

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT Graha Mitra Balindo merupakan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia yang berdiri pada tahun 2007 di kota Semarang. Pada 29 September 2007, PT Graha Mitra Balindo mendapatkan SIPPTKI dengan nomor KEP 302/MEN/VIII/2007. Pada saat ini, PT Graha Mitra Balindo mempunyai cabang dan balai pelatihan tenaga kerja di Kendal dan Tegal. Cabang Kendal diresmikan pada tanggal 23 Juli 2011 dan Tegal diresmikan pada tahun 2015 akhir.

PT Graha Mitra Balindo merupakan perusahaan penyalur jasa tenaga kerja ke berbagai negara seperti Singapura, Malaysia, Taiwan, dan Hongkong. Perusahaan ini lebih fokus mengirim jasa tenaga kerja informal. Lokasi kantor pusat dan balai pelatihan tenaga kerja berada di kota Semarang, yaitu di Jl. Permata Hijau BB 10, Hassanudin.

4.2 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Graha Mitra Balindo di Semarang dan Kendal yang berjumlah 31 orang. Gambaran umum tentang responden adalah sebagai berikut :

4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan Terakhir

Tabel di bawah ini adalah gambaran umum responden yang dikelompokkan berdasarkan Usia dan Lama Bekerja :

Tabel 4.1
Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan Terakhir

Jenis Kelamin	Pendidikan terakhir			Total
	SMP	SMA/SMK	S1	
	Frekuensi (%)	Frekuensi (%)	Frekuensi (%)	Frekuensi (%)
Pria	7 (22.6)	4 (13)	3 (9,6)	14 (45,2)
Wanita	0 (0)	9 (29)	8 (25, 8)	17 (54,8)
Total	7 (22.6)	13 (42)	11 (35.4)	31 (100)

Sumber : data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan tabel 4.1 , menunjukkan lebih banyak responden berjenis kelamin wanita dan memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK. Karyawan PT Graha Mitra Balindo berjumlah wanita lebih banyak dibandingkan pria karena tenaga kerja yang dikirim adalah tenaga kerja wanita.

4.2.2 Responden Berdasarkan Usia dan Lama Bekerja

Tabel di bawah ini adalah gambaran umum responden yang dikelompokkan berdasarkan Usia dan Lama Bekerja :

Tabel 4.2

Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia dan Lama Bekerja

Usia (tahun)	Lama Kerja (tahun)			Total
	≤ 3	4-6	7-9	
21 – 32	11 (35,4 %)	8 (25,8 %)	-	19 (61,2 %)
33 - 44	4 (12,9 %)	5 (16,1 %)	3 (9,8 %)	12 (38,8 %)
Total	15 (48,3 %)	13 (41,9%)	3 (9,8%)	31 (100 %)

Sumber : data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan pada tabel 4.1 sebagian besar responden pada berusia antara 21-32 tahun dan sudah bekerja antara 0 – 3 tahun.

4.2.3 Responden berdasarkan Jabatan dan Pendidikan Terakhir

Tabel di bawah ini adalah gambaran umum responden yang dikelompokkan berdasarkan Jabatan dan Pendidikan Terakhir :

Tabel 4.3

Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jabatan dan Pendidikan Terakhir

	Pendidikan Terakhir			Total
	SMP	SMA/SMK	S1	
Kepala Cabang			2 (6,5%)	2 (6,5%)
Kepala Keuangan			1 (3,2%)	1 (3,2%)
Kepala BLKLN			2 (6,5%)	2 (6,5%)
Administrasi			2 (6,5%)	2 (6,5%)
Staff Keuangan		2 (6,5%)	2 (6,5%)	4 (13%)
Bagian Lapangan	1(3,2%)			1(3,2%)
Marketing		1 (3,2%)	1 (3,2%)	2 (6,5%)
Kepala Asrama		1 (3,2%)	1 (3,2%)	2 (6,5%)
Pengajar		6 (9,5%)		6 (19,5%)

Driver	3 (9,7%)			3 (9,7%)
Dokumentasi	3 (9,7%)	3 (9,7%)		6 (19,5%)
Total	7 (22,6%)	13 (42%)	11 (35,4%)	31 (100%)

Sumber : data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang menduduki jabatan Kepala Cabang, Kepala Keuangan, Kepala BLKLN, dan Administrasi memiliki pendidikan terakhir S1. Jabatan tersebut membutuhkan keterampilan teknis, keterampilan konseptual, dan keterampilan non-teknis sehingga pendidikan terakhir yang dibutuhkan adalah S1.

