

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.3.1 Profil CV Jaya Bersama Semarang

CV Jaya Bersama Semarang berdiri pada tanggal 8 November 1999, Yang didirikan Oleh Bapak Willy Gunandi, Pada awalnya beliau merintis usaha dengan melihat Peluang usaha yang ada, Dengan memulai dari menjadi supplier(Distributor) toko-toko olahraga dengan beberapa jumlah items produk dan kategori cabang olahraga yang terbatas serta cakupan wilayah yang berada di Jawa Tengah hingga dapat mengembangkan usaha yang beliau rintis yang saat ini mampu menjadi supplier diberbagai wilayah Indonesia, Selain itu kemajuan yang dialami CV Jaya bersama berada pada metode penjualan yang dulu hanya melalui offline (Sales mendatangi konsumen) hingga membuka toko online(*Market Place*) yang mampu menjangkau calon konsumen lebih luas lagi. CV Jaya Bersama Semarang juga selalu memperbaiki kualitas pelayanan yang ada, dengan tujuan untuk membangkitkan kepercayaan konsumen terhadap produk yang dijual serta selalu siap untuk melayani permintaan serta kerjasama dengan tender baik, Pemerintah, Sekolah, Toko, Swasta, Kontraktor, serta vendor yang menjadi calon konsumen. Selain itu untuk pengiriman barang dengan jarak antar yang melebihi dari kapasitas jangkauan *Driver* CV Jaya Bersama Semarang juga bekerjasama dengan berbagai perusahaan ekspedisi yang dapat dipilih konsumen sesuai dengan kebutuhan.

4.3.2 Visi & Misi CV Jaya Bersama

Visi CV Jaya Bersama Semarang:

1. Menjadi perusahaan distribusi yang terbaik & terpercaya dalam usaha mengembangkan bisnis yang saling menguntungkan dengan semua pelanggan dan mitra bisnisnya.
2. Menjadi pemimpin pasar alat-alat olahraga yang terbesar di Indonesia
3. Menyediakan alat-alat olahraga yang berkualitas dengan harga yang murah
4. Menyediakan alat-alat olahraga untuk kalangan profesional/atlet.

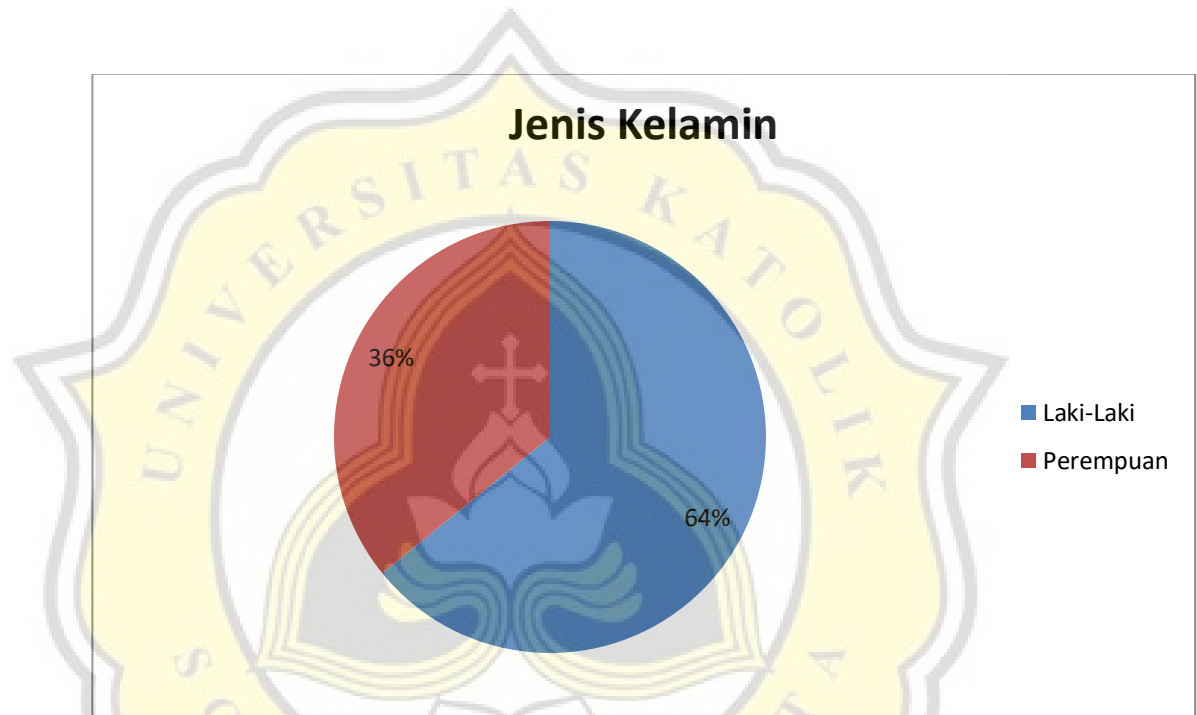
Misi CV Jaya Bersama Semarang:

