

**PENGARUH DIMENSI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PROMOTOR PRODUK
SMARTPHONE**

(Studi Kasus Pada Maju Hardware Cabang Madiun)

Shiwanggi¹, Karuniawati Hasanah², Arifiansyah Saputra³

¹Universitas PGRI Madiun

aliefanggi333@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

Karuniawatihasanah@gmail.com

³Universitas PGRI Madiun

arifiansyah@unipma.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Job Satisfaction in Smartphone Product Promoters (Case Study at Maju Hardware Madiun Branch). The population studied was the entire Maju Hardware Madiun branch of 77 employees with saturated sampling technique. Obtained 77 respondents as a research sample with a data collection instrument using a questionnaire. The results of the study prove: (1) Altruism has a positive and significant effect on employee satisfaction at the Smartphone Product Promoter (Case Study at Maju Hardware Madiun Branch), (2) Conscientiousness has a positive and significant impact on employee satisfaction at the Smartphone Product Promoter (Case Study at Maju Hardware Madiun Branch) (3) Sportmanship has a positive and significant effect on employee satisfaction at Smartphone Product Promoters (Case Study at Maju Hardware Madiun Branch), (4) Courtesy has a positive and significant impact on employee satisfaction at Smartphone Product Promoters (Case Study at Maju Hardware Branch Madiun), (5) Civic Virtue has a positive and significant effect on employee satisfaction at Smartphone Product Promoters (Case Study at Maju Hardware Madiun Branch), (6) Organizational Citizenship Behavior has a positive and significant impact on employee satisfaction at Smartphone Product Promoters (Case Study on Maju Hardware Madiun Branch).

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue, employee satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kepuasan Kerja Pada Promotor Produk Smartphone (Studi Kasus Pada Maju Hardware Cabang Madiun). Populasi yang diteliti adalah keseluruhan karyawan Maju Hardware Cabang Madiun sebanyak 77 orang dengan Teknik pengambilan sampel jenuh. Diperoleh 77 responden sebagai sampel penelitian dengan instrument pengumpul data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian membuktikan: (1) *Altruism*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Pada Promotor Produk Smartphone(Studi Kasus Pada Maju Hardware Cabang Madiun), (2) *Conscientiousness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Pada Promotor Produk Smartphone(Studi Kasus Pada Maju Hardware Cabang Madiun) (3) *Sportmanship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Pada Promotor Produk Smartphone(Studi Kasus Pada Maju Hardware Cabang Madiun), (4) *Courtesy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Pada Promotor Produk Smartphone(Studi Kasus Pada Maju Hardware Cabang Madiun), (5) *Civic Virtue* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Pada Promotor Produk Smartphone(Studi Kasus Pada Maju Hardware Cabang Madiun), (6) *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Pada Promotor Produk Smartphone(Studi Kasus Pada Maju Hardware Cabang Madiun).

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behavior, Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue*, kepuasan karyawan.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan perekonomian yang semakin berkembang dapat membuat organisasi harus memiliki berbagai strategi untuk dapat bekerja lebih secara efektif maupun efisien. Sebuah organisasi dituntut untuk tidak hanya memiliki sebuah strategi untuk menghadapi persaingan global, tetapi sebuah organisasi harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas untuk membantu organisasi agar tetap bisa mempertahankan eksistensinya. Sumber Daya Manusia menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk dapat menentukan keefektifan dalam suatu organisasi dalam mencapai target bisnis yang optimal.

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang penting dalam suatu organisasi. Adanya Sumber Daya Manusia beserta segenap komponen yang ada di dalamnya menjadikan dasar bagi hidupnya suatu organisasi tersebut. Wujud peran kontribusi Sumber Daya Manusia dapat dituangkan dalam segenap kemampuan dan keahlian yang keduanya digerakkan kemudian dihubungkan melalui pikiran, tenaga, kreativitas dan inovasi. Hasil kinerja yang optimal dari peran ekstra Sumber Daya

