

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Radio Rhema Jaya Perkasa adalah perusahaan yang bergerak di bidang media massa yaitu radio, mulai mengudara pada bulan April 2001 dengan siaran percobaan, dan diresmikan pada tanggal 24 November 2001. Pada awalnya Radio rhema hanya mengudara selama 19 jam per hari dimulai pada pukul 05.00 WIB sampai pukul 24.00 WIB, dan hanya disiarkan atau dapat didengarkan di Kota Semarang dan sekitarnya melalui frekuensi 88.60FM. Kemudian di tahun 2005, Radio Rhema mulai dapat diakses melalui streaming internet melalui website www.rhemaradio.com sehingga Radio Rhema dapat diakses oleh siapapun dan dimanapun melalui internet. Tidak hanya fokus di acara *on-air*, Radio Rhema juga membangun hubungan dengan pendengar melalui acara-acara *off-air*, seperti temu pendengar, pasar rakyat, ngabuburit, dan lain-lain.

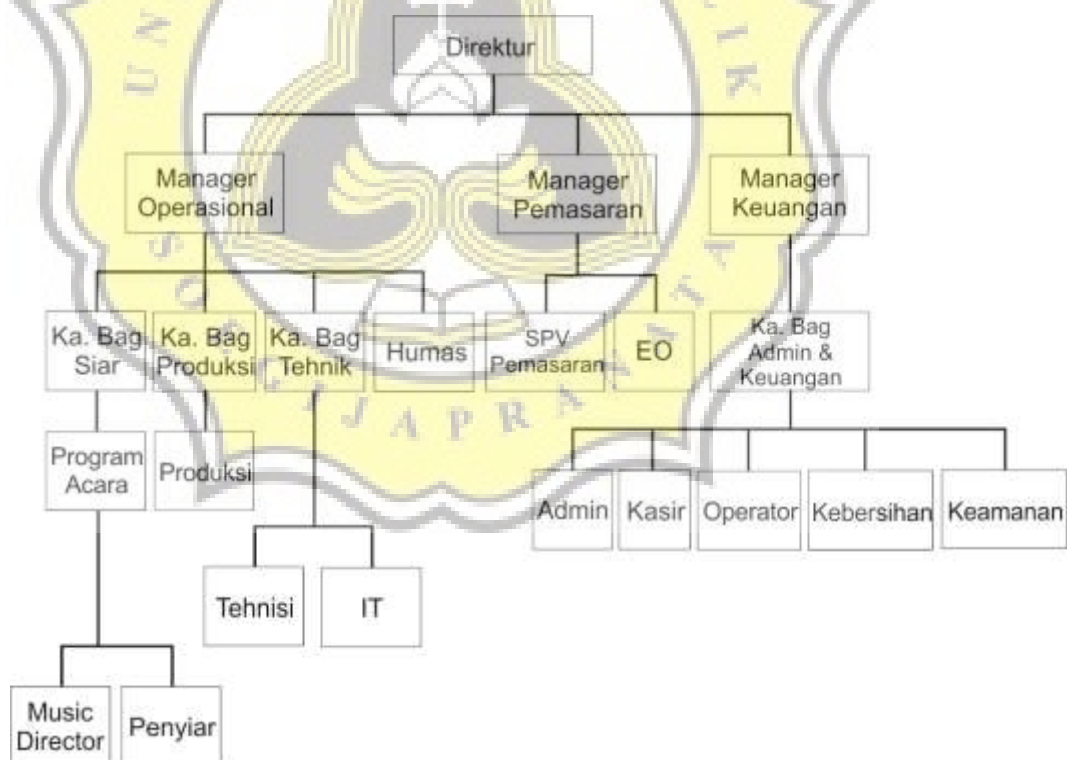
PT. Radio Rhema Jaya Perkasa memiliki 31 orang karyawan, sebagian adalah orang-orang yang sudah lama dan sebagian lagi adalah orang-orang baru yang tentunya terus bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Visi: Memberitakan kabar baik yang menyelamatkan setiap orang. (Yesaya 61: Roh Tuhan Allah ada pada kami karena Tuhan telah mengurapi kami. Tuhan telah mengutus kami untuk menyampaikan kabar baik kepada orang-orang sengsara.)

Misi:

1. Meningkatkan kemampuan organisasi dalam hal: memelihara hati dalam kekudusan dan ketaatan, ketrampilan teknologi dan penyiaran serta manajemen, kualitas kepemimpinan dan kepuasan kerja, efisiensi kerja dan biaya, pelatihan yang efisien dan terkendali.
2. Memelihara apa yang sudah ada dengan cara membuat program jangka pendek dan panjang dalam hal: pemeliharaan alat, laba ekonomi yang baik, organisasi yang sehat, dan reputasi pelayanan yang dapat dipercaya

4.2. Struktur Organisasional



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Radio Rhema Jaya Perkasa

4.3. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Radio Rhema Jaya Perkasa dari semua bagian, yaitu operasional, keuangan, pemasaran, admin, kebersihan, dan keamanan dengan jumlah total 31 orang. Responden telah mengisi kuesioner dan kemudian diidentifikasi serta dianalisa apakah variabel bebas (X) yang adalah Komitmen Organisasional mempengaruhi munculnya variabel terikat (Y) yang adalah OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).

