

BAB V

PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah diuraikan dari bab sebelumnya. Pada bab ini membahas kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran dari penulis

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Pan Rama Vista Garment. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi juga *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan karyawan
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Pan Rama Vista Garment . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasional yang dirasakan karyawan, semakin tinggi juga *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan karyawan.

5.2. Implikasi Manajerial

PT. Pan Rama Vista Garment adalah salah satu perusahaan tekstil di Kabupaten Sukoharjo. Semua karyawan mempunyai peran masing-masing untuk membantu keberlangsungan perusahaan, maka banyak faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menentukan strategi untuk mempertahankan atau meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan peneliti, diketahui tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Pan Rama Vista Garment tergolong dalam katagori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan karyawan. Manajemen harus mempertahankan kepuasan kerja karyawan, agar karyawan kedepannya bisa menyelesaikan tanggungjawab mereka lebih baik lagi dari waktu ke waktu. Mempertahankan kepuasan kerja karyawan dengan cara perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan menggunakan ketrampilan mereka dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Selain itu, perusahaan juga bisa memberikan pujian/ reward kepada karyawan yang menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan diketahui tingkat komitmen organisasional karyawan PT. Pan Rama Vista Garmen cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus mempertahankan dan lebih memberikan perhatian kepada karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai dan merasa bagian yang penting dari perusahaan. Cara mempertahankan komitmen organisasional

adalah dengan membiarkan karyawan terlibat dalam kegiatan-kegiatan informal perusahaan seperti buka bersama, piknik, dll.

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan diketahui tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Pan Rama Vista Garmen cukup tinggi. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan mampu menerapkan perilaku *organizational citizenship behavior* pada setiap karyawan secara sukarela dan menguntungkan karyawan. Perusahaan harus bisa menjaga loyalitas karyawan dengan cara memberikan fasilitas yang memadai saat kerja, hal tersebut dapat membantu karyawan lebih semangat dalam bekerja. Cara mempertahankannya OCB adalah dengan cara menanamkan sikap kerjasama antar karyawan, cara membangun kerjasama bisa dengan pelatihan karyawan bisa mewujudkan tujuan organisasi. Perusahaan juga bisa memperhatikan kebutuhan mereka, jika karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan maka mereka akan melakukan timbal balik dengan cara melakukan OCB.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti:

1. Penelitian hanya dilakukan hanya dilakukan di PT. Pan Rama Vista Garmen, sehingga tidak bisa digeneralisasikan ke perusahaan tekstil lainnya.
2. Dalam penyebaran kuesioner, peneliti hanya memberikan *link google form* kepada HRD PT. Pan Rama Vista Garment yang kemudian

diteruskan ke karyawan lain. Hal tersebut mengakibatkan peneliti tidak bisa mendampingi responden dalam menjawab pernyataan sesuai dengan yang dialami atau tidak.

3. Penelitian ini hanya dilakukan di bagian *shipping* dan OCB mengindikasikan nilai cukup tinggi.. Maka belum tentu hasil ini bisa digeneralisasikan ke karyawan di divisi lain.
4. Pada penelitian ini hanya dilakukan di bagian *shipping* dan memiliki komitmen afektif yang tinggi . Maka hasil ini belum tentu bisa digeneralisasikan ke karyawan di divisi lain.

5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang dialami oleh peneliti, maka peneliti memberikan beberapa saran :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dilakukan pada karyawan di perusahaan lain dan dapat menambahkan variabel lain yang menjadi pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Diharapkan peneliti dapat melakukan penelitian dengan metode kualitatif dengan melakukan wawancara sehingga peneliti bisa mendapatkan hasil yang diinginkan.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dilakukan kepada pegawai *white collar* (pegawai kantoran).
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti berbagai macam tipe komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1996), "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 49 No. 3, pp. 252-276.
- Allison, Barbara J; Voss, et al. (2001). "Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior." *Journal of Education for Business* 76(5): 282-288.
- Aly, T., Badawy, E., Kamel, M., Hussein, M. M (2016). Exploring the Relationship Between Organizational Culture, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Human Resource Studies*,
- Bolon, D. S. (1997). Organizational citizenship behaviour among hospital employees: A multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment. *Hospital and Health Services Administration*, 42(2), 221-241.
- Cohen, A., Ben-Tura, E. and Vashdi, D.R. (2012), "The relationship between social exchange variables, OCB, and performance: what happens when you consider group characteristics?", *Personnel Review*, Vol. 41 No. 6, pp. 705-731.
- Cohrs, J.C., Kämpfe-Hargrave, N. and Riemann, R. (2012), "Individual differences in ideological attitudes and prejudice: evidence from peer-report data", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 103 No. 2, pp. 343-361.
- Daft, L. Richard. 2010. *Summary Theory and Design*. Jakarta: Salemba Empat