1. Memberikan pelayanan yang terbaik & tepat waktu kepada semua kostumer & mitra bisnis
2. Mengembangkan & pemerataan distribusi produk di semua wilayah Indonesia
3. Mengembangkan sumber daya manusia & infrastruktur pendukungnya
4. Menciptakan suasana kondisi kerja yang kondusif & menjadi tempat kebanggaan untuk berkarya & berprestasi
5. Meningkatkan tanggung jawab & kepedulian pada lingkungan, keselamatan, & kesehatan kerja
6. Meningkatkan kualitas produk yang lebih baik sesuai dengan standar SNI & Internasional
7. Mampu memenuhi & menyediakan permintaan pasar di Indonesia

8. Membantu pemerintah dalam menciptakan lapangan kerja untuk mengurangi pengangguran.

4.2 Gambaran Umum Responden

4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

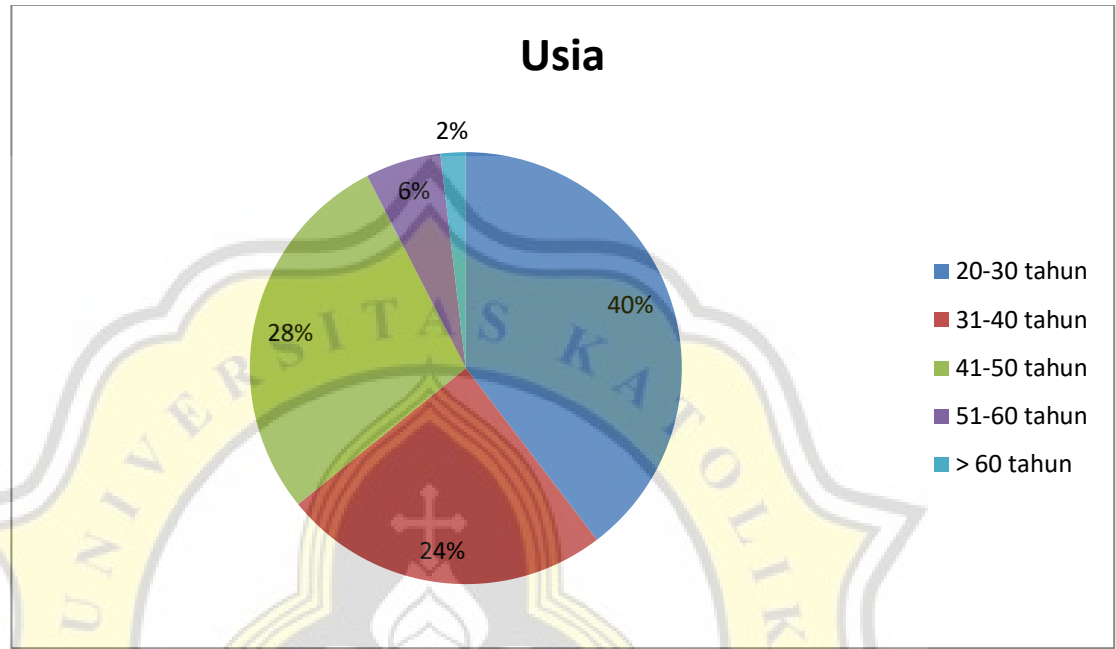


Gambar 4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dapat dilihat pada gambar 4.1 yakni, responden yang berjumlah 53 orang karyawan CV Jaya Bersama Semarang, yang terdiri dari 64% (34 orang) Laki-laki serta 36% (19 orang) perempuan, yang memiliki arti bahwa karyawan CV Jaya Bersama Semarang didominasi oleh pekerja yang berjenis kelamin Laki-laki.