4.3.1. Gambaran Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

Berikut adalah tabel yang menginformasikan gambaran responden berdasarkan usia dan jenis kelamin:

Tabel 4.1
Usia dan Jenis Kelamin Responden

Usia (Tahun)	Jenis Kelamin		Total
	Perempuan	Laki-laki	
18-24	3	4	7
25-34	1	8	9
35-44	6	7	13
>45	1	1	2
Total	11	20	31

Sumber data: data primer yang diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat kita ketahui karakteristik responden ditinjau dari usia dan jenis kelaminnya diketahui bahwa paling banyak responden berjenis kelamin laki-laki berusia 25-34 tahun, yaitu ada 8 responden. Berdasarkan lampiran data demografi dari karyawan PT. radio Rhema Jaya Perkasa, 8 karyawan laki-laki di usia 25-34 tahun ini tersebar di beberapa divisi pekerjaan

yang berbeda. 2 dari divisi kebersihan, 2 dari keamanan, 3 dari penyiaran, dan 1 dari pemasaran yang juga adalah seorang penyiar.

4.3.2. Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja dan Jenis

Kelamin

Berikut adalah gambaran responden yang dikelompokkan berdasarkan lama bekerja dan jenis kelamin:

Tabel 4.2
Lama Bekerja dan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Lama Bekerja (Tahun)			Total
	1-6	7-12	13-17	
Laki-Laki	11	6	5	20
Perempuan	4	2	3	11
Total	15	8	8	31

Sumber data: data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas kita dapat mengetahui bahwa karakteristik responden ditinjau dari lama bekerja dan jenis kelamin bahwa responden paling banyak sudah bekerja selama 1-6 tahun, dengan jumlah responden sebanyak 15 orang. Jika dilihat secara keseluruhan tabel, kita dapat mengetahui bahwa karyawan yang bekerja di PT. Radio Rhema Jaya Perkasa terbagi dalam 2 katagori besar yaitu yang baru bekerja selama 1-6 tahun dengan total 15 orang, terdiri dari 11 laki-laki dan 4 perempuan. Sedangkan sisanya sebanyak 16 orang sudah bekerja di atas 7 tahun, tepatnya 8 orang sudah bekerja selama 7-12 tahun, dan 8 orang lainnya sudah bekerja selama 13-17 tahun, dengan demikian dapat dikatakan bahwa PT. Radio Rhema Jaya Perkasa memiliki

sebagian (lebih dari 50%) karyawan yang cukup betah bekerja di tempat ini, dan sebagian lagi masih tergolong orang yang baru bergabung.

4.3.3. Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja dan Usia

Berikut adalah gambaran responden yang dikelompokkan berdasarkan lama bekerja dan usia:

Tabel 4.3
Lama bekerja dan Usia

Lama Bekerja (tahun)	Usia (Tahun)				Total
	18-24	25-34	35-44	>45	
1-6	7	8	0	0	15
7-12	0	1	7	0	8
13-17	0	0	6	2	8
Total	7	9	13	2	31

Sumber data: data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, kita dapat mengetahui bahwa karakteristik responden yang ditinjau dari lama bekerja dan usia paling banyak dengan masa bekerja selama 1-6 tahun, ada 15 responden atau hamper setengah dari total responden. Hal ini menjelaskan bahwa PT. Radio Rhema Jaya perkasa didominasi oleh responden dengan masa kerja yang terbilang belum lama, dan rentang usia responden di katagori ini adalah 18-24 dan 25-34.

4.3.4. Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja dan Latar Belakang Pendidikan

Berikut adalah gambaran responden yang dikelompokkan berdasarkan kategori lama bekerja dan latar belakang pendidikan terakhir seperti dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Lama Bekerja dan Latar Belakang Pendidikan Terakhir

Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir			Total
	SMA/SMK	S1	S2	
1-6	13	2	0	15
7-12	3	5	0	8
13-17	2	5	1	8
Total	18	12	1	31

Sumber data: data primer yang diolah (2018)

Dari tabel 4.4, kita dapat mengetahui bahwa karakteristik responden yang ditinjau dari lama masa bekerja dan latar belakang pendidikan terakhir paling banyak atau didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 18 responden. Hal ini berhubungan dengan lama bekerja responden di PT. Radio Rhema Jaya Perkasa, 13 responden dari 18 responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK adalah orang-orang yang tergolong paling baru bergabung yaitu 1-6 tahun bekerja. Namun di lain sisi ada responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 12 orang, dan 10 diantaranya sudah bekerja lebih dari 6 tahun di PT. Radio Rhema Jaya Perkasa.

4.3.5. Gambaran Responden berdasarkan Jenis Kelamin dan Latar Belakang Pendidikan

Berikut adalah gambaran responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan latar belakang pendidikan:

Tabel 4.5
Jenis kelamin dan Pendidikan Terakhir

Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir			Total
	SMA/SMK	S1	S2	
Laki-Laki	14	5	1	20
Perempuan	4	7	0	11
Total	18	12	1	31

Sumber data: data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.5, kita dapat mengetahui bahwa karakteristik responden yang ditinjau dari jenis kelamin dan pendidikan terakhir paling banyak jenis kelamin laki-laki sebanyak 20 responden, 14 diantaranya adalah responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK, hal ini dikarenakan, sebagian besar pekerjaan untuk laki-laki di PT. Radio Rhema Jaya Perkasa adalah pekerjaan yang tidak membutuhkan syarat latar belakang pendidikan sarjana, hal ini lah yang menyebabkan laki-laki dengan latar belakang pendidikan terakhir SMA/SMK mendominasi responden dengan kriteria ini.