- Davies, R. (2001), "How to boost staff retention", *People Management*, Vol. 7 No. 8, pp. 54-56
- Eisenberg, A., Davidova, J., & Kokina, I (2018). The Interrelation between Organizational Learning Culture and Organizational Citizenship Behavior. *RURAL ENVIRONMENT. EDUCATION. PERSONALITY*, 11(May), 11–12.
<https://doi.org/10.22616/REEP.2018.043>
- Fassina, N. E., Jones, D. A., & Uggerslev, K. L. (2007). *Relationship Clean-Up Time: Using Meta-Analysis and Path Analysis to Clarify Relationships Among Job Satisfaction, Perceived Fairness, and Citizenship Behaviors*. *Journal of Management*, 34(2), 161–188. doi:10.1177/0149206307309260
- Ghozali, H. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habeeb, S. (2019). A proposed instrument for assessing organizational citizenship behavior in BFSI Companies in India. *Cogent Business & Management*, 1-20.
doi:<https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1625702>
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hassi, A. (2019). "You get what you appreciate" Effects of leadership on job satisfaction, affective commitment, and organisational citizenship behavior. *International Journal of Organizational Analysis*, 27 No. 3, 2019, 786-811.
doi:10.1108/IJOA-08-2018-1506

- Indarti, S., Fernandes, S. A., & Hakim, W. (2017). The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance. *Journal of Management*, Vol. 36 No. 10, 2017, 1283-1293. doi:10.1108/JMD-11-2016-0250
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Mahmoudi, G., Rostami, F.H., Mahmoudjanloo, S. and Jahani, M.A. (2017), "Relationship of employees' achievement motivation and quality of working life with their self-efficacy at selected hospitals with a multi-group analysis: moderating role of organizational ownership", *Materia Socio-medica*, Vol. 29 No. 4, p. 237
- Mowday, Steers, R., dan Porter, L.W. 1983. *Motivation and Work Behavior*, New York: Academic Press
- Narzary, G., & Palo, S. (2020). Structural empowerment and organisational citizenship behavior. *Consequences of job satisfaction*, 1435-1449. doi:10.1108/PR-11-2019-0632
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational
- Robbins and Judge. (2017), *Organizational Behavior*, 17th Editions. London: Pearson Education Ltd.

- Roscoe. (1982). "Research Methods For Business", New York. Mc Graw Hill.
- Shanker, M. (2018). Organizational citizenship behavior in relation to employees intention to stay in Indian organizations. *Business Process Management*, 1463-7154. doi:10.1108/BPMJ-02-2018-0048
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Tsai, Y. and Wu, S.W. (2010), "The relationships between organisational citizenship behaviour, job satisfaction and turnover intention", *Journal of Nursing Management*, Vol. 19, pp. 3564-3574.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W. and Lofquist, L.H. (1967), "Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: XXII)", Industrial Relations Center Work Adjustment Project, University of Minnesota, Minneapolis.
- Williams, L.J. and Anderson, S.E. (1991), "Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors", *Journal of Management*, Vol. 17 No. 3, pp. 601-617.