4.2.2 Berdasarkan Usia

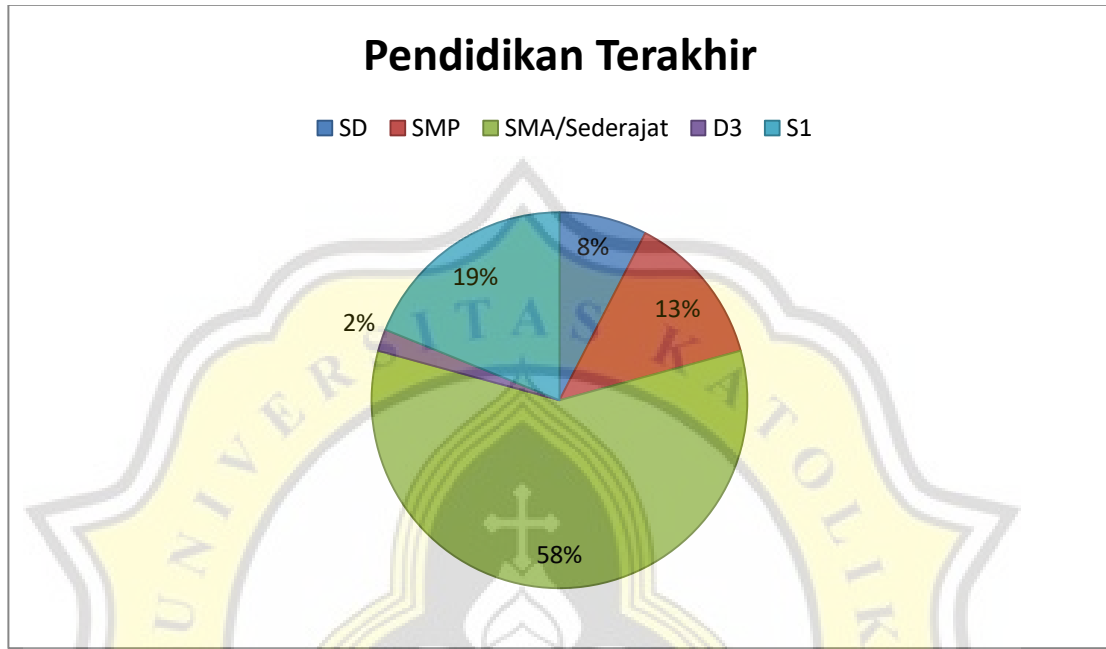


Gambar 4. 2 Berdasarkan Usia Responden

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Dapat dilihat pada gambar 4.2 yakni, responden yang berjumlah 53 orang karyawan CV Jaya Bersama Semarang, terdiri dari 40% (21 orang) karyawan dengan rentang usia 20-30 tahun, 24% (13 orang) karyawan dengan rentang usia 31-40 tahun, 28% (15 orang) karyawan dengan rentang usia 41-50 tahun, 6% (3 orang) karyawan dengan rentang usia 51-60 tahun serta, 2% (1 orang) dengan usia lebih dari 60 tahun, Yang memiliki arti bahwa karyawan CV Jaya Bersama Semarang didominasi oleh karyawan berrentang usia 20-30 tahun.

4.2.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

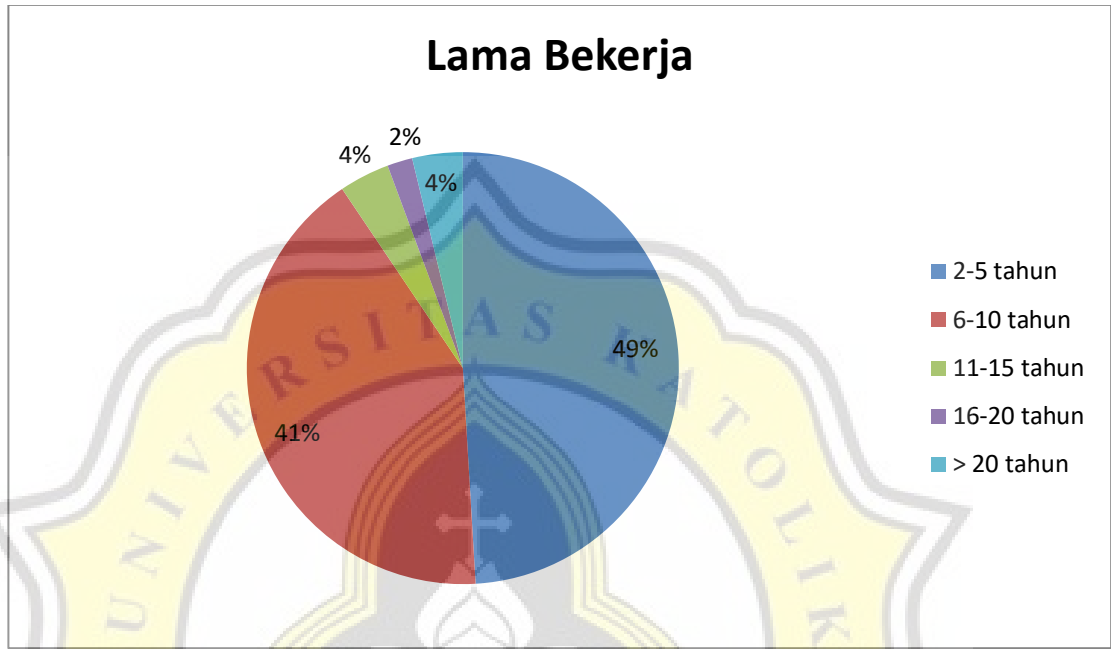


Gambar 4.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dapat dilihat pada gambar 4.3 yakni, dengan responden yang berjumlah 53 orang karyawan CV Jaya Bersama Semarang, terdiri dari 8% (4 orang) karyawan dengan pendidikan terakhir SD, 13% (7 orang) karyawan dengan pendidikan terakhir SMP, 58% (31 orang) karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat, 2% (1 orang) dengan pendidikan terakhir D3, serta 19% (10 orang) dengan pendidikan terakhir S1, Yang memiliki arti bahwa karyawan CV Jaya Bersama Semarang didominasi oleh karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMA/Sederajat.