4.4. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan terhadap 31 responden di PT. Radio Rhema Jaya Perkasa dengan menyebarkan kuesioner, guna mendapatkan kecenderungan dari jawaban responden terhadap jawaban pada variabel maka jawaban pada variabel akan didasarkan pada rentang skor.

4.4.1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen

Organisasional

Komitmen Organisasional memiliki 3 dimensi yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative*. *Affective Commitment* berkaitan dengan hubungan emosional antara anggota dan organisasi dimana anggota tersebut berada, semakin tinggi maka semakin besar pula keinginan untuk tetap tinggal dan berada dalam organisasi. *Continuance Commitment* berkaitan dengan kesadaran untuk berkomitmen pada organisasi karena anggota memiliki kebutuhan untuk tetap tinggal. Sedangkan *Normative Commitment* adalah perasaan terikat karena tanggung jawab atau tugas yang membuat seorang anggota tetap tinggal dalam organisasi. Tinggi atau rendahnya masing-masing indikator, mempengaruhi keinginan

Berikut adalah tabel 4.6 dengan judul tabel Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasional yang menginformasikan hasil jawaban dari responden yang sudah dikumpulkan oleh peneliti, dan setelah dihitung total skor serta rata-rata skor, maka hasil tanggapan responden per item dikategorikan sesuai dengan klasifikasi kategori yang sudah ditentukan yaitu tinggi atau rendah.

Tabel 4.6
Tanggapan responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional									
No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Total Skor	Rata- rata Skor	Katagori
<i>Affective Commitment</i>									
1	Saya akan dengan senang hati menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.	3 (15)	7 (28)	13 (39)	8 (16)	0 (0)	98	3.161	tinggi
2	Saya merasa nyaman membicarakan organisasi ini dengan orang dari luar organisasi ini.	4 (20)	14 (56)	9 (27)	4 (8)	0 (0)	111	3.581	tinggi
3	Saya merasa, saya tidak akan mudah terikat dengan organisasi lain seperti saya terikat dengan organisasi ini.	5 (25)	17 (68)	6 (18)	3 (6)	0 (0)	117	3.774	tinggi
4	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga dalam organisasi ini.	7 (35)	15 (60)	7 (21)	2 (4)	0 (0)	120	3.871	tinggi
5	Saya merasa terikat secara emosional pada organisasi ini.	7 (35)	15 (60)	9 (27)	0 (0)	0 (0)	122	3.935	tinggi
6	Secara pribadi, organisasi ini sangatlah berarti bagi saya.	10 (50)	17 (68)	4 (12)	0 (0)	0 (0)	130	4.194	tinggi
7	Saya mempunyai rasa memiliki yang besar terhadap organisasi ini.	7 (35)	20 (80)	4 (12)	0 (0)	0 (0)	127	4.097	tinggi
8	Saya merasa bahwa permasalahan organisasi seakan seperti permasalahan saya.	3 (15)	19 (76)	3 (9)	6 (12)	0 (0)	112	3.613	tinggi
Rata-Rata Skor								3.778	tinggi

Lanjutan Tabel 4.6
Tanggapan responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional									
No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	ST S	Total Skor	Rata- rata Skor	Kata- gori
<i>Continuance Commitment</i>									
9	Saya khawatir pada apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan cadangan.	3 (15)	10 (40)	6 (18)	11 (22)	1 (1)	96	3.097	rendah
10	Akan sangat berat bagi saya jika harus meninggalkan organisasi saat ini, sekalipun saya menginginkannya.	6 (30)	21 (84)	3 (9)	4 (8)	0 (0)	131	4.226	tinggi
11	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi ini sekarang.	3 (15)	11 (44)	10 (30)	7 (14)	0 (0)	103	3.323	tinggi
12	Akan terlalu merugikan bagi saya jika saya meninggalkan organisasi ini saat ini.	5 (25)	14 (56)	6 (18)	6 (12)	0 (0)	111	3.581	tinggi
13	Saat ini, tetap bekerja di organisasi ini adalah kebutuhan sekaligus keinginan saya.	11 (55)	18 (72)	1 (3)	1 (2)	0 (0)	132	4.258	tinggi
14	Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan organisasi ini.	0 (0)	7 (28)	8 (24)	15 (30)	0 (0)	82	2.645	rendah
15	Salah satu akibat serius jika saya meninggalkan organisasi ini adalah sedikitnya jumlah peluang alternatif yang ada.	1 (5)	9 (36)	7 (21)	13 (26)	0 (0)	88	2.839	rendah
16	Salah satu alasan utama saya terus bekerja di organisasi ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar, organisasi lain mungkin tidak dapat memberikan keseluruhan manfaat yang saya dapat disini.	7 (35)	14 (56)	4 (12)	6 (12)	0 (0)	115	3.710	tinggi
Rata-Rata Skor								3.460	tinggi

Lanjutan Tabel 4.6
Tanggapan responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasional