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pada bagian ini, dimohon responden mengisi dengan jujur sesuai dengan apa yang dialami dan di rasakan. Mohon memberi tanda centang (V), berikut keterangan untuk skala jawaban :

- 1 : Sangat Tidak Setuju (STS) 4. Setuju (S)
 2: Tidak Setuju (TS) 5. Sangat Setuju (SS)
 3 : Netral (N)

Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasakan kestabilan kerja setiap waktu.					
2.	Saya merasa mendapatkan kesempatan dalam mengerjakan sesuatu yang berbeda dari waktu ke waktu					
3.	Saya memiliki kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan sendiri.					
4.	Saya memiliki Kesempatan untuk menjadi orang yang dihargai dalam kelompok kerja.					
5.	Saya merasa puas dengan cara atasan menangani pekerjaan mereka					
6.	Saya merasa puas dengan kompetensi yang dimiliki atasan saya dalam mengambil keputusan					
7.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai hati nurani					
8.	Ketersediaan pekerjaan untuk saya sebagai seorang karyawan					
9.	Saya mempunyai kesempatan untuk membantu pekerjaan orang lain					
10	Kesempatan untuk memberitahukan orang lain					

	mengenai apa yang harus dikerjakan					
11	Saya mendapatkan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan saya					
12	Kebijakan perusahaan yang diterapkan dalam praktek					
13	Gaji yang didapat berdasarkan pekerjaan yang saya lakukan					
14	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri pada pekerjaan					
15	Saya merasa Kebebasan untuk menggunakan pertimbangan sendiri					
16	Kesempatan untuk mencoba mengerjakan tugas dengan cara yang saya ciptakan sendiri					
17	Saya merasa puas dengan kondisi pekerjaan yang saya rasakan					
18	Hubungan saya dengan rekan kerja dan atasan berjalan baik					
19	Saya mendapat penghargaan/pujian ketika dapat menjalankan tugas dengan baik.					
20	saya merasa puas atas pekerjaan yang saya peroleh					

Komitmen Organisasi

Bagian I – Komitmen Afektif

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.					
2.	Saya merasa jika masalah yang ada didalam perusahaan adalah masalah saya.					
3.	Saya tidak mempunyai perasaan "memiliki" yang kuat terhadap perusahaan ini. (R)					

4.	Saya tidak merasa "terikat secara emosional" dengan perusahaan ini. (R)					
5.	Saya tidak merasa seperti "keluarga" di dalam perusahaan ini (R)					
6.	Perusahaan ini mempunyai arti yang besar bagi saya					

Bagian II – Komitmen Keberlanjutan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saat ini, saya bertahan di perusahaan ini karena untuk memenuhi kebutuhan saya					
2.	Keluar dari perusahaan ini merupakan sesuatu yang berat bagi saya , walaupun saya ingin keluar sekarang.					
3.	Jika saya keluar dari perusahaan ini maka banyak hal dalam hidup saya yang terganggu					
4.	Saya merasa bahwa memiliki sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan ini					
5.	Jika saya belum menempatkan diri saya dalam perusahaan ini, saya mungkin mempertimbangkan untuk bekerja di tempat lain					
6.	Jika saya keluar dari perusahaan maka kerugian yang saya alami lebih besar dari manfaat yang saya dapatkan					

Bagian III – Komitmen Normatif

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap					

	bekerja di perusahaan saya saat ini					
2.	Saya merasa bukan hal yang benar jika saya keluar dari perusahaan karena ada tawaran yang lebih baik					
3.	Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan perusahaan saya sekarang					
4.	Perusahaan ini berhak mendapatkan loyalitas saya					
5.	Saya tidak akan meninggalkan perusahaan saya sekarang karena saya memiliki rasa kewajiban kepada orang-orang di dalamnya.					
6.	Saya merasa berhutang budi banyak pada perusahaan saya					

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Presensi saya di tempat kerja di atas peraturan kehadiran yang dibuat oleh perusahaan					
2.	Saya tidak mengambil tambahan waktu istirahat					
3.	Saya mematuhi peraturan perusahaan walaupun tidak ada yang orang yang melihat					
4.	Saya adalah salah satu karyawan yang paling bertanggungjawab di perusahaan					
5.	Saya percaya dalam mengerjakan pekerjaan dengan jujur akan selaras dengan upah yang didapatkan					
6.	Saya menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh hal-hal sepele					
7.	Saya selalu fokus pada hal yang salah/tidak sesuai, daripada sisi positif dari pekerjaan saya					