4.2.4 Responden berdasarkan Jabatan dan Lama Bekerja

Tabel di bawah ini adalah gambaran umum responden yang dikelompokkan berdasarkan Jabatan dan Lama Bekerja :

Tabel 4.4

Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jabatan dan Lama Bekerja

	Lama Bekerja			Total
	≤ 3	4 - 6	7 - 9	
Kepala Cabang		1	1	2
Kepala Keuangan	1			1
Kepala BLKLN	1		1	2
Administrasi	2			2
Staff Keuangan	3	1		4
Bagian Lapangan		1		1
Marketing	1	1		2
Kepala Asrama		1	1	2
Pengajar	4	2		6

Driver	1	2		3
Dokumentasi	2	4		6
	15	13	3	31

Sumber : data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa untuk menduduki posisi Kepala Cabang dibutuhkan karyawan yang sudah bekerja di atas 4 tahun.

4.3 Hasil Analisis Deskriptif

4.3.1 Persepsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan dari karyawan dalam memandang pekerjaan dan tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja pada penelitian ini diukur dengan beberapa indikator yaitu kepuasan terhadap gaji, hubungan sosial, pekerjaannya sendiri, promosi, dan atasan.

Berikut ini adalah persepsi atau tanggapan responden mengenai kepuasan kerja di PT Graha Mitra Balindo cabang Semarang dan Kendal .

Tabel 4.5
Persepsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Skor	Kategori
	Kepuasan atas Gaji yang Diberikan							
1	Saya puas dengan gaji pokok di perusahaan saya karena lebih baik daripada gaji di perusahaan PJTKI (Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia) lainnya ,seperti PT Dewi Pengayom Bangsa	5 (25)	10 (40)	11 (33)	3 (6)	2 (2)	106	Tinggi

2	Saya puas dengan jumlah uang lembur di perusahaan saya karena lebih baik daripada gaji di perusahaan PJTKI (Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia) lainnya, seperti PT Dewi Pengayom Bangsa	4 (20)	9 (36)	12 (36)	4 (8)	2 (2)	102	Tinggi
3	Saya puas dengan jumlah uang makan di perusahaan saya karena lebih baik daripada gaji di perusahaan PJTKI (Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia) lainnya, seperti PT Dewi Pengayom Bangsa	3 (15)	5 (20)	10 (30)	11 (22)	2 (2)	89	Rendah
4	Saya puas atas jumlah gaji saya karena sesuai dengan tugas yang diberikan.	3 (15)	9 (36)	10 (30)	7 (14)	2 (2)	97	Tinggi
5	Saya puas atas tunjangan yang diberikan oleh perusahaan	3 (15)	6 (24)	11 (33)	10 (20)	1 (1)	93	Rendah
	Rata – rata						97.4	Tinggi
	Kepuasan atas hubungan sosial antar rekan kerja							
6	Saya puas karena saya dapat saling memberikan masukan yang bermanfaat dengan rekan kerja saya	3 (15)	17 (68)	9 (27)	2 (4)	0 (0)	114	Tinggi
7	Saya puas karena rekan kerja akan membantu saya saat saya sedang membutuhkan pertolongan.	5 (25)	16 (64)	8 (24)	1 (2)	1 (1)	116	Tinggi
8	Saya puas karena ada kesempatan untuk pergi bersama di luar jam kantor	6 (30)	21 (84)	4 (12)	0 (0)	0 (0)	126	Tinggi
9	Saya puas karena dapat berteman akrab dengan rekan kerja, baik di dalam maupun di luar jam kerja	8 (40)	19 (76)	4 (12)	0 (0)	0 (0)	128	Tinggi
	Rata rata						121	Tinggi
	Pekerjaan itu sendiri							
10	Saya puas karena cocok dengan aktifitas saya di kantor	5 (25)	20 (80)	5 (15)	1 (2)	0 (0)	122	Tinggi
11	Saya puas karena pekerjaan saya sangat menarik dan tidak membosankan	6 (30)	20 (80)	3 (9)	2 (4)	0 (0)	123	Tinggi
12	Saya puas karena pekerjaan ini memberikan pengalaman dan	4 (30)	15 (60)	10 (30)	1 (2)	1 (1)	113	Tinggi