<i>Komitmen Organisasional</i>									
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	ST S	Total Skor	Rata- rata Skor	Kata- gori
<i>Normative Commitment</i>									
17	Menurut saya, di jaman sekarang orang-orang terlalu sering berpindah dari organisasi satu ke organisasi lainnya.	5 (25)	13 (52)	11 (33)	2 (4)	0 (0)	114	3.677	tinggi
18	Menurut Saya, seseorang harus selalu setia pada organisasinya.	6 (30)	14 (56)	9 (27)	2 (4)	0 (0)	117	3.774	tinggi
19	Berpindah dari satu organisasi ke organisasi lainnya adalah hal yang menurut saya tidak etis.	2 (10)	12 (48)	9 (27)	8 (16)	0 (0)	101	3.258	tinggi
20	Salah satu alasan utama saya terus bekerja di organisasi ini adalah karena saya percaya bahwa kesetiaan adalah hal yang penting dan karena itu saya merasa, tetap bekerja di organisasi ini adalah kewajiban moral.	7 (35)	15 (60)	7 (21)	2 (4)	0 (0)	120	3.871	tinggi
21	Jika saya mendapat tawaran pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tidak merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk saya meninggalkan organisasi ini.	5 (25)	12 (48)	10 (30)	4 (8)	0 (0)	111	3.581	tinggi
22	Saya diajar untuk percaya pada nilai “tetap setia” pada satu organisasi.	5 (25)	18 (72)	7 (21)	1 (2)	0 (0)	120	3.871	tinggi
23	Banyak hal lebih baik terjadi pada saat orang-orang terus bertahan pada satu organisasi sepanjang karir mereka.	4 (20)	10 (40)	13 (39)	4 (8)	0 (0)	107	3.452	tinggi
24	Menurut saya, menjadi karyawan yang tetap setia pada sebuah perusahaan adalah tindakan yang bijaksana.	6 (30)	19 (76)	4 (12)	2 (4)	0 (0)	122	3.935	tinggi
Rata-Rata Skor								3.677	tinggi
Total Rata-Rata Skor								3.638	tinggi

Sumber data: data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui total rata-rata skor keseluruhan untuk tanggapan responden terhadap variabel Komitmen Organisasional adalah sebesar 3.638 yang termasuk dalam kategori tinggi, yang artinya adalah karyawan yang bekerja di PT. Radio Rhema Jaya Perkasa memiliki komitmen yang cukup tinggi terhadap perusahaan.

Indikator pertama dalam Komitmen Organisasional yaitu *Affective Commitment* di PT. Radio Rhema Jaya Perkasa dapat dikategorikan tinggi, dengan skor rata-rata untuk indikator tersebut sebesar 3.778. Persepsi responden yang tinggi ini memiliki arti bahwa terdapat hubungan atau kedekatan emosional yang erat terhadap perusahaan, terdapat rasa memiliki dan selain itu karyawan juga mau terlibat secara aktif dalam kegiatan di perusahaan. Indikator ini mengupas tentang bagaimana hubungan seorang karyawan dengan sebuah organisasi dan dilihat dari loyalitas dan perasaan. Contoh nyata yang bisa kita lihat adalah 16 orang yang sudah bekerja lebih dari 7 tahun di perusahaan ini, selain itu salah satu nilai yang dijunjung tinggi dalam PT. radio Rhema Jaya Perkasa adalah kekeluargaan, dimana di dalam perusahaan, hubungan antar karyawan dan hubungan antara atasan dan bawahan sangat dijaga dan dipelihara, hal-hal tersebut mendukung hasil skor yang menunjukkan skor dari indikator ini yang terkategori tinggi.

Dari Indikator selanjutnya yang adalah *Continuance Commitment*, dengan rata-rata skornya adalah 3.460, yang artinya karyawan memiliki rasa membutuhkan akan perusahaan dan mereka merasa meninggalkan perusahaan

bukanlah pilihan mereka saat ini karena hal tersebut akan merugikan untuk mereka secara personal, sehingga sekalipun mereka harus meninggalkan perusahaan, itu akan menjadi hal yang berat, karena hal ini berhubungan dengan kebutuhan dan keinginan.

Meski memiliki rata-rata skor yang termasuk dalam kategori tinggi, dari indikator *Continuance Commitment*, atau item nomor 9 dengan pernyataan “Saya khawatir pada apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan cadangan” menunjukkan skor 3.097, yang artinya masuk dalam kategori rendah, karena ada 11 orang yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju yang artinya adalah mereka tidak khawatir pada apa yang mungkin terjadi jika mereka berhenti dari pekerjaan mereka tanpa memiliki pekerjaan cadangan, hal ini dapat diartikan juga bahwa mereka tidak memiliki keinginan sepenuhnya untuk tetap tinggal dalam perusahaan, atau mereka tidak khawatir jika sewaktu-waktu mereka harus keluar, bahkan tanpa pekerjaan cadangan.

Selain itu, item nomor 14 juga menunjukkan rata-rata skor yang dikategorikan rendah yaitu 2.645. Pernyataan di item 14 yaitu “Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan organisasi ini.” menunjukkan dominasi jawaban sangat tidak setuju dari sebanyak 15 responden, dengan demikian, dapat diartikan bahwa setidaknya ada 15 orang yang merasa bahwa mereka sebenarnya memiliki banyak pilihan di luar sana, sehingga ada kemungkinan untuk mereka berpindah ke tempat lain. Hal ini didukung dengan hasil rata-rata skor dari item nomor 15 yang menyatakan

Salah satu akibat serius jika saya meninggalkan organisasi ini adalah sedikitnya jumlah peluang alternatif yang ada.”, pada item ini ada 13 responden yang memilih untuk tidak setuju, dengan rata-rata skor item yaitu 2.839 dan dikategorikan rendah, dapat diartikan bahwa mereka menekankan sekali lagi bahwa sebenarnya mereka mempunyai pilihan atau alternatif lain di luar PT. Radio Rhema Jaya Perkasa.