4.2.4 Berdasarkan Lama bekerja



Gambar 4. 4 Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Sumber: Data primer diolah,2022

Dapat dilihat pada gambar 4.1 yakni, responden yang berjumlah 53 orang karyawan CV Jaya Bersama Semarang, terdiri dari 49%(26 orang)karyawan dengan lama bekerja 2-5 tahun, 41%(22 orang)karyawan dengan lama bekerja 6-10 tahun, 4%(2 orang)karyawan dengan lama bekerja 11-15 tahun, 2%(1 orang)karyawan dengan lama bekerja 16-20 tahun, serta 4%(2 orang)karyawan dengan lama bekerja >20 tahun, Yang memiliki arti bahwa karyawan CV Jaya Bersama Semarang didominasi oleh karyawan yang telah bekerja pada rentang waktu 2-5 tahun.

4.3 Hasil Analisis Data

Pembahasan hasil analisis data memiliki tujuan guna mengetahui tingkat deskripsi Kepuasan kerja , Motivasi kerja, serta *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* karyawan CV Jaya Bersama Semarang dan mengetahui pengaruh dari deskripsi Kepuasan kerja , Motivasi kerja baik secara parsial serta simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* dengan menggunakan analisis deskriptif dan uji hipotesis(Uji t & Uji F).

4.3.1 Deskripsi Kepuasan kerja , Motivasi kerja, serta *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* karyawan CV Jaya Bersama Semarang

4.3.1.1 Deskripsi Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan CV Jaya Bersama Semarang

Tabel 4. 1 Hasil Uji Deskriptif Kepuasan kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5		
Pekerjaan itu sendiri								
2.	Saya merasa puas. karena, pekerjaan saya saat ini sesuai dengan ekspektasi, bakat, kemampuan serta harapan saya	0 (0)	1 (2)	10 (30)	38 (152)	4 (20)	3.85	Tinggi
3.	Saya puas dengan pekerjaan saya. karena, Sarana dan fasilitas yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya terpenuhi	0 (0)	2 (4)	9 (18)	37 (148)	5 (25)	3.85	Tinggi
4.	Saya puas dengan pekerjaan saya saat ini. karena, sesuai dengan pengalaman dan pendidikan yang saya miliki	0 (0)	0 (0)	13 (39)	33 (132)	7 (35)	3.89	Tinggi
Mean(Rata-rata) Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri							3.86	Tinggi

Gaji yang diberikan								
5.	Saya merasa puas. Karena, Menurut pendapat saya gaji serta tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan ketentuan (UMR) yang berlaku	0 (0)	3 (6)	10 (30)	39 (156)	1 (5)	3.72	Tinggi
6.	Saya merasa puas. Karena, Menurut pendapat saya gaji saya sesuai dengan kompetensi serta beban kerja saya	0 (0)	3 (6)	14 (42)	34 (136)	2 (10)	3.66	Tinggi
7.	Saya merasa puas. Karena, Menurut pendapat saya perusahaan telah memberikan gaji yang mampu memenuhi kebutuhan keluarga saya	0 (0)	3 (2)	18 (54)	28 (112)	4 (20)	3.62	Tinggi
8.	Saya merasa puas karena, perusahaan mampu memenuhi kesepakatan serta memberikan kesempatan yang sama dengan rekan saya untuk mendapatkan kenaikan gaji	0 (0)	1 (2)	17 (51)	28 (112)	7 (35)	3.77	Tinggi
Mean(Rata-rata) Kepuasan pada gaji yang diberikan							3.69	Tinggi
Peluang mendapatkan promosi								
9.	Saya merasa puas. Karena, ada kesempatan terbuka yang sama rata antar karyawan untuk promosi jabatan	0 (0)	4 (8)	19 (57)	26 (104)	4 (20)	3.57	Tinggi
10.	Saya merasa puas dengan ketentuan (cara penilaian) promosi dan kenaikan jabatan yang ada di perusahaan dilakukan dengan adil sesuai dengan kinerja dan prestasi yang dimiliki	0 (0)	2 (4)	18 (54)	33 (132)	0 (0)	3.58	Tinggi
11.	Saya merasa puas dengan promosi jabatan sering	0 (0)	4 (8)	22 (66)	26 (104)	1 (5)	3.45	Tinggi