	pengetahuan untuk saya							
13	Saya puas karena merasa dapat mencapai banyak keberhasilan dalam pekerjaan saya	3 (15)	14 (56)	11 (33)	1 (2)	2 (2)	108	Tinggi
	Rata – rata						116.5	Tinggi
	Kesempatan dalam Berkarir							
14	Saya puas karena perusahaan memberikan kesempatan untuk promosi jabatan	5 (25)	18 (72)	8 (24)	0 (0)	0 (0)	121	Tinggi
15	Saya puas dengan jabatan saya yang saat ini	4 (20)	16 (64)	10 (30)	1 (2)	0 (0)	116	Tinggi
16	Jika saya dapat bekerja dengan lebih baik, saya ada kesempatan untuk naik jabatan	3 (15)	13 (52)	11 (33)	2 (4)	2 (2)	106	Tinggi
	Rata – rata						114.3	Tinggi
	Hubungan dengan Atasan							
17	Saya puas dengan atasan karena atasan memberikan dukungan kepada saya	2 (10)	12 (52)	10 (30)	5 (10)	1 (1)	103	Tinggi
18	Saya puas karena atasan saya mau mendengarkan penjelasan yang saya berikan	3 (15)	12 (48)	13 (39)	3 (6)	0 (0)	108	Tinggi
19	Saya puas karena memiliki atasan yang dapat dijadikan pedoman bekerja bagi saya	6 (30)	16 (64)	8 (24)	1 (2)	0 (0)	120	Tinggi
	Rata – rata						110.3	Tinggi
	Total rata – rata kepuasan kerja						111.10	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa Kepuasan kerja karyawan pada PT Graha Mitra Balindo termasuk tinggi karena rata- rata skor untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 111.10. Dengan demikian persepsi responden mengenai kepuasan kerja tinggi, karyawan merasa puas terhadap gaji, hubungan sosial, pekerjaannya sendiri, promosi, dan atasan. Namun demikian skor yang didapat dari indikator tentang tunjangan dan uang makan yang diberikan perusahaan masih dalam kategori rendah. Karyawan PT Graha

Mitra Balindo dapat makan bersama dengan para calon tenaga kerja wanita sehingga tidak perlu mengeluarkan uang untuk makan siang. Hal ini membuat pimpinan merasa bahwa uang makan yang diberikan sudah cukup. Perusahaan PT Graha Mitra Balindo memberikan tunjangan transportasi dan tunjangan istri untuk karyawannya, namun demikian karyawan belum merasa puas terhadap jumlah tunjangan yang diberikan.

4.3.2 Persepsi Responden Terhadap Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan komitmen individu terhadap pekerjaannya yang tercermin dari kepedulian individu pada pekerjaannya. Individu yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan merasa dirinya terikat secara psikologis dengan pekerjaan tersebut. Keterlibatan kerja pada penelitian ini akan dikelompokkan menjadi tiga dimensi, yaitu tingkat partisipasi kerja, pekerjaan sebagai sesuatu yang penting, dan pekerjaan sebagai harga diri.

Berikut ini adalah persepsi responden mengenai keterlibatan kerja di PT Graha Mitra Balindo cabang Semarang dan Kendal.

Tabel 4.6

Persepsi Responden Terhadap Keterlibatan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Skor	Kategori
	Aktif berpartisipasi							
1	Saya selalu mencari informasi baru yang berguna bagi perusahaan	1 (5)	8 (32)	14 (42)	7 (14)	1 (1)	94	Tinggi
2	Saya sering memberikan pendapat pada saat rapat	1 (5)	16 (64)	12 (36)	2 (4)	0 (0)	109	Tinggi
3	Saya dapat menggunakan kesempatan yang diberikan perusahaan untuk bekerjasama dengan rekan kerja	1 (5)	15 (60)	10 (30)	5 (10)	0 (0)	105	Tinggi
4	Saya merupakan anggota dari tim kerja perusahaan	2 (10)	13 (52)	12 (36)	3 (6)	1 (1)	105	Tinggi
5	Saya sering memikirkan tugas kantor pada saat di rumah	1 (5)	23 (92)	7 (21)	0 (0)	0 (0)	118	Tinggi
	Rata-rata						106.2	Tinggi
	Pekerjaan sebagai sesuatu yang penting							
6	Saya selalu bekerja untuk mendapatkan yang terbaik bagi perusahaan	4 (20)	14 (56)	11 (33)	2 (4)	0 (0)	113	Tinggi
7	Apabila pekerjaan saya belum selesai, saya akan lembur untuk menyelesaikannya. Walaupun tidak mendapatkan uang lembur	0 (0)	18 (72)	12 (36)	0 (0)	1 (1)	109	Tinggi
8	Pekerjaan ini merupakan hal yang penting dalam hidup	0	15	13	2	1	104	Tinggi