Indikator yang terakhir adalah *Normative Commitment*, berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui rata-rata skornya adalah 3.677, yang termasuk dalam kategori tinggi. Karyawan PT. radio rhema Jaya Perkasa merasa memiliki kewajiban untuk terus melaksanakan tugasnya di perusahaan ini, dan hal ini lah yang membuat mereka tetap bertahan sekalipun mereka mendapat tawaran lain atau kesempatan lain.

4.4.2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel OCB

Dalam penelitian ini OCB adalah variabel terikat atau dependen, dan variabel ini memiliki 5 dimensi yaitu *Courtesy*, *Altruism*, *Conscientiousness*, *Civic Virtue*, dan *Sportmanship*. Dimensi *Courtesy* adalah dimensi yang identik menggambarkan perbuatan baik dengan tujuan adanya hubungan yang baik antar pekerja di suatu organisasi. *Altruism* adalah dimensi yang berkaitan dengan ketulusan seseorang dalam memberikan atau melakukan sesuatu, dapat digambarkan pula sebagai perilaku yang muncul sekalipun tidak ada imbalan untuk perilaku tersebut. Dimensi selanjutnya adalah *Conscientiousness* atau diidentikkan dengan sikap bertanggung jawab, bahkan bagaimana seorang

anggota organisasi memberikan lebih dari standar yang ditentukan oleh organisasi. *Civic Virtue* adalah dimensi yang menjelaskan tentang bagaimana seorang anggota organisasi berpartisipasi secara aktif dalam organisasi. Dimensi OCB yang terakhir adalah *Sportmanship* atau sikap sportif sebagai seorang anggota di dalam organisasi.

Berikut pada halaman selanjutnya ini adalah tabel 4.7 yang berisi tanggapan responden terhadap variabel OCB. Berdasarkan tanggapan ini, peneliti melakukan klasifikasi sesuai dengan katagori tinggi dan rendah.



Tabel 4.7
Tanggapan responden Terhadap Variabel OCB

Organizational Citizenship Behavior									
No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Total Skor	Rata- Rata Skor	Kata- gori
<i>Courtesy</i>									
1	Saya memberi informasi jelas jika saya berhalangan datang bekerja.	10 (50)	19 (76)	2 (6)	0 (0)	0 (0)	132	4.258	tinggi
2	Saya dengan senang hati bekerja sama dengan rekan kerja saya jika diperlukan.	13 (65)	18 (72)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	137	4.419	tinggi
3	Saya menghindari melakukan pelanggaran dan permasalahan.	11 (55)	18 (72)	2 (6)	0 (0)	0 (0)	133	4.29	tinggi
4	Saya menghormati siapapun yang ada di tempat kerja, entah mereka adalah atasan maupun bawahan saya.	18 (90)	12 (48)	1 (3)	0 (0)	0 (0)	141	4.548	tinggi
5	Saya menawarkan pertolongan kepada rekan kerja saya jika ada yang membutuhkan pertolongan	11 (55)	20 (80)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	135	4.355	tinggi
6	Saya menaati peraturan yang ditetapkan.	10 (50)	20 (80)	1 (3)	0 (0)	0 (0)	133	4.29	tinggi
7	Saya memperhatikan pengumuman dan menyalurkan kepada rekan lain.	6 (30)	20 (80)	5 (15)	0 (0)	0 (0)	125	4.032	tinggi
Rata-Rata Skor								4.313	tinggi
<i>Altruism</i>									
8	Saya akan dengan sukarela menggantikan teman saya yang berhalangan untuk bertugas.	4 (20)	19 (76)	8 (24)	0 (0)	0 (0)	120	3.871	tinggi
9	Saya dengan senang hati membantu rekan kerja yang membutuhkan pertolongan dalam menyelesaikan tugas.	9 (45)	21 (84)	1 (3)	0 (0)	0 (0)	132	4.258	tinggi
10	Saya akan menawarkan pertolongan kepada teman kerja dengan tanggung jawab yang besar/banyak.	8 (40)	19 (76)	4 (12)	0 (0)	0 (0)	128	4.129	tinggi
11	Saya tidak membantu rekan saya karena saya disuruh.	5 (25)	7 (28)	11 (33)	8 (16)	0 (0)	102	3.290	tinggi
Rata-Rata Skor								3.887	tinggi

Lanjutan Tabel 4.7
Tanggapan responden Terhadap Variabel OCB

<i>Organizational Citizenship Behavior</i>									
Pernyataan		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Total Skor	Rata- Rata Skor	Kata- gori
<i>Conscientiousness</i>									
12	Saya akan menghabiskan waktu istirahat sesuai dengan aturan.	3 (15)	25 (100)	3 (9)	0 (0)	0 (0)	124	4.0	tinggi
13	Saya akan menggunakan waktu istirahat seoptimal mungkin, sehingga saya bisa segera kembali bekerja.	4 (20)	21 (84)	6 (18)	0 (0)	0 (0)	122	3.935	tinggi
14	Saya datang tepat waktu.	4 (20)	24 (96)	3 (9)	0 (0)	0 (0)	125	4.032	tinggi
Rata-Rata Skor								3.989	tinggi
<i>Civic Virtue</i>									
15	Saya akan memberitakan hal baik mengenai perusahaan saya.	13 (65)	16 (64)	2 (6)	0 (0)	0 (0)	135	4.355	tinggi
16	Saya hadir dalam rapat dan proaktif dalam menanggapi maupun menyampaikan pendapat.	7 (35)	6 (24)	18 (54)	0 (0)	0 (0)	113	3.645	tinggi
17	Saya mengikuti apapun keputusan yang sudah disepakati.	12 (60)	18 (72)	1 (3)	0 (0)	0 (0)	135	4.355	tinggi
Rata-Rata Skor								4.118	tinggi
<i>Sportmanship</i>									
18	Saya berusaha sebaik mungkin untuk tidak melanggar peraturan.	14 (70)	17 (68)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	138	4.452	tinggi
19	Saya akan menggunakan cara apapun yang benar untuk menyelesaikan tugas.	10 (50)	20 (80)	1 (3)	0 (0)	0 (0)	133	4.29	tinggi
20	Saya tidak banyak mengeluhkan hal-hal berkaitan dengan pekerjaan.	4 (20)	19 (76)	6 (18)	2 (4)	0 (0)	118	3.806	tinggi
Rata-Rata Skor								4.183	tinggi
Total Rata-Rata Skor								4.131	tinggi

