dengan nilai  $p < 0,05$ . Sehingga dapat

diambil kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasi dan intensi *turnover* secara bersama memiliki hubungan dengan OCB.

Apabila dilihat dari nilai  $R^2$ , maka sumbangan efektif yang diberikan oleh kedua variabel bebas (komitmen organisasi dan intensi *turnover*) adalah 56,2% dan sisanya 43,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari OCB yang tidak diteliti dalam penelitian kali ini. Hal ini mendukung dari apa yang diungkapkan oleh Dyne, dkk (dalam Teresia dan Suyasa, 2008) faktor-faktor yang mendukung OCB adalah sikap kerja positif atau *turnover*, komitmen organisasi, *cynicism*, nilai-nilai di tempat kerja, karakteristik pekerjaan, dan lama bekerja.

Pada hipotesis minor pertama diperoleh koefisien korelasi  $r_{x,y} = 0,702$  dengan  $p < 0,01$ , yang menunjukkan adanya hubungan positif sangat signifikan antara komitmen organisasi dan OCB, dengan demikian hipotesis minor pertama diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Anshori (2005) bahwa ada hubungan signifikan antara komitmen organisasi dan OCB, dengan hasil  $r = 0,288$  dan nilai  $p = 0,001$  ( $p < 0,05$ ). Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa semakin tinggi komitmen organisasi seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula OCB yang dilakukan.

Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Rini, dkk (2013) bahwa ada hubungan positif signifikan antara komitmen organisasi dan OCB pada karyawan di PT. Plasa Simpanglima Semarang. Hasil  $R$  yang didapat yaitu 4,785 dan nilai  $p = 0,00$  ( $p < 0,05$ ). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat mendorong terjadinya OCB.

Komitmen organisasi merupakan persepsi tentang kebijakan, prosedur, dan aturan perusahaan yang diterima oleh karyawan dalam perusahaan. Ketika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk mendukung kemajuan perusahaannya (Luthans, dalam Rini, dkk 2013). Perilaku karyawan yang melakukan apapun untuk kepentingan perusahaan merupakan OCB. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan ide kreatif untuk perusahaan.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki OCB yang tinggi pula sehingga karyawan berkewajiban untuk mendukung kegiatan perusahaan, memberikan usaha terbaiknya, dan akan tetap tinggal dalam perusahaannya. Hal ini karena mereka sudah memiliki keterikatan dengan perusahaan dimana tempatnya bekerja.

Hipotesis minor kedua, diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{xy} = -0,682$  dengan  $p < 0,01$ , maka hipotesis minor kedua diterima, yaitu ada hubungan negatif dan sangat signifikan antara intensi *turnover* dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Simbolon (2012) yang menunjukkan nilai  $r = -0,304$ , yang berarti bahwa intensi *turnover* dan OCB memiliki hubungan negatif dan signifikan. Dapat disimpulkan bahwa intensi *turnover* memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan OCB.

Semakin tinggi intensi *turnover* pada karyawan maka semakin rendah OCB yang dilakukan. Hal ini terjadi karena karyawan merasa sudah tidak cocok dengan tempat dimana bekerja, karyawan tidak mau tahu dengan hal-hal yang berkaitan dengan perusahaan. Karyawan akan

cenderung untuk membolos kerja, malas menyelesaikan pekerjaan, sering melanggar aturan perusahaan, dan kurang menghargai lingkungan kerja. Jika seorang karyawan sudah tidak memiliki ketertarikan dengan perusahaan dan cenderung acuh dengan perusahaan, maka dapat diindikasikan karyawan tersebut berniat untuk keluar dari perusahaan.

Dalam pembahasan ini, peneliti juga mencantumkan mengenai mE dan mH. Pengertian dari mE adalah data penelitian yang didapatkan dari apa yang terjadi di lapangan atau subjek yang mengalami OCB, komitmen organisasi, atau intensi *turnover*, sedangkan mH adalah rata-rata dugaan jumlah subjek yang dapat dimasukkan kedalam golongan rendah, sedang, atau tinggi. Hasil analisis menunjukkan bahwa OCB pada karyawan PT. Nayati Indonesia tergolong sedang. Pernyataan ini dibuktikan dari nilai mE dari OCB = 50,57 dan mH = 47,5 ( $mH > mE$ ) dengan sdH = 9.5.

Hasil perhitungan juga didapatkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan PT. Nayati Indonesia tergolong sedang. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai mE dari komitmen organisasi = 41,37 dan mH = 40 ( $mH > mE$ ) dengan sdH = 8. Untuk intensi *turnover* pada karyawan PT. Nayati Indonesia juga tergolong sedang, karena menurut perhitungan nilai mE dari intensi *turnover* = 40,93 dan mH = 45 ( $mH > mE$ ) dengan sdH = 9.