	saya	(0)	(60)	(39)	(4)	(1)		
9	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sangat menarik bagi diri saya	2 (10)	15 (60)	8 (24)	5 (10)	1 (1)	105	Tinggi
	Rata - rata						107.75	Tinggi
	Pekerjaan penting untuk harga diri							
10	Saya bangga karena dapat menguasai bidang pekerjaan saya	1 (5)	18 (72)	9 (27)	2 (4)	1 (1)	109	Tinggi
11	Saya memberi kontribusi yang besar bagi keberhasilan pekerjaan saya.	3 (15)	17 (68)	8 (24)	2 (4)	1 (1)	112	Tinggi
12	Pekerjaan saya membuat saya menjadi lebih percaya diri	2 (10)	12 (48)	9 (27)	8 (16)	0 (0)	101	Tinggi
	Rata - rata						107.3	Tinggi
	Total Rata – rata Keterlibatan Kerja						107	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, didapat rata-rata skor untuk setiap item pernyataan dari variabel keterlibatan kerja adalah sebesar 107 dan termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian persepsi responden mengenai keterlibatan kerja tinggi, dapat diartikan bahwa karyawan aktif berpartisipasi dalam perusahaan, menganggap bahwa pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting, dan pekerjaan penting bagi harga dirinya. Namun demikian, Rata – rata variabel keterlibatan kerja tetap harus ditingkatkan karena belum maksimal.

Nilai rata-rata maksimal yang dapat diperoleh adalah 155. Peningkatan rata rata variabel keterlibatan kerja bisa dimulai dari indikator yang memiliki rata rata tersendah, yaitu indikator aktif dalam berpartisipasi. Skor indikator aktif dalam berpartisipasi lebih rendah dibandingkan indikator lainnya karena karyawan kurang memerhatikan informasi penting diluar lingkungan perusahaan.

4.3.3 Persepsi Responden Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Karyawan yang membantu karyawan lainnya dengan sukarela dan melebihi ketentuan formal pekerjaannya, dapat diartikan bahwa karyawan tersebut telah melakukan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* . OCB merupakan tindakan yang dilakukan untuk kepentingan orang lain tanpa mengharapkan kompensasi atau penghargaan formal dan juga tindakan yang di atas dari deskripsi pekerjaan dari organisasi. OCB sendiri terdiri dari 5 dimensi, yaitu *altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, civic virtue*.

Berikut ini adalah persepsi responden mengenai *Organizational Citizenship Behavior* di PT Graha Mitra Balindo Semarang dan Kendal .

Tabel 4.7
Persepsi Responden Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

No	Pertanyaan	SS	S	N	T	ST	Skor	Kategori
	<i>Altruism</i>							
1	Saya dengan senang hati melatih karyawan baru	2	16	11	2	0	111	Tinggi

	walaupun itu bukan merupakan tanggung jawab saya	(10)	(64)	(33)	(4)	(0)		
2	Apabila sewaktu waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya	2 (10)	15 (60)	14 (42)	0 (0)	0 (0)	112	Tinggi
3	Saya akan membantu teman kerja saya meskipun pada waktu jam istirahat	7 (35)	15 (60)	9 (27)	0 (0)	0 (0)	122	Tinggi
4	Apabila ada pekerjaan yang belum diselesaikan oleh rekan kerja yang tidak dapat masuk kerja, saya akan membantu untuk mengerjakan tugasnya	7 (35)	14 (56)	9 (27)	1 (2)	0 (0)	120	Tinggi
	Rata - rata						116.25	Tinggi
	<i>Conscientiousness</i>							
6	Apabila ada rekan kerja yang membutuhkan informasi, maka saya akan berusaha menerangkan informasi tersebut	4 (20)	15 (60)	11 (33)	1 (2)	0 (0)	115	Tinggi
7	Saya selalu membuat daftar rencana kerja terlebih dahulu agar dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	3 (15)	14 (56)	12 (36)	2 (4)	0 (0)	111	Tinggi
8	Saya akan datang ke kantor sebelum jam masuk kerja	4 (20)	13 (52)	12 (36)	2 (4)	0 (0)	112	Tinggi
	Rata - rata						112.67	Tinggi
	<i>Sportmanship</i>							
9	Apabila ada pekerjaan	3	23	4	1	0	121	Tinggi