8.	Saya cenderung mengerjakan pekerjaan yang di luar kemampuan saya					
9.	Saya selalu menemukan kesalahan yang dilakukan oleh perusahaan tempat saya bekerja					
10	Saya sering mengeluh jika ada masalah dalam pekerjaan					
11	Saya menghadiri pertemuan/rapat yang tidak wajib dari perusahaan					
12	Saya menghadiri acara yang tidak begitu penting tetapi dapat menolong citra perusahaan					
13	Saya terus mengikuti perubahan dalam perusahaan					
14	Saya selalu membaca dan mengikuti pengumuman dan informasi yang ada di perusahaan					
15	Saya memperhatikan bagaimana perilaku saya mempengaruhi pekerjaan orang lain					
16	Saya tidak menyalahgunakan hak orang lain					
17	saya mencoba menghindari masalah dengan rekan kerja					
18	saya mengambil langkah untuk mencegah permasalahan dengan rekan kerja					
19	Saya membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berat					
20	Saya rela membantu orang lain yang memiliki masalah terkait pekerjaan					
21	Saya selalu siap mengulurkan tangan membantu orang lain di sekitar saya					
22	Saya mempertimbangkan tindakan saya terhadap rekan kerja					
23	Saya membantu menyelesaikan tugas rekan kerja yang absen					

Lampiran 1. 2. Jawaban Responden

Kepuasan Kerja (X1)

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	KK16	KK17	KK18	KK19	KK20
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	3	3	3	4	3
3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
2	2	1	3	1	1	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3
3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3
3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2
3	4	2	4	4	3	4	2	3	2	4	3	2	2	3	4	4	3	2	4
3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	5	3	3
1	1	1	1	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	4	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
2	4	5	3	5	5	5	4	4	3	5	3	2	4	4	3	3	4	3	4
4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	5
3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4

Komitmen organisasi (X2)

KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	KO11	KO12	KO13	KO14	KO15	KO16	KO17	KO18
4	4	5	1	1	4	4	4	3	4	1	3	3	1	1	4	4	3
3	3	4	2	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3
4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	4	4	4	3
5	4	1	1	1	4	5	2	1	4	2	3	1	3	1	1	2	3
2	2	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	2	2	2	3	4	2
2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1
3	3	4	4	1	4	2	4	2	4	1	3	3	2	2	3	2	2
3	4	2	4	2	5	3	4	2	4	2	1	3	3	3	2	3	2
3	4	3	3	5	4	5	4	3	4	2	3	2	4	3	3	3	2
3	3	2	2	2	3	5	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3
4	4	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3
3	2	3	3	5	1	1	2	3	1	3	3	4	2	2	2	1	3
2	4	4	4	3	3	4	2	1	2	3	1	5	1	3	5	2	3
5	4	2	3	5	5	4	3	1	4	4	4	5	4	2	4	2	5
3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2
1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	2	3	1	1
3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4
4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4
5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	2	4	4	2	4	2	4	4	5	2	2	4	4	2
5	3	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4
3	4	5	3	2	3	4	5	2	3	3	3	5	2	2	3	4	3
5	4	5	5	4	5	4	4	2	4	5	1	5	2	4	4	4	2
3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3
3	3	5	5	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	2	5	4	3
2	3	2	5	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	5	3	4	4
2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	5	4	2	4	4	4
3	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	3	4	3	3
4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	2	4	4	3
4	4	3	3	5	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	2
3	2	5	4	2	4	4	3	2	2	5	2	4	5	4	3	3	3

Lampiran 1. 3. Hasil Uji Validitas

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 Tahun	16	43.2	43.2	43.2
31-40 Tahun	10	27.0	27.0	70.3
41-50 Tahun	4	10.8	10.8	81.1
51-60 Tahun	7	18.9	18.9	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	30	81.1	81.1	81.1
Laki-laki	7	18.9	18.9	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 Tahun	2	5.4	5.4	5.4
1-5 Tahun	13	35.1	35.1	40.5
6-10 Tahun	7	18.9	18.9	59.5
10-15 Tahun	5	13.5	13.5	73.0
> 15 Tahun	10	27.0	27.0	100.0
Total	37	100.0	100.0	