	terjadi di perusahaan							
Mean(Rata-rata) Kepuasan pada peluang mendapatkan promosi							3.53	Tinggi
Supervisi(Pengawasan)								
12.	Saya merasa puas. Karena, Menurut pendapat saya, Atasan saya mampu memberikan dukungan serta motivasi kepada karyawan	0 (0)	2 (4)	14 (42)	35 (140)	2 (10)	3.70	Tinggi
13	Saya merasa puas. Karena, Menurut pendapat saya, Atasan saya mampu menampung saran, kritik dari bawahannya	0 (0)	4 (8)	20 (60)	24 (96)	5 (25)	3.57	Tinggi
14	Saya merasa puas. Karena, Menurut pendapat saya, Atasan saya mampu memberikan solusi ketika ada permasalahan kerja dengan baik	0 (0)	2 (4)	19 (57)	29 (116)	3 (15)	3.62	Tinggi
15	Saya merasa puas. Karena, Menurut pendapat saya, Atasan saya mampu untuk membimbing dan mrmpelakukan karyawan dengan baik	0 (0)	0 (0)	16 (48)	31 (124)	6 (30)	3.81	Tinggi
Mean(Rata-rata) Kepuasan pada Supervisi(Pengawasan)							3.67	Tinggi
Rekan Kerja								
16.	Saya puas bekerja dengan rekan kerja saya. Karena, rekan kerja saya memberikan dukungan kepada saya (Saling memberikan motivasi)	1 (1)	0 (0)	10 (30)	31 (124)	11 (55)	3.98	Tinggi
17.	Saya puas bekerja dengan rekan kerja saya. Karena, kami mampu saling membantu menyelesaikan permasalahan kerja serta memberikan solusi	0 (0)	2 (4)	14 (42)	31 (124)	6 (30)	3.77	Tinggi
18.	Saya puas bekerja dengan rekan kerja saya. Karena, Hubungan kami harmonis	0 (0)	2 (4)	16 (48)	24 (96)	11 (55)	3.83	Tinggi

	satu sama lain (Tidak memiliki permasalahan dengan rekan kerja)							
Mean(Rata-rata) Kepuasan pada rekan kerja							3.86	Tinggi
Mean(Rata-rata) Kepuasan Kerja karyawan CV Jaya Bersama Semarang							3.72	Tinggi

Sumber:Data primer diolah,2022

Seperti yang dapat dilihat pada tabel 4.2 maka, dapat ditarik kesimpulan yakni, Mean(Rata-rata) Kepuasan Kerja karyawan CV Jaya Bersama Semarang sebesar, 3,72 yang termasuk dalam kategori tinggi artinya Responden merasa puas pada kondisi kerja, peluang promosi, gaji yang diberikan, pengawasan, serta rekan kerja.

Kepuasan kerja yang terdiri dari, 4 dimensi tersebut memperoleh kategori tinggi pada tiap dimensi yang ada. Responden merasa puas bahwa pekerjaannya saat ini sesuai dengan pengalaman dan pendidikan yang dimiliki serta kepuasan pada rekan kerja dimana, responden merasa puas dengan rekan kerja karena, mampu memberikan dukungan kepada responden dengan saling memberikan motivasi satu sama lain dengan nilai rata-rata tertinggi yakni pada kepuasan pada pekerjaan itu sendiri dimana, mean(rata-rata) dari ke 2 dimensi tersebut sebesar 3,86 yang termasuk pada kategori tinggi, Selain itu nilai mean(rata-rata) terendah pada Variabel X1 yakni, pada item pernyataan “Saya merasa puas dengan promosi jabatan sering terjadi di perusahaan”, Meskipun mendapatkan rata-rata terendah pada variabel X1 tetapi responden tetap memiliki tingkat kepuasan yang tinggi perihal promosi jabatan yang terjadi di perusahaan.

4.3.1.2 Deskripsi Tingkat Motivasi Kerja Karyawan CV Jaya Bersama Semarang

Tabel 4. 2 Hasil Uji Deskriptif Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5		
<i>Physiological Needs</i> (Kebutuhan Fisik & Biologis)								
19.	Saya termotivasi. Karena, Gaji yang saya dapatkan mampu untuk mencukupi kebutuhan sandang dan pangan keluarga saya	0 (0)	3 (6)	20 (60)	29 (116)	1 (5)	3.53	Tinggi
20.	Saya termotivasi. Karena, Perusahaan tempat saya bekerja saat ini sangat memedulikan kesejahteraan karyawannya	0 (0)	2 (4)	17 (51)	33 (132)	1 (5)	3.62	Tinggi
21.	Saya termotivasi. Karena, Waktu istirahat yang ditetapkan oleh perusahaan cukup untuk saya beristirahat	0 (0)	2 (4)	14 (42)	34 (136)	3 (15)	3.72	Tinggi
Mean(Rata-rata) Kebutuhan Fisik & Biologis							3.62	Tinggi
Keamanan & Keselamatan								
22.	Saya termotivasi. Karena, Menurut saya lingkungan perusahaan memiliki tingkat keamanan yang baik.	0 (0)	1 (2)	8 (24)	41 (164)	3 (15)	3.87	Tinggi
23.	Saya termotivasi. Karena, Menurut saya, Informasi keselamatan apabila karyawan berada di situasi darurat sudah di sosialisasikan oleh perusahaan dengan baik.	0 (0)	1 (2)	6 (18)	39 (156)	7 (35)	3.98	Tinggi
24.	Saya termotivasi. Karena, Di perusahaan tempat saya bekerja	0 (0)	2 (4)	9 (27)	34 (136)	8 (40)	3.91	Tinggi