	tambahan yang diberikan atasa, saya akan menyelesaikannya dengan sungguh sungguh	(15)	(92)	(12)	(2)	(0)		
10	Saya akan mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi	3 (15)	20 (80)	8 (24)	0 (0)	0 (0)	119	Tinggi
11	Saya akan memperkecil dan menghilangkan masalah yang ada	5 (25)	18 (72)	8 (24)	0 (0)	0 (0)	121	Tinggi
	Rata - rata						120.33	Tinggi
	<i>Courtesy</i>							
12	Saya sering menceritakan hal-hal baik mengenai perusahaan saya	5 (25)	12 (48)	12 (36)	2 (4)	0 (0)	113	Tinggi
13	Saya akan menghadiri kegiatan sosial yang sudah diadakan perusahaan	1 (5)	18 (72)	11 (33)	1 (2)	0 (0)	112	Tinggi
	Rata - rata						112.5	Tinggi
	<i>Civic virtue</i>							
15	Saya sering memberikan masukan pada atasan saya	0 (0)	16 (64)	15 (45)	0 (0)	0 (0)	109	Tinggi
	Rata - rata						109	Tinggi
	Total Rata – rata <i>OCB</i>						115.23	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa karyawan di PT Graha Mitra Balindo sudah memiliki *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Rata – rata skor untuk variabel *OCB* adalah sebesar 115.23, rata-rata tersebut 75% dari rata-rata maksimal. Walaupun *OCB* karyawan PT Graha

Mitra Balindo sudah baik, perusahaan harus dapat meningkatkan lagi. Dari kelima indikator, rata – rata skor tertinggi ada pada indikator *sportmanship* dengan angka 120.33 , dapat diartikan bahwa karyawan PT Graha Mitra Balindo tidak mudah mengeluh pada kondisi yang kurang ideal dalam perusahaan dan karyawan berusaha untuk menghindari setiap konflik yang timbul dalam perusahaan. Indikator dari dimensi *altruism, conscientiousness, courtesy, dan civic virtue* harus diupayakan untuk mengalami peningkatan. Pada item pernyataan mengenai *civic virtue*, diketahui bahwa karyawan masih banyak yang menjawab netral sehingga skor yang didapat belum memuaskan. Salah satu alasan terbatasnya jumlah masukan yang diberikan adalah kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh para staff. Pengetahuan yang didapat berasal dari dalam perusahaan saja. Namun demikian, hasil persepsi responden mengenai *Organizational Citizenship Behavior* dapat diketahui bahwa karyawan akan menolong rekan kerjanya yang sedang mengalami kesulitan, karyawan mau bekerja melebihi yang diharapkan oleh perusahaan, karyawan memiliki toleransi yang tinggi terhadap keadaan yang kurang ideal, karyawan memiliki hubungan baik dengan rekan kerjanya, dan karyawan mempunyai tanggung jawab pada kehidupan organisasi.

4.4 Hasil Analisis Inferensial

Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan tujuan untuk mengetahui adanya korelasi antara dua variabel independen (variabel kepuasan

kerja dan keterlibatan kerja) dengan satu variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior*).