Manusia itu sendiri merupakan aset berharga yang mampu menunjang keberlangsungan dalam mencapai visi dan misi. Keberlangsungan peran ekstra karyawan perlu untuk diberikan pelatihan serta pengarahan sehingga mampu memberikan kontribusi yang tepat sasaran. Kepuasan bekerja merupakan salah satu proses yang mendorong Sumber Daya Manusia mampu untuk berperilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB tidak hanya mencakup *in-role* yaitu bekerja sesuai dengan *standar job description* saja namun juga *extra-role* yaitu memberikan kontribusi kepada perusahaan, lebih dari pada yang diharapkan. Menurut Organ dalam Rama (2017) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan salah satu sikap yang penting dimiliki seorang karyawan sebagai perilaku individu yang lebih bersifat sukarela, tidak langsung diakui oleh sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Dengan “sukarela” dimaksudkan bahwa perilaku tersebut tidak menuntut peran atau deskripsi pekerjaan yang sifatnya memaksa atau wajib, yaitu syarat-syarat bekerja dengan perusahaan atau organisasi yang secara jelas dirinci. Pekerjaan tersebut lebih bersifat pilihan personal dengan demikian jika tidak dilakukan tidak mendapat hukuman. O

Karyawan yang memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan cenderung berperilaku baik dan mengkedepankan kepentingan perusahaan. Jika *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) telah terbentuk pada setiap karyawan akan mempermudah sebuah perusahaan untuk menentukan tugas pekerjaan karyawan yang sesuai. Akan tetapi pada kenyataannya karyawan masih memiliki OCB yang rendah oleh karena itu akan memberi dampak yang

negatif bagi organisasi tersebut karena karyawan hanya mementingkan dirinya sendiri tidak mentingkan untuk kemajuan organisasi dan dirinya, hanya bersifat monoton dalam bekerja dengan begitu organisasi akan dirugikan seperti halnya ketika ada karyawan yang melihat ada sampah tetapi tidak dibuang ditempat sampah melainkan hanya dilihat dan menunggu karyawan yang bertugas untuk membersihkannya hal seperti itu pastinya akan member dampak yang sangat merugikan bagi organisasi tersebut. Apabila sesama karyawan tidak terjalin hubungan komunikasi yang baik itu akan memberi dampak yang kurang baik terhadap diri karyawan itu sendiri, yang paling utama sebenarnya apabila sesama karyawan tidak memiliki perilaku sosial yang kurang baik pasti akan memberi dampak yang sangat buruk bagi karyawan bahkan bagi perusahaan karena menurunnya tingkat produktivitas kerja.

Usaha karyawan untuk melampaui peran formal dan tanggung jawabnya inilah yang menjadi dasar bagi konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Adapun definisi yang diberikan terhadap OCB adalah *extra-role performance*, yaitu perilaku bermanfaat yang dilakukan atas kemauan karyawan sendiri, terlepas dari ketentuan atau kewajiban yang dibebankan kepadanya dengan tujuan untuk membantu orang lain dalam mencapai tujuan organisasi (Bateman & Organ dalam Garg & Rastogi, 2006:529). Menurut Organ (Hoffman, 2007) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) itu sendiri berarti suatu perilaku atau sikap sukarela sebagai wujud dari kepuasan karyawan berdasarkan performa, yang dilakukan dalam mengedepankan kepentingan organisasi dan perilaku sukarela yang dilakukannya ini tidak berkaitan secara langsung dengan sistem penghargaan

yang formal. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak terdapat pada *job description* karyawan, tetapi sangat diharapkan, karena mendukung peningkatan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi, khususnya dalam lingkungan bisnis yang persaingannya semakin tajam. Karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya.

OCB merupakan sikap yang banyak diharapkan organisasi untuk dimiliki karyawannya. Hal tersebut dikarenakan OCB dianggap menguntungkan organisasi. Organ et al. (1988) dalam Titiasari (2014:7) mendefinisikan OCB kedalam lima aspek yang dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu :

1. *Altruism* yaitu perilaku membantu orang lain secara langsung
2. *Conscientiousness* yaitu perilaku patuh pada norma organisasi
3. *Sportsmanship* yaitu perilaku tidak mempermasalahkan masalah yang tidak penting
4. *Courtesy* yaitu mendiskusikan dengan anggota lainnya sebelum mengambil suatu tindakan
5. *Civic Virtue* yaitu bersifat peduli akan hal-hal yang menyangkut tentang organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) akan ditunjukkan karyawan bila mereka merasa organisasi telah memberikan apa yang mereka inginkan, dengan kata lain karyawan puas dengan pekerjaannya karena mereka telah mendapatkan pengalaman

positif. Salah satu variabel yang memiliki kaitan erat dengan OCB adalah kepuasan kerja. Menurut Aziri dalam Udayana dan Suwandana (2017) Kepuasan kerja mewakili perasaan negatif dan positif dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya, yaitu suatu perasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan didalam pekerjaan, kepuasan kerja yang tinggi mengimplikasikan bahwa karyawan merasa senang dan nyaman dengan kondisi lingkungan organisasi serta mendapat penghargaan dari jerih payah hasil kerjanya sebaliknya.