KK11	Pearson Correlation	,674**	,410*	,619**	,384*	,580**	,327	,388	,444**	,536**	,490**	,285	1	,469**	,239	,490**	,423*	,426*	,385*	,513**	,389*	,602**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000	.023	.000	.056	.021	.008	.001	.003	.097		.005	.167	.003	.011	.011	.022	.002	.021	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK12	Pearson Correlation	,722**	,500**	,518**	,343*	,683**	,153	,339*	,354*	,643**	,675**	,504**	,469**	1	,638**	,312	,250*	,341*	,369**	,617**	,279*	,609**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.044	.000	.379	.046	.037	.000	.000	.002	.005		.000	.068	.148	.045	.029	.000	.104	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK13	Pearson Correlation	,646**	,612**	,454**	,259*	,509**	,145	,310	,145	,565**	,545**	,534**	,239	,638**	1	,442**	,406*	,354*	,318	,568**	,382*	,435**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.133	.002	.406	.070	.407	.000	.001	.001	.167	.000		.008	.015	.037	.063	.000	.023	.009
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK14	Pearson Correlation	,574**	,533**	,377*	,492**	,362*	,501**	,534**	,381*	,598**	,358*	,280	,490**	,312	,442**	1	,540**	,342*	,303	,374*	,690**	,426**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.026	.003	.033	.002	.001	.024	.000	.035	.103	.003	.068	.008		.001	.044	.077	.027	.000	.011
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK15	Pearson Correlation	,524**	,552**	,483**	,479**	,352*	,688**	,739**	,408*	,442**	,375*	,281	,423*	,250	,406*	,540**	1	,614**	,387*	,465**	,407*	,456**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.003	.004	.038	.000	.000	.015	.008	.026	.102	.011	.148	.015	.001		.000	.022	.005	.015	.006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK16	Pearson Correlation	,580**	,673**	,610**	,499**	,547**	,460**	,558**	,369*	,302	,342*	,338*	,426*	,341*	,354*	,342*	,614**	1	,614**	,516**	,458**	,685**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.001	.005	.000	.029	.077	.044	.047	.011	.045	.037	.044	.000		.000	.002	.006	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK17	Pearson Correlation	,595**	,469**	,372*	,386*	,525**	,291	,401*	,346*	,125	,370*	,365*	,385*	,369*	,318	,303	,387*	,614**	1	,440**	,371*	,681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.028	.022	.001	.090	.017	.042	.474	.029	.031	.022	.029	.063	.077	.022	.000		.008	.028	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK18	Pearson Correlation	,688**	,542**	,563**	,603**	,737**	,452**	,539**	,475**	,688**	,562**	,574**	,513**	,617**	,568**	,374*	,465**	,516**	,440**	1	,477**	,572**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.006	.001	.004	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.027	.005	.002	.008		.004	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK19	Pearson Correlation	,532**	,475**	,474**	,601**	,443**	,493**	,557**	,349*	,396*	,247	,419*	,389*	,279	,382*	,690**	,407*	,458**	,371*	,477**	1	,477**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.004	.000	.008	.003	.001	.040	.019	.153	.012	.021	.104	.023	.000	.015	.006	.028	.004		.004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK20	Pearson Correlation	,785**	,726**	,693**	,580**	,673**	,381*	,417*	,525**	,539**	,520**	,339*	,602**	,609**	,435**	,426*	,456**	,685**	,681**	,572**	,477**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.024	.013	.001	.001	.001	.046	.000	.000	.009	.011	.006	.000	.000	.000	.004	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