Peneliti juga membagi data yang sudah didapatkan kedalam tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan melakukan penghitungan secara manual. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 12**  
**Data Sebaran Kategori Karyawan**

No	Kategori	OCB	Komitmen Organisasi	Intensi Turnover
1.	Rendah	10	9	8
2.	Sedang	43	47	46
3.	Tinggi	7	4	6

Peneliti juga menghitung skor total setiap aspek dari variabel OCB, komitmen organisasi, dan intensi *turnover*. Berikut adalah data skor total tiap aspek:

**Tabel 13**  
**Data Skor Total**

No	OCB	Skor Total	Komitmen Organisasi	Skor Total	Intensi Turnover	Skor Total
1.	<i>Altruism</i>	614	<i>Affective Commitment</i>	1714	Absensi Meningkat	476
2.	<i>Conscientiousness</i>	623	<i>Continuance Commitment</i>	321	Malas Bekerja	294
3.	<i>Sportsmanship</i>	150	<i>Normative Commitment</i>	447	Pelanggaran Tata Tertib Meningkat	980
4.	<i>Courtesy</i>	1011			Protes pada Atasan Meningkat	425
5.	<i>Civic Virtue</i>	636			Perilaku Positif secara Berlebihan	279

Dilihat dari skor total tiap aspek-aspek OCB, aspek *sportsmanship* memiliki skor yang paling rendah sedangkan aspek *courtesy* merupakan aspek dari OCB yang memiliki skor paling tinggi. Begitu juga dengan aspek dari komitmen organisasi, aspek *affective*



*commitment* memiliki skor yang paling tinggi dan aspek *continuance commitment* memiliki skor yang paling rendah. Untuk aspek dari intensi *turnover*, aspek pelanggaran tata tertib memiliki skor yang paling tinggi dibanding aspek intensi *turnover* lainnya. Aspek perilaku positif berlebihan memiliki skor yang paling rendah.

Pada saat pengkajian masalah perusahaan melalui wawancara dengan HRD PT. Nayati Indonesia, dapat diketahui bahwa karyawan kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, cenderung untuk mengeluh jika diberi tambahan tugas, intensi *turnover* yang cenderung tinggi dan beberapa karyawan melanggar peraturan. Menurut hasil wawancara dengan karyawan, beban kerja yang telah diberikan perusahaan terlalu berat, jika ditambah dengan pekerjaan lain maka akan sangat menyita waktu dan tenaga. Beberapa karyawan yang masih bekerja di perusahaan tersebut karena mereka tidak mempunyai pekerjaan lain dan tidak dapat berbuat apa-apa.

OCB, komitmen organisasi, dan intensi *turnover* pada karyawan PT. Nayati Indonesia tergolong sedang. Hal ini kurang sesuai dengan apa yang telah dibahas pada bab sebelumnya bahwa OCB, komitmen organisasi dan intensi *turnover* pada karyawan PT. Nayati Indonesia rendah. Penyebabnya karena rentang waktu antara wawancara dan penelitian, sehingga karyawan mengalami perubahan perilaku ke arah yang positif. Kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh perusahaan menurut karyawan sudah cukup memihak karyawan, lingkungan tempat kerja menjadi lingkungan yang cukup mendukung dalam bekerja karena



beberapa karyawan yang bersedia untuk membantu rekan kerja, beberapa karyawan mematuhi aturan yang dibuat perusahaan.

Dari hasil analisis data yang diperoleh, peneliti juga melakukan wawancara kembali dengan HRD pada bulan Mei 2016 untuk memastikan data yang didapat. Menurut HRD, beberapa karyawan memang kurang bisa menerima apa yang terjadi di perusahaan, karyawan cenderung membanding-bandingkan dengan perusahaan lain, membantu rekan kerja jika disuruh tanpa ada inisiatif, hanya beberapa orang yang mau untuk memberikan ide-ide kreatif demi kemajuan perusahaan, sebenarnya karyawan memiliki keinginan untuk keluar namun tidak bisa berbuat apa-apa karena tidak mempunyai pekerjaan lain. Untuk meningkatkan OCB dan komitmen organisasi pada karyawan dan menekan tingkat intensi *turnover* maka perusahaan dapat mempertimbangkan kebijakan-kebijakan yang akan dibuat dan diterapkan kepada karyawan serta membuat suasana lingkungan kerja yang nyaman dengan mengadakan rekreasi bersama.

Pada penelitian ini, terdapat banyak item yang gugur. Pada skala OCB terdapat 21 item yang gugur dan 19 item valid, pada skala komitmen organisasi terdapat 20 item yang gugur dan 16 item valid, dan pada skala intensi *turnover* terdapat 22 item yang gugur dan 18 item valid. Hal ini disebabkan karena jumlah item yang terlalu banyak membuat subjek malas untuk mengisi dan kemungkinan subjek mengisi secara asal-asalan.

Penelitian ini tidak lepas dari beberapa kelemahan, yaitu:

1. Rentang waktu yang cukup lama mulai dari proses wawancara dan observasi hingga proses pengambilan data (pengisian kuisisioner), sehingga hal ini memengaruhi hasil dari penelitian yang didapatkan, karena dalam rentang waktu tersebut kemungkinan terjadi perubahan kondisi perusahaan.
2. Metode pengumpulan data yang digunakan kurang sesuai dengan aspek yang digunakan, terutama pada aspek intensi *turnover*. Menurut peneliti seharusnya untuk beberapa aspek dapat digunakan dengan bukti data otentik dari perusahaan, seperti data absensi.
3. Melaksanakan *tryout* (uji coba skala), sehingga subjek penelitian dapat mengisi item-item yang sudah valid saja. Hal ini dikarenakan jika subjek mengisi item dalam jumlah banyak akan membuat subjek bosan dan cenderung untuk malas mengisi.