Kepuasan pekerjaan sebagai suatu pernyataan emosional atau pernyataan terhadap kesenangan yang dinilai dari pekerjaan seseorang atau pengalaman dalam bekerja. Kepuasan kerja berarti suatu keadaan di mana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan yang penting dengan bekerja dalam organisasi (Crow, Lee, & Joo, 2012). Sedangkan menurut Almazrouei et al. (2018) dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah satu sikap positif atau negatif karyawan dalam memandang pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kemauan untuk bekerja tidak hanya mencari dan mendapatkan upah saja, akan tetapi juga mengharapkan kepuasan kerja dari pekerjaan yang mereka lakukan (Taba, 2006). Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan memenuhi atau melebihi harapan-harapan pribadi yang dirasakan atas pekerjaannya atau organisasinya.

Berkaitan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi yaitu adanya kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan Andre Parhorasan Siregar (2018) membuktikan bahwa

Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di perumnas Regional 1. Safira Chaerani dan Umar Nimran(2018) membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Divisi Human Capital Kantor Pusat PT. Bank Negara Indonesia (Persero),Tbk.). Sementara itu, pada penelitian Hayatun Nufus (2019) membuktikan bahwa Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang meliputi *Altruism, Conscientiousness, Civic Virtue, Courtesy dan Sportmanships* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Putra Pertiwi Karya Utama. Begitupula, pada penelitian yang dilakukan Fadholi & Abdul (2018) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Pembangkit Jawa-Bali unit Pembangkit Gresik, sedangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan karyawan bagi perusahaan sangat penting karena adanya kepuasan pada karyawan akan berdampak pada kinerja organisasi. Sementara itu, bagi karyawan itu sendiri akan membantu meningkatkan produktivitas karyawan dan memberikan kepuasan pelanggan serta kualitas layanan yang baik (Hanafi, Pontoh dan Novitasari, 2022). Kepuasan karyawan selama bekerja menunjukkan kesesuaian antara harapan karyawan yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Jadi, peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bergantung pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka akan memberikan pengaruh pada

kinerja mereka dan perilaku OCB dalam organisasi (Swaminathan, 2013). Pada beberapa penelitian terdahulu juga telah dilakukan penelitian tentang pengaruh Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kepuasan kerja. Namun, pada beberapa penelitian terdahulu tersebut masih ditemukan adanya *research gap* khususnya pada berupa hasil temuan penelitian yang berbeda. Selain itu, juga ada subjek yang diteliti merupakan karyawan dengan tanpa melihat status kerjanya.

Merujuk pada pendapat ahli yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan perilaku sukarela serta masih adanya *research gap* pada beberapa penelitian terdahulu, penelitian terinspirasi untuk meneliti pengaruh Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kepuasan kerja. Objek penelitian ini adalah Maju Hardware Cabang Madiun dengan pertimbangan adanya realita bahwa Maju Hardware Cabang Madiun terdapat karyawan yang berbeda bagiannya, yaitu bagian Oppo, Vivo, Samsung, Realme dan Redmi.

. Objek penelitian ini adalah Maju Hardware Cabang Madiun dengan pertimbangan adanya realita bahwa Maju Hardware Cabang Madiun terdapat karyawan yang berbeda bagiannya, yaitu bagian Oppo, Vivo, Samsung, Realme dan Redmi. Hal ini seperti yang disampaikan pada tabel 1.1 berikut ini :

No.	Nama Produk	Status		Jumlah
		Tetap	Kontrak	
1.	Oppo	15	7	22
2.	Vivo	12	5	17
3.	Realme	9	3	11

4.	Redmi	11	-	11
5.	Samsung	10	5	15
Jumlah		57	20	77

Tabel 1.1 Data Karyawan Maju Hardware Cabang Madiun Tahun 2022

Sumber: Data Internal Maju Hardware Cabang Madiun (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa di Maju Hardware Cabang Madiun selama tahun 2022 terdapat 77 karyawan yang meliputi 57 orang karyawan tetap dan 20 orang karyawan tidak tetap atau kontrak.