	peralatan serta perlengkapan kerja memadai untuk digunakan dan aman serta tersedia peralatan kesehatan (P3K)							
25.	Saya termotivasi. Karena, Di perusahaan tempat saya bekerja telah ada kesepakatan yang jelas yang berhubungan dengan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang membuat saya tidak memiliki kecemasan ketika saya bekerja	0 (0)	3 (6)	10 (30)	34 (136)	6 (30)	3.81	Tinggi
26.	Saya termotivasi. Karena, Saya mendapatkan asuransi atau jaminan untuk keselamatan dari perusahaan (Kecelakaan Kerja,Sakit)	0 (0)	1 (2)	8 (24)	37 (148)	7 (35)	3.94	Tinggi
Mean(Rata-rata) Keamanan & Keselamatan							3.90	Tinggi
Kebutuhan Sosial								
27.	Saya termotivasi. Karena, Saya mampu bersosialisasi dengan baik terhadap rekan kerja saya	0 (0)	0 (0)	11 (33)	32 (128)	10 (50)	3.98	Tinggi
29	Saya termotivasi. Karena, rekan kerja saya mampu menerima keberadaan saya diperusahaan dengan baik	0 (0)	0 (0)	10 (30)	34 (136)	9 (45)	3.98	Tinggi
Mean(Rata-rata) Kebutuhan sosial							3.98	Tinggi
Penghargaan								
30.	Saya termotivasi. Karena, Saya diberi apresiasi dari atasan	0 (0)	2 (4)	13 (39)	34 (136)	4 (5)	3.75	Tinggi

	apabila saya mampu menyelesaikan tugas saya tepat waktu dan baik							
31.	Saya termotivasi. Karena, Selama saya bekerja perusahaan menghargai serta mengakui hasil kerja saya(Saya mendapatkan apresiasi yang baik dari perusahaan)	0 (0)	2 (4)	16 (48)	34 (136)	1 (5)	3.64	Tinggi
32.	Saya termotivasi. Karena, Keberadaan saya di perusahaan diakui serta dihormati	0 (0)	2 (4)	17 (51)	29 (116)	5 (20)	3.70	Tinggi
33.	Saya termotivasi. Karena, Saya dan rekan kerja saya saling menghormati tanpa membedakan jabatan kami	0 (0)	3 (6)	9 (27)	32 (128)	9 (45)	3.89	Tinggi
Mean(Rata-rata) Penghargaan							3.74	Tinggi
Aktualisasi diri								
34.	Saya termotivasi. Karena, Saya memiliki kemampuan serta keterampilan yang cukup untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik	0 (0)	1 (2)	13 (39)	34 (136)	5 (25)	3.81	Tinggi
35	Saya termotivasi. Karena, Ketika saya diberi kritik serta saran dari atasan membuat saya mengoreksi diri dan memperbaiki diri agar lebih baik lagi	0 (0)	2 (4)	6 (18)	41 (164)	4 (20)	3.89	Tinggi
36.	Saya termotivasi. Karena, Bekerja di perusahaan ini membuat kemampuan yang saya	0 (0)	3 (6)	16 (48)	30 (120)	4 (20)	3.66	Tinggi

miliki berkembang								
Mean(Rata-rata) Aktualisasi diri							3.78	Tinggi
Mean(Rata-rata) Motivasi Kerja							3.80	Tinggi

Sumber: Data primer diolah,2022

Seperti yang dapat dilihat pada tabel 4.3 maka, dapat ditarik kesimpulan yakni, Mean(Rata-rata) Motivasi Kerja karyawan CV Jaya Bersama Semarang sebesar, 3,80 yang termasuk dalam kategori tinggi, artinya Responden merasa termotivasi untuk bekerja karena, terpenuhinya kebutuhan fisik& biologis, keamanan & keselamatan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri.

Variabel Motivasi Kerja yang terdiri dari, 5 dimensi tersebut memperoleh kategori tinggi pada tiap dimensi yang ada dengan nilai rata-rata tertinggi yakni pada Kebutuhan sosial dimana, responden merasa termotivasi. Karena, Responden merasa mampu untuk bersosialisasi dengan baik terhadap rekan kerja terbukti dengan mean(rata-rata) sebesar 3,98 yang termasuk pada kategori tinggi sedangkan pada item pernyataan “Saya merasa termotivasi. Karena, Gaji yang saya dapatkan mampu untuk mencukupi kebutuhan sandang dan pangan keluarga saya” mendapatkan mean(rata-rata) 3,53 yang walaupun tergolong pada kategori yang tinggi tetapi memiliki mean(rata-rata) paling rendah pada variabel X2.