Tabel 4.8

Hasil dan Analisis Regresi dengan Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.647	2.013		7.275	0.000
	KPK	0.139	0.080	0.282	1.730	0.095
	KTK	0.598	0.142	0.687	4.209	0.000

a. Dependent Variable: ocb

Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Hasil tersebut dapat dituliskan dalam model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 14,647 + 0,139 X_1 + 0,598 X_2$$

Dimana :

Y : *Organizational Citizenship Behavior*

X1 : kepuasan kerja

X2 : keterlibatan kerja

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji t

Uji t berfungsi untuk menguji signifikansi konstanta dari variabel independen, yaitu kepuasan kerja dan keterlibatan kerja. Berdasarkan tabel 4.6 di atas, nilai signifikansinya yaitu :

a. Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis 1 menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan PT Graha Mitra Balindo. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,139 dengan signifikansi sebesar 0,095. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Kesimpulannya, H_0 diterima dan H_1 ditolak, kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan PT Graha Mitra Balindo. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *OCB* PT Graha Mitra Balindo. Hal ini kemungkinan disebabkan karena adanya sampel eror dan penggunaan instrument penelitian yang kurang tepat untuk objek penelitian sehingga hasil penelitian terpengaruh.

b. Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 menyatakan bahwa keterlibatan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan PT Graha Mitra Balindo. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,598 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Kesimpulannya, keterlibatan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan PT Graha Mitra Balindo.

4.5.2 Uji F

Sedangkan untuk menguji hipotesis ketiga secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji F sebagai berikut :

Tabel 4.9

Hasil Analisis Regresi

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	567.439	2	283.719	154.750	.000 ^b
	Residual	51.335	28	1.833		
	Total	618.774	30			

a. Dependent Variable: ocb
b. Predictors: (Constant), ktk, kpk

Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 ^a	0.917	0.911	1.35403
a. Predictors: (Constant), ktk, kpk				

Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan keterlibatan kerja karyawan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT Graha Mitra Balindo cabang Semarang dan Kendal. Berdasarkan tabel 4.7 disimpulkan bahwa kedua variabel berpengaruh terhadap OCB. Kesimpulan tersebut didapat dari nilai signifikan F kepuasan kerja dan keterlibatan kerja sebesar 0,000 dan lebih kecil dari α yang nilainya 0,05. Hal ini juga terlihat dari hasil koefisien determinasi pada tabel 4.8 sebesar 91% yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja mempengaruhi OCB di PT Graha Mitra Balindo sebesar 91% dan 9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian.

4.6 Implikasi Manajerial

Hasil analisis deskriptif dari penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan mengenai kepuasan kerja di PT Graha Mitra Balindo dapat dikategorikan tinggi. Namun demikian ada beberapa aspek yang termasuk kategori rendah yaitu aspek yang merujuk pada kepuasan atas gaji yang diberikan seperti kepuasan atas jumlah uang makan dan kepuasan atas tunjangan yang diberikan. Maka, peneliti

melakukan wawancara langsung kepada beberapa karyawan yang merasakan tidak puas atas tunjangan dan uang makan yang diberikan oleh perusahaan. Ditemukan bahwa karyawan PT Graha Mitra Balindo dapat makan bersama dengan para calon tenaga kerja wanita sehingga tidak perlu mengeluarkan uang untuk makan siang. Hal ini membuat pimpinan merasa bahwa uang makan yang diberikan sudah cukup. Padahal pada kenyataannya, hanya sedikit staff yang menggunakan fasilitas tersebut. Pada saat ini, karyawan mendapatkan uang makan sebesar Rp 12.500, 00. Jumlah uang makan yang diberikan sudah adil apabila dibandingkan dengan PT Dewi Pengayom Bangsa. Dari informasi yang didapatkan melalui interview mantan karyawan PT Dewi Pengayom Bangsa, jumlah uang makan yang diberikan PT Dewi Pengayom Bangsa setahun yang lalu adalah Rp 11.000,- . Kenaikan jumlah uang makan sebesar Rp. 1.500,00 per tahun sudah termasuk baik, persentase kenaikan uang makan tersebut sudah melebihi persentasi kenaikan Upah Minimum Kerja Kota Semarang sebesar 11%. Jumlah uang makan 2016 PT Graha Mitra Balindo lebih besar 13% dari jumlah uang makan yang diberika PT Dewi Pengayom Bangsa pada tahun 2015.