KO13	Pearson Correlation	,344*	.019	.146	,401*	,339*	.241	.116	-.039	.204	-.020	-.255	,507**	-.052	1	-.095	.216	,411*	.128	.316
	Sig. (2-tailed)	.043	.915	.402	.017	.046	.164	.506	.824	.239	.909	.139	.002	.766		.586	.212	.014	.465	.065
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KO14	Pearson Correlation	,379*	.037	.034	-.309	.306	.241	.201	,411*	.190	.134	.216	.333	.147	-.095	1	.208	.045	.129	.296
	Sig. (2-tailed)	.025	.831	.848	.071	.074	.163	.247	.014	.274	.442	.213	.051	.400	.586		.230	.797	.460	.085
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KO15	Pearson Correlation	,356*	.001	.092	.183	,489**	-.248	,422*	.137	.260	.104	.127	,401*	-.001	.216	.208	1	.178	.252	.224
	Sig. (2-tailed)	.036	.996	.597	.293	.003	.151	.011	.431	.131	.551	.469	.017	.995	.212	.230		.307	.144	.195
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KO16	Pearson Correlation	,365*	.079	.247	,414*	.302	,345*	.171	.163	.086	.233	.082	.241	.069	,411*	.045	.178	1	,492**	.279
	Sig. (2-tailed)	.031	.653	.152	.014	.078	.042	.325	.351	.623	.178	.639	.163	.693	.014	.797	.307		.003	.105
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KO17	Pearson Correlation	,578**	.255	.309	.290	.236	.098	.279	,401*	,418*	,487**	.319	.268	.227	.128	.129	.252	,492**	1	.215
	Sig. (2-tailed)	.000	.140	.071	.091	.171	.576	.105	.017	.013	.003	.062	.119	.189	.465	.460	.144	.003		.214
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KO18	Pearson Correlation	,528**	.300	.172	-.052	.126	.252	.216	.252	.102	.220	.225	.234	,442**	.316	.296	.224	.279	.215	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.080	.324	.767	.471	.144	.212	.144	.560	.205	.193	.177	.008	.065	.085	.195	.105	.214	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