Sumber data: data primer yang diolah (2018)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa total rata-rata skor untuk variabel terikat dalam penelitian ini yaitu OCB adalah sebesar 4.131, yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti, karyawan di PT. radio Rhema Jaya Perkasa memberikan atau menunjukkan kontribusi perilaku ekstra yang secara tidak langsung menguntungkan bagi perusahaan, sekalipun mereka tidak diminta secara resmi untuk melakukan perilaku-perilaku ekstra tersebut.

Courtesy atau kebaikan adalah indikator yang menjelaskan tentang bagaimana seorang anggota organisasi menjaga hubungan baik dengan sesama anggota agar tidak terjadi masalah interpersonal. Rata-rata skor untuk indikator ini adalah 4.313 dan dikategorikan tinggi. Hal ini berarti karyawan PT. Radio Rhema Jaya Perkasa sangat berhati-hati dalam menjaga hubungan dengan sesama anggota organisasi yaitu rekan sekerja, atasan, maupun bawahan, karena mereka ingin menekan munculnya gesekan di dalam perusahaan. Dalam indikator ini, item nomor 7 mendapatkan rata-rata skor terendah yaitu 4.032, dengan pernyataan sebagai berikut “Saya memperhatikan pengumuman dan menyalurkan kepada rekan lain.”, sebanyak 6 responden menyatakan sangat setuju dan sebanyak 20 responden menyatakan setuju untuk pernyataan ini, namun ada 5 responden yang memilih untuk netral. Hal ini dapat diartikan bahwa sekalipun bukan mayoritas, tetapi ada beberapa karyawan yang tidak akan menyalurkan pengumuman ke rekan lain, yang artinya mereka tidak menunjukkan atau mencerminkan indikator *courtesy* dalam OCB.

Altruism atau ketulusan adalah perilaku yang muncul tanpa mengharap imbalan atau balasan. Indikator ini menunjukkan rata-rata skor sebesar 3.887 yang berarti dapat dikategorikan tinggi. Artinya adalah, karyawan di PT. Radio

Rhema Jaya Perkasa memiliki perilaku ekstra yang diekspresikan kepada sesama anggota, dan mereka melakukannya dengan tulus tanpa mengharapkan apapun dari orang yang menerima pertolongan, perilaku, atau apapun yang diberikan dan tentunya adalah hal yang positif.

Conscientiousness adalah perilaku bertanggung jawab dari seorang karyawan. Indikator ini menunjukkan rata-rata skor sebesar 3.989, dan dikategorikan tinggi. Hal ini memiliki arti bahwa karyawan di PT. Radio Rhema Jaya Perkasa memiliki rasa untuk ingin bertanggung jawab yang tinggi kepada perusahaan dan pimpinan. Ini adalah salah satu indikator yang bisa menunjukkan bahwa karyawan di PT. Radio Rhema Jaya Perkasa adalah orang-orang dengan tingkat OCB yang tinggi.

Civic Virtue atau partisipasi aktif dari seorang anggota pada organisasi dimana ia berada. Pada indikator ini, rata-rata poinnya yang muncul adalah sebesar 4.118 dan termasuk dalam kategori tinggi. Persepsi responden yang tinggi artinya adalah tingginya tingkat keinginan karyawan di PT. Radio Rhema Jaya Perkasa untuk secara aktif terlibat dan berpartisipasi pada setiap apapun yang ditentukan oleh perusahaan, seperti menaati aturan yang ditetapkan, atau menghadiri serta berpartisipasi secara proaktif di dalam rapat. Hal ini mencerminkan bagaimana karyawan memiliki keinginan untuk ikut serta dalam pergerakan yang terjadi di dalam organisasi dan hal ini dapat mencerminkan tingginya OCB yang dimunculkan oleh karyawan di PT. Radio Rhema Jaya Perkasa.

Sportmanship atau sikap sportif adalah sikap yang lebih menekankan aspek-aspek positif dari seorang anggota di dalam suatu organisasi. OCB yang tinggi di PT. Radio Rhema Jaya Perkasadapat dilihat juga dari tingginya rata-skor dari indikator ini yaitu sebesar 4.183. Persepsi responden yang tinggi artinya adalah adanya kemauan dari masing-masing karyawan untuk bisa berkontribusikan sesuatu yang positif di dalam PT. Radio Rhema Jaya Perkasa. Hal ini bisa dilihat dari bagaimana karyawan berusaha menghindari melanggar aturan, membuat masalah, dan bisa juga tercermin dari kemauan karyawan untuk menggunakan kreatifitas mereka untuk terus mendukung perusahaan mencapai tujuannya.