4.3.1.3 Deskripsi Tingkat *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) Karyawan CV Jaya Bersama Semarang

Tabel 4. 3 Hasil Uji deskriptif *Organizational Citizenship Behavior*(OCB)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5		
<i>Altruism</i>								
37.	Saya bersedia secara suka rela membantu rekan kerja saya yang pekerjaannya mengalami overload tanpa mengharapkan imbalan	0 (0)	1 (2)	14 (42)	33 (132)	5 (25)	3.79	Tinggi
38.	Saya secara suka rela membantu dan atau menggantikan rekan kerja saya ketika yang bersangkutan tidak bisa melakukan tugasnya	0 (0)	2 (4)	16 (48)	30 (120)	5 (25)	3.72	Tinggi
39.	Saya secara suka rela meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja untuk memecahkan permasalahan pekerjaan yang dihadapi, semampu saya	0 (0)	1 (2)	12 (36)	36 (144)	4 (20)	3.81	Tinggi
Mean(rata-rata) Altruism							3.77	Tinggi
<i>Conscientiousness</i>								
40.	Saya mematuhi peraturan waktu	0 (0)	0 (0)	7 (21)	37 (111)	9 (45)	4.04	Tinggi

	yang sudah ditetapkan perusahaan(jam datang, istirahat,dsb)							
41.	Saya memanfaatkan waktu istirahat dengan sebaik mungkin	0 (0)	0 (0)	6 (18)	33 (132)	14 (70)	4.15	Tinggi
42.	Saya bersedia bekerja melebihi waktu yang ditentukan	0 (0)	11 (22)	16 (48)	23 (92)	3 (15)	3.34	Cukup
Mean(rata-rata) Conscientiousness							3.84	Tinggi
<i>Sportmanship</i>								
43.	Saya tidak mengeluh (merasa terbebani) terhadap tugas kerja saya	0 (0)	1 (2)	15 (45)	34 (136)	3 (15)	3.74	Tinggi
44.	Saya mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di perusahaan	0 (0)	0 (0)	14 (42)	33 (99)	6 (30)	3.85	Tinggi
45.	Saya tidak pernah berpikiran buruk terhadap permasalahan kerja maupun masalah dengan rekan kerja atau atasan	0 (0)	1 (2)	7 (21)	42 (168)	3 (15)	3.89	Tinggi
Mean(rata-rata) Sportmanship							3.82	Tinggi
<i>Courtesy</i>								
46.	Saya mengingatkan rekan kerja saya	0 (0)	0 (0)	17 (51)	33 (132)	3 (15)	3.74	Tinggi

	agar tidak lupa untuk menyelesaikan deadline tugasnya							
47.	Saya selalu menjaga keharmonisan hubungan saya dengan rekan kerja atau atasan agar terhindar dari masalah interpersonal	0 (0)	0 (0)	12 (36)	33 (132)	8 (40)	3.92	Tinggi
48.	Saya memikirkan dampak dari perbuatan yang saya lakukan terhadap rekan kerja saya	0 (0)	1 (2)	12 (36)	34 (136)	6 (30)	3.85	Tinggi
49.	Saya suka untuk sharing dengan rekan kerja atau atasan tentang permasalahan kerja ataupun hal yang lain	1 (1)	1 (2)	17 (51)	30 (120)	4 (20)	3.66	Tinggi
Mean(rata-rata) Courtesy							3.79	Tinggi
<i>Civic virtue</i>								
50.	Saya selalu mematuhi peraturan serta kebijakan yang berlaku meskipun tidak ada yang mengawasi	0 (0)	1 (2)	8 (24)	38 (152)	6 (30)	3.92	Tinggi
51.	Saya rutin dalam mengikuti kegiatan perusahaan	0 (0)	1 (2)	14 (42)	36 (144)	2 (10)	3.74	Tinggi

52.	Saya aktif dalam memberikan kritik dan saran kepada atasan guna kemajuan perusahaan	0 (0)	2 (4)	16 (48)	30 (120)	5 (25)	3.72	Tinggi
Mean(rata-rata) <i>Civic virtue</i>							3.79	Tinggi
Mean(rata-rata) <i>Organizational Citizenship Behavior(OCB)</i> karyawan di CV Jaya Bersama Semarang							3.80	Tinggi

Sumber: Data primer diolah,2022

Seperti yang dapat dilihat pada tabel 4.4 maka, dapat ditarik kesimpulan yakni, Mean(Rata-rata) *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* (Y) karyawan CV Jaya Bersama Semarang sebesar, 3,80 yang termasuk dalam kategori tinggi. Artinya Responden merasa tidak terbebani dengan membantu rekan kerja tanpa mengharapkan imbalan dalam ketersediaan untuk membantu, mengatur waktu, toleransi situasi kerja, relasi dengan rekan kerja, serta ketersediaan untuk berpartisipasi dan peduli terhadap perusahaan.

Organizational Citizenship Behavior(OCB) yang terdiri dari, 5 dimensi tersebut memperoleh kategori tinggi pada tiap dimensi yang ada dengan nilai rata-rata tertinggi yakni pada *Conscientiousness* dengan mean(rata-rata) 3.84 yang termasuk pada kategori tinggi, sedangkan untuk item pernyataan sendiri yang memiliki mean(rata-rata) yang tinggi yakni, “Saya memanfaatkan waktu istirahat dengan sebaik mungkin” dimana responden merasa bahwa sudah menggunakan waktu istirahat dengan sebaik-baiknya, serta mean(rata-rata) terendah pada item pernyataan “Saya bersedia bekerja melebihi waktu yang ditentukan”.