OCB11	Pearson Correlation	.362*	.035	.266	.118	.331	.209	.481**	.471**	.151	.201	.208	1	.418*	.373*	-.151	.170	.030	-.200	.024	.119	.289	.074	.167	.240
	Sig. (2-tailed)	.033	.842	.123	.501	.052	.228	.003	.004	.386	.246	.230		.013	.027	.387	.328	.866	.248	.891	.496	.092	.673	.338	.165
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
OCB12	Pearson Correlation	.397*	.271	.225	.296	.343*	.346*	.130	.249	.336*	.178	.075	.418*	1	.068	-.014	.262	.249	-.025	.049	.232	.419*	.171	.288	.492**
	Sig. (2-tailed)	.018	.115	.193	.084	.044	.042	.457	.150	.048	.307	.668	.013		.699	.938	.129	.150	.886	.781	.179	.012	.326	.093	.003
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
OCB13	Pearson Correlation	.566**	.286	.329	.422**	.524**	.282	.482**	.174	.114	.261	-.060	.373*	.068	1	.108	.546**	.324	.449**	.379*	.442**	.410*	.172	.393*	.428**
	Sig. (2-tailed)	.000	.095	.054	.012	.001	.101	.003	.318	.515	.130	.730	.027	.699		.537	.001	.057	.007	.025	.008	.014	.323	.019	.010
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
OCB14	Pearson Correlation	.402*	.297	.051	.352**	.031	.313	.133	.091	-.226	.350*	.127	-.151	-.014	.108	1	.296	.388*	.352**	.295	.479**	.247	.397*	.409*	.109
	Sig. (2-tailed)	.017	.083	.770	.038	.859	.067	.446	.605	.192	.039	.469	.387	.938	.537		.085	.021	.038	.085	.004	.153	.018	.015	.535
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
OCB15	Pearson Correlation	.467**	.488**	.130	.428*	.649**	.288	.206	-.006	.136	.329	-.081	.170	.262	.546**	.296	1	.503**	.366*	.401*	.449**	.416*	.318	.409*	.382**
	Sig. (2-tailed)	.005	.003	.458	.010	.000	.093	.236	.972	.437	.054	.646	.328	.129	.001	.085		.002	.030	.017	.007	.013	.062	.015	.024
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
OCB16	Pearson Correlation	.464**	.254	.513**	.621**	.333	.563**	.079	-.055	-.098	.199	-.015	.030	.249	.324	.388*	.503**	1	.341**	.708**	.494**	.348*	.344*	.630**	.277
	Sig. (2-tailed)	.005	.141	.002	.000	.050	.000	.652	.755	.575	.252	.931	.866	.150	.057	.021	.002		.045	.000	.003	.041	.043	.000	.107
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
OCB17	Pearson Correlation	.341*	.331	.036	.366*	.230	.051	.118	.059	-.038	.289	.092	-.200	-.025	.449**	.352*	.366*	.341*	1	.531**	.407*	.190	.175	.289	.355*
	Sig. (2-tailed)	.045	.052	.839	.030	.183	.770	.500	.738	.829	.092	.598	.248	.886	.007	.038	.030	.045		.001	.015	.274	.314	.092	.036
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
OCB18	Pearson Correlation	.335*	.019	.309	.424*	.224	.249	-.006	-.182	.025	.225	.073	.024	.049	.379*	.295	.401*	.708**	.531**	1	.467**	.413*	.543**	.521**	.207
	Sig. (2-tailed)	.049	.915	.071	.011	.196	.150	.975	.294	.887	.193	.677	.891	.781	.025	.085	.017	.000	.001		.005	.014	.001	.001	.234
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
OCB19	Pearson Correlation	.732**	.337*	.299	.670**	.431**	.584**	.210	.227	.218	.419*	.220	.119	.232	.442**	.479*	.449**	.494**	.407*	.467**	1	.745**	.590**	.760**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000	.048	.082	.000	.010	.000	.225	.189	.208	.012	.205	.496	.179	.008	.004	.007	.003	.015	.005		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
OCB20	Pearson Correlation	.657**	.223	.195	.466**	.340*	.413*	.056	.102	.342*	.449**	.138	.289	.419*	.410*	.247	.416*	.348*	.190	.413*	.745**	1	.670**	.625**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.199	.262	.005	.046	.014	.749	.559	.044	.007	.429	.092	.012	.014	.153	.013	.041	.274	.014	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
OCB21	Pearson Correlation	.417*	-.074	.041	.309	.073	.268	-.083	.071	.201	.387*	.207	.074	.171	.172	.397*	.318	.344*	.175	.543**	.590**	.670**	1	.706**	.331
	Sig. (2-tailed)	.013	.674	.816	.071	.677	.120	.637	.684	.246	.022	.232	.673	.326	.323	.018	.062	.043	.314	.001	.000	.000		.000	.052
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
OCB22	Pearson Correlation	.742**	.265	.434**	.771**	.358*	.686**	.146	.215	.217	.379*	.322	.167	.288	.393*	.409*	.409*	.630**	.289	.521**	.760**	.625**	.706**	1	.548**
	Sig. (2-tailed)	.000	.124	.009	.000	.035	.000	.403	.215	.212	.025	.059	.338	.093	.019	.015	.015	.000	.092	.001	.000	.000	.000		.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
OCB23	Pearson Correlation	.699**	.492**	.376*	.598**	.480*	.490*	.370*	.128	.355*	.474**	.124	.240	.492**	.428*	.109	.382*	.277	.355*	.207	.671**	.708**	.331	.548**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.026	.000	.004	.003	.029	.465	.037	.004	.477	.165	.003	.010	.535	.024	.107	.036	.234	.000	.000	.052	.001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 1. 4. Hasil Uji Reliabilitas

Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	20

Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	18

Organization Citizenship Behavior

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	23

Lampiran 1. 5. Uji Statistk Deskriptif

KEPUASAN KERJA

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	35	1.00	4.00	3.2286	.77024
KK2	35	1.00	4.00	3.4000	.69452
KK3	35	1.00	5.00	3.3714	.97274
KK4	35	1.00	4.00	3.5143	.74247
KK5	35	1.00	5.00	3.1143	.96319
KK6	35	1.00	5.00	3.1714	.98476
KK7	35	1.00	5.00	3.3714	.94202
KK8	35	1.00	4.00	3.4286	.73907
KK9	35	1.00	5.00	3.4571	.74134
KK10	35	2.00	5.00	3.5429	.61083
KK11	35	2.00	5.00	3.7429	.65722
KK12	35	2.00	4.00	3.4286	.65465
KK13	35	2.00	5.00	3.3429	.76477
KK14	35	2.00	5.00	3.4571	.74134
KK15	35	2.00	4.00	3.2000	.71948
KK16	35	2.00	4.00	3.3429	.63906
KK17	35	2.00	4.00	3.3429	.59125
KK18	35	1.00	5.00	3.6286	.84316
KK19	35	1.00	4.00	3.0000	.80440
KK20	35	1.00	5.00	3.3714	.84316
Valid N (listwise)	35				