4.5. Analisis Inferensial

4.4.1. Regresi Linier Sederhana

Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui hubungan secara linier antara variabel independen (X) yaitu komitmen organisasional dengan variabel dependen (Y) yaitu OCB. Berdasarkan tabel 4.8 yang adalah tabel output SPSS di bawa ini, dapat kita ketahui beberapa informasi yang kita butuhkan untuk menemukan rumus regresi linier.

Tabel 4.8

Hasil Perhitungan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	62.587	9.521		6.573	.000
KOMITMEN_ORGANISASIONAL	.234	.108	.372	2.161	.039

a. Dependent Variabel: OCB

Sumber data: data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linier sederhananya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b \cdot X$$

$$Y = 62.58 + 0.234X$$

Dimana:

Y = Organizational Citizenship Behavior (OCB)

X = Komitmen Organisasional

a = konstanta

b = koefisien regresi

Berdasarkan perhitungan regresi, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi dari variabel Komitmen Organisasional adalah sebesar 0.234 dan nilainya positif, yang dapat diartikan jika komitmen organisasional karyawan di PT. Radio Rhema Jaya Perkasa semakin tinggi, maka semakin tinggi pula tingkat OCB karyawan di PT. Radio Rhema Jaya Perkasa.

Untuk uji hipotesis, diketahui hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0: Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H1: Komitmen organisasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t, taraf signifikan yang digunakan adalah sebesar 5%, dengan kriteria pengujian jika nilai signifikan >0.05 , maka H0 diterima dan H1 ditolak, yang artinya tidak terdapat hubungan komitmen organisasional dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Sedangkan jika nilai sig <0.05 , maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya terdapat hubungan komitmen organisasional dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Dari tabel 4.8 dapat kita ketahui bahwa pada kolom Sig (*Significance*) ditunjukkan angka 0.039, hal ini menjadi dasar penerimaan H1 dan penolakan H0. Karena $0.039 < 0.05$, maka H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel independen (Komitmen Organisasional) terhadap variabel dependen (OCB)

4.5. Pembahasan

Menurut Allen dan Meyer (dalam Umam, 2010) komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Terdapat tiga dimensi dalam komitmen organisasional, yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative*. Menurut Robbins dan Judge (2008), perilaku kewargaan organisasional (*Organizational Citizenship behavior*) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Terdapat lima dimensi dalam OCB, yaitu *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportmanship*, *Courtesy*, dan *Civic Virtue*.

Dalam penelitian ini ditemukan beberapa item dengan katagori rendah maupun yang terendah jika dibandingkan dengan item lain dalam dimensi yang sama. Dari variabel komitmen organisasional, dimensi *Affective Commitment*, item nomor 1 dengan pernyataan “Saya akan dengan senang hati menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini” adalah item dengan rata-rata skor terendah jika dibandingkan dengan item lain di dimensi yang sama, dengan rata-rata skor 3.161. Terdapat setidaknya 8 orang yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan pada item nomor 1 ini, yang artinya adalah mereka tidak akan dengan senang hati menghabiskan sisa karir mereka di organisasi ini, jika diperhatikan lebih dalam, berdasarkan hasil rekap kuesioner, 8 orang ini terdiri dari 7 orang pria dan seorang perempuan, dari 8 orang yang tidak setuju dengan pernyataan ini pula ada 7 orang lulusan SMA/SMK yang

bekerja di PT. Radio Rhema Jaya Perkasa selama 1-6 tahun dan seorang pria lulusan S1 yang sudah bekerja di PT. Radio Rhema Jaya Perkasa selama 7-12 tahun, selain itu diketahui bahwa dari ke delapan orang ini, 5 orang berusia di rentang 25-34 tahun, dan 3 orang ada di rentang usia 18-24 tahun. Dari data ini, analisa yang dapat disampaikan adalah, rata-rata orang yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan pada item nomor 1 dari variabel KOrmitmen Organisasional adalah lulusan SMA/SMK dengan usia yang tergolong masih muda, serta lama bekerja yang belum terlalu lama. Hal ini dapat disimpulkan pula, bahwa mereka merasa mereka masih bisa atau masih ingin berpindah dan tidak selamanya bekerja di PT. Radio Rhema Jaya Perkasa.

Masih dari dimensi yang sama yaitu *Affective Commitment*, item dengan total dan rata-rata skor tertinggi adalah item nomor 6 dengan pernyataan “Secara pribadi, organisasi ini sangatlah berarti bagi saya”, dengan rata-rata skor 4.194, dan dari pernyataan ini dapat kita pahami bahwa jika seseorang setuju maka artinya mereka memiliki ikatan secara emosional yang khusus terhadap PT. Radio Rhema Jaya Perkasa. Dari hasil kuesioner didapatkan setidaknya 10 orang yang menjawab sangat setuju dan 17 orang menjawab setuju, serta 4 orang memilih untuk netral. Dari sini dapat disimpulkan bahwa, hampir seluruh bagian dari anggota organisasi ini memiliki kedekatan emosional atau ikatan emosional yang berarti dengan organisasi.

