

## BAB V

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Hasil Penelitian

##### 5.1.1 Uji Asumsi

Sebelum dilakukan analisis statistik dengan menggunakan *product moment* untuk uji hipotesis, maka lebih dulu dilakukan uji asumsi menyangkut uji normalitas dan uji linieritas. Uji asumsi dilakukan untuk mengetahui sebaran item, selain itu juga untuk mengetahui variable yang dianalisis linier atau tidaknya hubungan antara kedua variabel. Uji asumsi dapat dihitung dengan menggunakan program *Statistical Packages for Social Science* (SPSS).

##### 5.1.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah kedua variabel yang dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Z* (*K-S Z*). Distribusi data normal ditunjukkan dengan probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas tersebut sebagai berikut:

1. Hasil normalitas variabel *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan hasil *K-S Z*= 0,136 dengan *p* sebesar  $p < 0,05$ . Hal ini menandakan bahwa skor variabel *Organizational Citizenship Behavior* berdistribusi tidak normal.
2. Nilai normalitas pada variabel komitmen organisasi menunjukkan hasil *K-S Z*= 0,146 dengan *p* sebesar  $p < 0,05$ . Hal ini menandakan bahwa skor variabel komitmen organisasi berdistribusi tidak normal.

##### 5.1.1.2 Uji linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat apakah variabel yang di analisis memiliki hubungan linier, hasil uji linieritas mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* di PT. X menunjukkan *F*linier sebesar 0,056 ( $p < 0,05$ ) yang artinya item-itemnya tersebar kedua variabel

dalam penelitian ini memiliki hubungan yang tidak linier. Meskipun valid tapi tidak bagus.

### 5.1.1.3 Uji Hipotesis

Setelah dilakukan tahap uji asumsi, maka tahap selanjutnya adalah uji hipotesis, teknik yang digunakan adalah korelasi *spearman* dengan menggunakan program *Statistical Packages for Social Science* (SPSS). Hasil yang diperoleh dari korelasi antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan komitmen organisasi di PT. X adalah koefisien  $r_{xy}$  sebesar  $-0,037$  ( $p > 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* di PT. X tidak signifikan, yang artinya semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* semakin rendah komitmen organisasi pada karyawan di PT. X, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dengan *Organizational citizenship Behavior* di PT X ditolak.

## 5.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan teknik *spearman* diperoleh koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar  $-0,037$  ( $p > 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan komitmen organisasi dengan OCB tidak signifikan. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah OCB seorang karyawan, begitupun sebaliknya semakin tinggi OCB karyawan, maka semakin rendah komitmen organisasi pada karyawan. Dengan demikian hipotesis ditolak. Ditolaknya hipotesis karena hasil normalitas tidak normal, tidak linear, tidak ditunggu pada saat subjek mengisi sehingga pengisian tidak fokus.

Ditolaknya hipotesis pada penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Darmawati,dkk (2013) menunjukkan komitmen organisasi ternyata tidak memiliki pengaruh terhadap OCB, diketahui nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar  $-0,52$  ( $p < 0,05$ ). Hal serupa juga sejalan dengan Wijaya (2007) bahwa komitmen organisasi tidak terdapat pengaruh terhadap OCB, diketahui nilai koefisien korelasi  $r=0,065$  ( $p < 0,01$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang positif yang signifikan antara

komitmen organisasi dengan OCB. Penelitian mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB juga sering dilakukan. Kidwell, Mossholder, Nathan (1997) meneliti tentang hubungan antara OCB dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dalam penelitiannya mereka OCB berhubungan dengan kepuasan kerja tetapi OCB tidak berhubungan dengan komitmen organisasi. Dari hasil penelitiannya, mereka berpendapat bahwa OCB dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti kekompakan atau kebersamaan dalam kelompok. Penelitian lain yang dilakukan oleh Koster, Sanders, dan Emmerik (2003) juga menemukan tidak adanya hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan OCB. Mereka menemukan bahwa OCB pada karyawan tergantung pada berapa lama karyawan tersebut berada di suatu organisasi. OCB juga tergantung pada kualitas hubungan yang dimiliki dengan rekan kerja di dalam organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki sumbangan efektif sebesar 0,12% terhadap OCB, sisanya 99,88%. Oleh sebab itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangan komitmen organisasi sangat kecil dibandingkan dengan faktor-faktor lain yang berpengaruh seperti budaya organisasi, kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja.

Dalam pelaksanaannya, penelitian ini secara keseluruhan berjalan dengan baik. Tetapi, penelitian ini tidak terlepas dari beberapa kelemahan seperti saat pengambilan data, peneliti tidak dapat mengamati secara langsung karena skala ditinggal dan baru diambil sesuai kesepakatan. Kondisi ini memungkinkan dalam pengambilan data penelitian subjek mengisi tidak sesuai dengan kondisi sesungguhnya. Kemungkinan hipotesis ditolak karena item-item pada skala yang dibuat oleh peneliti kurang terfokus dan tegas. Selain itu karena kurangnya pengawasan dari peneliti karena hanya menitipkan angket ke bagian HRD PT. X. Hasil uji linieritas menunjukkan tidak linear. Hal ini berarti bahwa item-item dari ke dua variabel tidak mengarah pada satu garis linear sehingga dapat dikatakan meskipun item-itemnya valid namun alat ukurnya kurang bagus.