Sedangkan untuk aspek tunjangan, PT Graha Mitra Balindo sudah memberikan beberapa jenis tunjangan untuk karyawan, tunjangan tersebut adalah tunjangan transportasi dan tunjangan istri. Tunjangan transportasi yang diberikan adalah sebesar Rp 6.500,00 dan tunjangan istri sebesar 5% dari gaji pokok. Tunjangan transportasi yang diberikan tidak mengalami kenaikan selama 3 tahun terakhir. Hal tersebut

menjadi alasan utama karyawan merasa belum puas akan besarnya tunjangan transportasi. Tunjangan istri hanya diberikan pada karyawan pria saja yang sudah menikah. Staff dari PT Graha Mitra Balindo yang mendapatkan tunjangan istri hanya sebanyak 9 responden dari 31 responden. Alasan tersebutlah yang membuat sebagian besar karyawan merasa tidak puas akan besarnya tunjangan yang diberikan.

Berdasarkan hasil analisis inferensial dapat dikatakan bahwa hipotesis I ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan PT Graha Mitra Balindo. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soegandhi (2013) dan Emanuel (2011) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada *OCB*. Namun sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Makhtumatul (2010) pada pegawai Komplek Pendidikan Muhammadiyah Gadung Surabaya menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Salah satu penjelasan yang dapat diberikan atas hasil ini adalah bahwa tidak hanya aspek kepuasan kerja saja yang mempengaruhi *OCB*, ada aspek-aspek lain yang juga mempengaruhi *OCB*. Menurut Organ (dalam Mehboob dan Niaz, 2012), faktor disposisional adalah penentu kuat pada *OCB*, bukan kepuasan kerja. Menurut Robertson dan Strickland (2010), keterlibatan kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Berdasarkan hasil deskriptif dan pengujian regresi di atas, rata-rata variabel kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan termasuk dalam kategori tinggi, namun

demikian hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi OCB pada karyawan PT Graha Mitra Balindo Semarang.

Hasil dari analisis deskriptif didapatkan bahwa keterlibatan kerja karyawan PT Graha Mitra Balindo termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan dari hasil analisis inferensial, hipotesis 2 dari penelitian ini adalah diterima. Hasilnya membuktikan bahwa keterlibatan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT Graha Mitra Balindo. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Robertson dan Strickland (2010). Robertson dan Strickland (2010) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil penelitian dalam analisis deskriptif dan analisis regresi menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tinggi yang dimiliki oleh karyawan PT Graha Mitra Balindo berpengaruh positif pada perilaku *Organizational Citizenship Behavior* mereka dalam bentuk kesediaan karyawan untuk dapat saling berkoordinasi dalam kegiatan tim kerja sehingga dapat bekerja secara efektif dan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Dampak yang didapat oleh perusahaan adalah perusahaan dapat mempertahankan karyawan dengan kualitas performa yang baik. Karyawan menyadari bahwa perusahaan menganggap karyawan sebagai salah satu bagian penting dalam perusahaan sehingga mereka juga memiliki kepedulian yang tinggi pada pekerjaan yang mereka lakukan. Munculnya OCB lebih banyak dipengaruhi

oleh variabel keterlibatan kerja, sehingga PT Graha Mitra Balindo harus dapat mempertahankan keterlibatan kerja seperti yang ditunjukkan pada hasil hipotesis ke 2.

Dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap OCB termasuk kategori tinggi. Sedangkan dari hasil inferensial, hipotesis 3 dapat diterima, yaitu kepuasan kerja dan keterlibatan kerja karyawan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Graha Mitra Balindo. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT Graha Mitra Balindo sudah sesuai dengan harapan karyawan serta keterlibatan kerja yang diberikan pada karyawan akan dapat mempengaruhi timbulnya *OCB* karyawan.

Berdasarkan pengujian regresi dan hasil deskripsi, disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan keterlibatan kerja dari dalam karyawan PT Graha Mira Balindo dapat mempengaruhi perilaku *OCB* karyawan. Kedua variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh sebesar 91% sehingga masih ada variabel lain diluar penelitian yang mempengaruhi *OCB* PT Graha Mitra Balindo sebanyak 9%. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Saputra (2013), hasilnya menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Dampak yang didapatkan oleh PT Graha Mitra Balindo karena karyawan memiliki *OCB* yang tinggi adalah karyawan dapat saling berkoordinasi dengan baik di dalam tim kerja, PT Graha Mitra Balindo dapat menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen, dan

juga rendahnya angka turnover. Lingkungan kerja mendukung karyawan untuk bekerja lebih produktif lagi.