Berkaitan dengan status karyawan yang ada, terdapat perbedaan sejumlah kebijakan yang ditetapkan perusahaan. Misalnya dalam *reward* dan *insentif*.

Adanya perbedaan dalam sistem kerja di Maju Hardware Cabang Madiun dapat menimbulkan permasalahan-permasalahan, terutama yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Maju Hardware Cabang Madiun menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang suka rela membantu sesama karyawan yang berbeda bagian. Misalnya promotor Vivo yang bersedia membantu rekan kerjanya melayani penjualan Produk Oppo untuk melakukan pekerjaan yang tidak ada dalam kontrak kerjanya dan tidak ada tuntutan ataupun hukuman dalam perjanjian kerja, namun perilaku Promotor Vivo tersebut tidak mendapatkan *reward* atau *insentif* dari perusahaan, tetapi yang akan mendapatkan bonus tersebut pada promotor bagian Oppo yang telah disepakati dalam perjanjian kontak dengan Maju Hardware. Begitu juga dengan promotor lain juga merasakan hal yang sama.

Adanya perbedaan persepsi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* serta kepuasan kerja pada Maju Hardware Cabang Madiun diduga akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Mengacu pada beberapa fenomena yang ada serta didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Terhadap Kepuasan Kerja Pada Promotor Produk Smartphone (Studi Kasus Pada Maju Hardware Cabang Madiun).”

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja pada Promotor Maju Hardware Cabang Madiun.
2. Mengetahui pengaruh masing-masing Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu *Altruism, Sportsmanship, Civic Virtue, Courtesy* dan *Conscientiousness*.
3. Menganalisis Kepuasan Kerja Pada Promotor Produk Smartphone Pada Maju Hardware Cabang Madiun.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

1. Kepuasan Karyawan

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perbedaan mengenai suatu hal yang diperoleh dan apa yang diharapkan. Semakin rendah kesenjangan di antara keduanya, maka hal itu menunjukkan bahwa individu merasa puas dengan pekerjaannya (Purwanto et al., 2021). Kepuasan kerja juga merupakan bentuk ekspresi kepuasan karyawan mengenai bagaimana suatu pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan dampak yang baik untuk organisasi (Syafliursyah & Aktif, 2020). Berkaitan dengan kepuasan karyawan, Kawiana (2020) menyatakan bahwa setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

2. *Organizational Citizenship Behavior*

Organ mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara

agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman (Sarmawa et al, 2015). Perilaku atau peranan yang dilakukan oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan. Berbagai pendapat yang mengemukakan tentang pentingnya perilaku karyawan yang mau bekerja melebihi deskripsi jabatan yang ada antara lain seperti yang dikemukakan oleh Robbins (Robbins dan Judge, 2015) yang menyatakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, di mana tugas makin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka (Robbins dan Judge, 2015).

Hipotesis Penelitian

- H1: *Altruism* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Promotor Maju Hardware Cabang Madiun.
- H2 : *Sportsmanship* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Promotor Maju Hardware Cabang Madiun
- H3: *Courtesy* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Promotor Maju Hardware Cabang Madiun.
- H4 : *Conscientiousness* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Promotor Maju Hardware Cabang Madiun.
- H5 : *Civic Virtue* Berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Promotor Maju Hardware Cabang Madiun.
- H6 : Dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Promotor Maju Hardware Cabang Madiun.

METODE PENELITIAN

Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 4
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun
September 2022
E-ISSN: 2686 - 1771

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Maju Hardware Cabang Madiun yang beralamatkan di Jl. Pahlawan No.38 - 40, Pangongangan, Kec. Manguharjo, Kota Madiun, Jawa Timur 63121. Penelitian dilakukan berdasarkan hasil pra-riset yang menunjukkan adanya beberapa masalah terhadap kepuasan kerja Pada Tenaga Penjual Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun.

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada tujuan penelitian, yaitu untuk memberikan bukti empiris pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kepuasan kerja. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal. Desain penelitian kausal digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat yang diteliti. Jadi ada variabel independen (variabel yang memengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) (Winarni, 2018). Peneliti ini menjelaskan tentang Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Madiun.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan sub objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Peneliti menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Promotor Maju Hardware Cabang Madiun. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari perusahaan, berikut ini data karyawan Promotor Maju Hardware Cabang Madiun.