Dimensi selanjutnya dari variabel komitmen organisasional adalah *Continuance Commitment*, pada dimensi ini terdapat 3 item yang masuk dalam kategori rendah yaitu item nomor 9, 14, dan 15. Item nomor 9 memiliki pernyataan

sebagai berikut “Saya khawatir pada apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan cadangan”, dari hasil rekap kuesioner ditemukan terdapat 11 orang yang tidak setuju dengan pernyataan ini, dan 1 orang yang sangat tidak setuju dengan pernyataan ini. Dari 11 orang yang tidak setuju, terdapat 2 perempuan dan 9 pria, 4 dari 11 memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK dan 6 lainnya adalah memiliki latar belakang pendidikan S1 serta 1 diantaranya memiliki latar belakang pendidikan S2. Selain itu diketahui juga bahwa 1 pria ada di rentang usia 18-24 tahun, 4 pria ada di rentang usia 25-34 tahun, 1 perempuan di rentang usia 25-34 tahun, 1 pria di rentang usia 25-34 tahun, 1 perempuan di rentang usia 35-44 tahun, dan 4 pria di rentang usia 35-44 tahun. Berdasarkan data ini dapat dianalisa dan disimpulkan bahwa orang-orang ini tidak mengkhawatirkan apa yang mungkin terjadi jika mereka kehilangan pekerjaan di PT. Radio Rhema Jaya Perkasa, diketahui bahwa 6 diantara orang-orang yang tidak setuju memiliki pekerjaan lain atau pendapatan lain selain dari PT. Radio Rhema Jaya Perkasa, sedangkan sisanya adalah pekerja penuh waktu.

Masih dari dimensi yang sama yaitu *Continuance Commitment*, item lain dengan rata-rata skor terendah adalah item nomor 14 dengan rata-rata skor 2.645 dengan pernyataan sebagai berikut “Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan organisasi ini” yang artinya jika mereka setuju, mereka tetap bertahan di organisasi karena mereka tidak punya banyak pilihan, dan jika mereka tidak setuju artinya mereka sebenarnya mempunyai pilihan yang tidak sedikit di luar sana, tapi mereka memutuskan untuk tetap tinggal. Jawaban tidak setuju muncul dari 15 responden, dengan demikian, dapat diartikan bahwa

setidaknya ada 15 orang yang merasa bahwa mereka sebenarnya memiliki banyak pilihan di luar sana, sehingga ada kemungkinan untuk mereka berpindah ke tempat lain. Hal ini didukung dengan hasil rata-rata skor dari item nomor 15 yang menyatakan “Salah satu akibat serius jika saya meninggalkan organisasi ini adalah sedikitnya jumlah peluang alternatif yang ada.”, pada item ini ada 13 responden yang memilih untuk tidak setuju, dengan rata-rata skor item yaitu 2.839 dan dikategorikan rendah, dapat diartikan bahwa mereka menekankan sekali lagi bahwa sebenarnya mereka mempunyai pilihan atau alternatif lain di luar PT. Radio Rhema Jaya Perkasa, dan ada kemungkinan mereka bisa pindah.

Pada dimensi ini, item dengan rata-rata skor tertinggi muncul di item nomor 13 dengan pernyataan “Saat ini, tetap bekerja di organisasi ini adalah kebutuhan sekaligus keinginan saya. Ada 11 orang yang menyatakan sangat setuju dan 18 orang yang menyatakan setuju, hal ini menunjukkan bahwa terlepas dari keinginan maupun kebutuhan, mereka memutuskan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari PT. Radio Rhema Jaya Perkasa.

Dari variabel dependen dalam penelitian ini, terdapat 5 dimensi yaitu *Courtesy*, *Altruism*, *Conscientiousness*, *Civic Virtue*, dan *Sportmanship*. Dari dimensi *Altruism*, item dengan rata-rata skor terendah adalah item nomor 11 dengan rata-rata skor 3.290, dengan pernyataan sebagai berikut “Saya tidak membantu rekan saya karena saya disuruh” yang artinya jika responden setuju maka hal ini menunjukkan bahwa mereka melakukan hal tersebut karena inisiatif mereka sendiri, sedangkan jika tidak setuju, maka artinya adalah mereka membantu tanpa inisiatif tapi karena disuruh atau diperintah. Dalam item ini, sesuai dengan hasil rekap

kuesioner, terdapat 5 orang menyatakan sangat setuju, 7 orang menyatakan setuju, 11 orang memilih netral, dan 8 orang tidak setuju, yang artinya ada 8 orang yang menyatakan bahwa mereka tidak akan dengan mudah memberi bantuan pada rekannya, kecuali ada perintah.

Meski demikian, rata-rata skor per variabel menunjukkan angka yang masuk dalam katagori tinggi, dimana komitmen organisasional memiliki rata-rata skor 3.638 dan OCB memiliki total rata-rata skor sebesar 4.131, maka dari itu keduanya masuk dalam katagori tinggi.

Hasil dari penelitian ini juga menemukan bahwa Komitmen Organisasional yang ditunjukkan oleh karyawan di PT. Radio Rhema Jaya Perkasa berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini disimpulkan berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan taraf signifikan sebesar 5%, dan dengan probabilitas signifikansi (Sig.) 0.039 yang lebih kecil dari taraf signifikan 0.05 yang artinya adalah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa penelitian ini memiliki kesamaan atau menunjukkan konsistensi dengan penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Fanani, dkk (2017), Albert Kurniawan (2015), Rini, dkk (2013), dan Rahayu S. Purnami (2013) yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Darmawati, dkk (2013) yang menyimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh terhadap variabel OCB karyawan FISE UNY.