4.3.2 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* karyawan CV Jaya Bersama Semarang

Pada penelitian ini penulis telah menetapkan hipotesis satu(H1) yakni, Kepuasan kerja berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan interpretasi H1 dapat diterima apabila t hitung $>$ t tabel atau $\text{sig.} < 0,05$, t tabel dalam penelitian ini 2.00856

Hasil dari analisis linear berganda yakni,

Tabel 4. 4 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior(OCB)*

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Kepuasan Kerja	0.724	2.00856	0.472
Motivasi Kerja	3.110	2.00856	0.003

Sumber: Data primer diolah,2022

Hasil dari uji hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* karyawan CV Jaya Bersama Semarang menunjukkan hasil nilai t hitung $<$ t tabel yakni, $0.724 < 2.00856$ dengan nilai signifikan 0.472 sehingga tidak signifikan dan nilai beta 0.100 dengan arah yang positif sehingga H1 ditolak, yang dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan tetapi memiliki arah yang positif serta signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* karyawan CV Jaya Bersama Semarang.

4.3.3 Pengaruh Motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* karyawan CV Jaya Bersama Semarang

Pada penelitian ini penulis telah menetapkan hipotesis dua(H2) yakni, Motivasi kerja berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan interpretasi H2 dapat diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$, t_{tabel} dalam penelitian ini 2.00856

Hasil dari analisis linear berganda yakni,

Tabel 4. 5 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior(OCB)*

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Kepuasan Kerja	0.724	2.00856	0.472
Motivasi Kerja	3.110	2.00856	0.003

Sumber: Data primer diolah,2022

Hasil dari uji hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* karyawan CV Jaya Bersama Semarang menunjukkan hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni, $3.110 > 2.00856$ serta tingkat signifikansi < 0.05 sehingga H2 diterima, yang dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* (Y) karyawan CV Jaya Bersama Semarang.

4.3.4 Pengaruh Kepuasan kerja serta Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* karyawan CV Jaya Bersama Semarang

Pada penelitian ini penulis telah menetapkan hipotesis satu(H1) yakni, Kepuasan kerja berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan interpretasi H1 dapat diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$, F_{tabel} pada penelitian ini yakni, 3.18

Hasil dari analisis linear berganda yakni,

Tabel 4. 6 Hasil Uji Hipotesis X1 & X2 secara simultan terhadap Y

Model	F hitung	F tabel	Sig.
<i>Regression</i>	7.642	3.18	0.001
<i>Residual</i>			

Sumber:Data primer diolah,2022

Hasil dari uji hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja & Motivasi Kerja secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* karyawan CV Jaya Bersama Semarang menunjukkan hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni, $7.642 > 3.18$ serta nilai signifikan 0.001 lebih kecil dari 0.05 sehingga H3 diterima , yang dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja & Motivasi Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* karyawan CV Jaya Bersama Semarang.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis yang telah didapatkan terhadap ketiga hipotesis yang ada maka data ditarik kesimpulan bahwa:

1. Hipotesis 1 yang berisikan “Kepuasan kerja berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.” Ditolak. Hal tersebut berlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Akbar & Diwanti, 2021; Febriyani & Kartono, 2019; Sarie, 2018) dengan hasil bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan tetapi sama(sejalan) dengan penelitian (Monikasari & Hidayat, 2019) yang memiliki hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara positif serta signifikan.
2. Hipotesis 2 yang berisikan “Motivasi kerja berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.” Diterima. Hal tersebut sama(sejalan) dengan hasil penelitian (Dewi & Riana, 2019; Kartono et al., 2019; Susanto, 2018; Wanah & Iqbal, 2020) yang memiliki hasil motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap OCB.
3. Hipotesis 3 yang berisikan “Kepuasan kerja & Motivasi kerja berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*” Diterima. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Febriyani & Kartono, 2019; Monikasari & Hidayat, 2019; Susanto, 2018) yang memiliki hasil kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap OCB.
4. Kepuasan Kerja karyawan termasuk dalam kategori yang tinggi. Karena, Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini (sesuai dengan pengalaman serta pendidikan yang dimiliki oleh karyawan) , Karyawan merasa puas dengan rekan kerja karena dapat memberikan dukungan satu sama lain (saling memberikan motivasi), Motivasi Kerja

karyawan termasuk dalam kategori yang tinggi. Karyawan merasa termotivasi karena, Informasi keselamatan kerja di sosialisasikan dengan baik, Perusahaan memberikan asuransi keselamatan atau jaminan keselamatan (kecelakaan kerja, sakit), karyawan saling menghormati tanpa membedakan jabatan, dan pemberian kritik serta saran dari atasan membuat karyawan mengoreksi diri dan memperbaiki diri agar lebih baik lagi. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan juga termasuk dalam kategori tinggi. Dimana, Karyawan merasa bahwa selalu mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku meskipun tidak ada pengawasan, selalu menjaga keharmonisan hubungan antar rekan kerja maupun atasan, selalu memanfaatkan waktu istirahat dengan baik, serta selalu mematuhi peraturan waktu yang sudah ditetapkan(jam datang, istirahat, dsb).