Sampel

Sampel adalah objek atau subjek penelitian yang dipilih guna mewakili keseluruhan dari populasi (Sugiyono, 2018). Oleh karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil, yaitu 77 orang, maka dalam penelitian ini semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus atau teknik *sampling* jenuh. Hal ini seperti yang dikemukakan Anshori dan Iswati (2017) bahwa *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Maju Hardware Cabang Madiun. Berikut disampaikan gambaran umum tentang Maju Hardware Cabang Madiun.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Promotor Produk Smartphone. Berikut ini dideskripsikan karakteristik karyawan pada Maju Hardware Cabang Madiun sebagai responden penelitian serta deskripsi masing-masing variabel yang diteliti.

1. Karakteristik Responden Penelitian

Responden penelitian ini adalah karyawan pada Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun pada saat dilaksanakannya penelitian ini. Berdasarkan penentuan sampel, jumlah responden penelitian adalah sebanyak 77 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan ke dalam beberapa aspek, yaitu jenis kelamin, usia,

pendidikan terakhir dan masa kerja. Deskripsi tiap aspek ini dapat diuraikan sebagai berikut.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Ditinjau dari jenis kelamin, responden penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Responden	Persentase (%)
Laki-laki	27		35
Perempuan	50		65
Jumlah	77		100%

Sumber: data primer diolah (Lampiran 4)

Tabel 4.1. menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak dalam penelitian ini adalah karyawan pada Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun yang berjenis kelamin laki-laki, yaitu berjumlah 27 orang (35%) dan yang berjenis kelamin perempuan, yaitu berjumlah 50 orang (65%). Kondisi ini menggambarkan bahwa karyawan pada Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun yang diteliti didominasi kaum perempuan. Ini tentunya sangat membantu pekerjaan yang lebih banyak menggunakan komunikasi.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Ditinjau dari usia, responden penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Responden	Persentase (%)
< 25 tahun	11		14
25-30 tahun	43		56
> 30-35 tahun	23		30
Jumlah	77		100%

Sumber: data primer diolah (Lampiran 4)

Berdasarkan usia, karyawan pada Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun yang menjadi responden terbanyak dalam penelitian ini adalah berusia 25-30 tahun, yaitu sebanyak 43 orang (56%). Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan pada Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun didominasi karyawan yang berusia produktif, yaitu antara 25-30 tahun. Karyawan yang pada tahun 2022 ini berusia 25-30 tahun termasuk ke dalam kelompok generasi milenial. Mengacu pada pendapat Parengkuan dan Tumewu (2020), dalam institusi keuangan di Indonesia setidaknya terdapat persentase terbesar karyawan dari generasi milenial. Selain itu, sejak tahun 2016, 80% pekerja di Indonesia berasal dari generasi milenial.

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Ditinjau dari pendidikan terakhir, responden penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir

Pendidikan Akhir	Jumlah (orang)	Responden	Persentase (%)
SLTA/ sederajat	39		50

Diploma	18	23
Sarjana (S1, S2)	20	27
Jumlah	77	100%

Sumber: data primer diolah (Lampiran 4)

Karyawan pada Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun terbanyak dalam penelitian ini adalah dengan tingkat pendidikan SLTA/ sederajat yaitu berjumlah 39 orang (45%). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun banyak yang berasal dari kalangan dengan tingkat pendidikan rendah, yaitu rata-rata berpendidikan SLTA/ sederajat. Realita ini seperti yang disampaikan Nainggolan, (2021) bahwa jumlah angkatan kerja Indonesia masih didominasi oleh penduduk dengan pendidikan terakhir terbanyak secara berurutan yaitu SD, SLTA sederajat dan SLTP. Sedangkan penduduk yang menempuh pendidikan tinggi termasuk perguruan tinggi hanya menduduki urutan terakhir.

d. Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja

Ditinjau dari masa kerja, responden penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Responden	Persentase (%)
------------	-------------------	-----------	-------------------

< 5 tahun	35	45
5-7 tahun	37	48
> 7-10 tahun	5	7
Jumlah	77	100%

Sumber: data primer diolah (Lampiran 4)

Karyawan pada Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun yang menjadi responden penelitian ini umumnya memiliki masa kerja selama 5-7 tahun, yaitu sebanyak 37 orang (33,9%). Masa kerja karyawan pada Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun yang rata-rata antara 5-7 tahun tersebut sesuai dengan perjanjian kontrak yang diberikan perusahaan. Menurut Sonhaji (2021) pada penelitiannya tentang kesejahteraan pekerja alih daya di pada Promotor Produk Smartphone di Enggal Smartphone Semarang, karyawan hanya dapat perjanjian kontrak selama 3 tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan kinerja dari pekerja itu sendiri. Karyawan yang masih dapat bekerja dapat memperpanjang kontrak kerja dari awal kembali.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dikatakan valid. Uji validitas instrumen disampaikan kepada seluruh responden penelitian.