KOMITMEN ORGANISASIONAL

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO1	35	1.00	5.00	3.3143	.99325
KO2	35	1.00	5.00	3.1714	.98476
KO3	35	1.00	5.00	3.4571	1.14642
KO4	35	1.00	5.00	3.4286	1.14496
KO5	35	1.00	5.00	3.1143	1.18251
KO6	35	1.00	5.00	3.5429	.91853
KO7	35	1.00	5.00	3.7714	.80753
KO8	35	2.00	5.00	3.2571	.78000
KO9	35	1.00	4.00	2.6286	.97274
KO10	35	1.00	4.00	3.2571	.81684
KO11	35	1.00	5.00	3.2857	.95706
KO12	35	1.00	4.00	2.6857	.90005
KO13	35	1.00	5.00	3.4857	1.03955
KO14	35	1.00	5.00	2.9714	1.04278
KO15	35	1.00	5.00	2.5429	.88593
KO16	35	1.00	5.00	3.3429	.83817
KO17	35	1.00	4.00	3.1143	.90005
KO18	35	1.00	5.00	2.8571	.84515
Valid N (listwise)	35				

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
OCB1	35	2.00	4.00	3.3143	.63113
OCB2	35	1.00	5.00	3.0000	.97014
OCB3	35	1.00	5.00	3.4286	1.00837
OCB4	35	1.00	5.00	3.3714	.73106
OCB5	35	1.00	5.00	3.5143	.98134
OCB6	35	1.00	5.00	2.8000	1.34602
OCB7	35	1.00	5.00	2.3429	1.16171
OCB8	35	1.00	5.00	2.7429	1.12047
OCB9	35	1.00	5.00	3.3714	1.05957
OCB10	35	1.00	5.00	3.0571	1.05560
OCB11	35	1.00	5.00	2.6571	1.02736
OCB12	35	1.00	5.00	3.2286	.94202
OCB13	35	3.00	5.00	3.6000	.55307
OCB14	35	2.00	5.00	3.6571	.59125
OCB15	35	2.00	5.00	3.5143	.70174
OCB16	35	1.00	5.00	3.7429	.88593
OCB17	35	2.00	5.00	4.0857	.85307
OCB18	35	2.00	5.00	3.9714	.78537
OCB19	35	1.00	5.00	3.4000	.91394
OCB20	35	1.00	5.00	3.5714	.77784
OCB21	35	2.00	5.00	3.7429	.74134
OCB22	35	1.00	5.00	3.6571	.83817
OCB23	35	1.00	5.00	3.3429	.96841
Valid N (listwise)	35				

Lampiran 1. 6. Hasil Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,735a	.540	.511	7.927

a. Predictors: (Constant), TotalKO, TotalKK

ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2362.637	2	1181.319	18.799	,000b
	Residual	2010.906	32	62.841		
	Total	4373.543	34			

a. Dependent Variable: TotalOCB

b. Predictors: (Constant), TotalKO, TotalKK

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.064	10.042		1.699	.099
	TotalKK	.509	.160	.483	3.181	.003
	TotalKO	.449	.206	.331	2.182	.037

a. Dependent Variable: TotalOCB



Sukoharjo, 12 Juli 2022

Nomor : 012/007/PRV/2022
Lampiran : -
Perihal : Keterangan Selesai Penelitian

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Yogyakarta

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Nomor ; 035/Kues/1 tanggal 14 Juni 2022 perihal permintaan izin penelitian, dengan ini dijelaskan bahwa yang tersebut dibawah ini :

Nama : Jessica Listya Rosa
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan dan Komitment Oeganizational Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Telah selesai melakukan penelitian mulai tanggal 15 Juni 2022 s/d 20 Juni 2022. Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