Dengan demikian, nilai $n = 109$. Nilai r tabel dengan $(\alpha) 5\%$ dan $df = n-2$

= 107 adalah sebesar 0,188. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Hasil uji validitas variabel *Altruism* (X_1)

Berikut hasil uji validitas pada variabel *Altruism* pada tabel 4.11.

Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas *Altruism* (X_1)

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} = 0,221	Keterangan
X _{1.1}	0,568	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.2}	0,581	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.3}	0,676	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.4}	0,657	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.5}	0,660	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.6}	0,642	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.7}	0,697	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.8}	0,680	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.9}	0,713	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data: *Output SPSS* (Lampiran 3)

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa item pernyataan variabel *Altruism* (X_1) yang disampaikan 77 orang responden memiliki hasil r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,221. Hal ini dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 1 sampai 9 untuk variabel *Altruism* pada penelitian ini memiliki hasil yang valid.

2) Hasil uji validitas variabel *Conscientiousness* (X_2)

Berikut hasil uji validitas pada variabel *Conscientiousness* pada tabel 4.8.

Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas *Conscientiousness* (X_2)

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
		= 0,221	
X _{1.1}	0,568	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.2}	0,581	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.3}	0,676	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.4}	0,657	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.5}	0,660	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.6}	0,642	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.7}	0,697	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.8}	0,680	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.9}	0,713	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data: *Output SPSS* (Lampiran 3)

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa item pernyataan variabel *Conscientiousness*(X_2) yang disampaikan 77 orang responden memiliki hasil r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,221. Hal ini dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 1 sampai 9 untuk variabel *Conscientiousness* pada penelitian ini memiliki hasil yang valid.

3) Hasil uji validitas variabel *Courtesy* (X_3)

Berikut hasil uji validitas pada variabel *Courtesy* pada tabel 4.8.

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas *Courtesy* (X_3)

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} = 0,221	Keterangan
X _{1.1}	0,568	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.2}	0,581	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.3}	0,676	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.4}	0,657	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.5}	0,660	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.6}	0,642	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.7}	0,697	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.8}	0,680	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.9}	0,713	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data: *Output SPSS* (Lampiran 3)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa item pernyataan variabel *Courtesy* (X₃) yang disampaikan 77 orang responden memiliki hasil r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,221. Hal ini dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 1 sampai 9 untuk variabel *Courtesy* pada penelitian ini memiliki hasil yang valid.

4) Hasil uji validitas variabel *Sportsmanship* (X₄)

Berikut hasil uji validitas pada variabel *Sportsmanship* pada tabel 4.8.

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas *Sportsmanship* (X₄)

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} = 0,221	Keterangan
X _{1.1}	0,568	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} = 0,221	Keterangan
X _{1.2}	0,581	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.3}	0,676	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.4}	0,657	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.5}	0,660	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.6}	0,642	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.7}	0,697	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.8}	0,680	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.9}	0,713	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data: *Output SPSS* (Lampiran 3)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa item pernyataan variabel *Sportsmanship*(X₄) yang disampaikan 77 orang responden memiliki hasil r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,221. Hal ini dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 1 sampai 9 untuk variabel *Sportsmanship* pada penelitian ini memiliki hasil yang valid.

5) Hasil uji validitas variabel *Civic Virtue* (X₅)

Berikut hasil uji validitas pada variabel *Civic Virtue* pada tabel

4.8. Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas *Civic Virtue* (X₅)

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} = 0,221	Keterangan
X _{1.1}	0,568	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.2}	0,581	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} = 0,221	Keterangan
X _{1.3}	0,676	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.4}	0,657	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.5}	0,660	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.6}	0,642	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.7}	0,697	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.8}	0,680	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.9}	0,713	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data: *Output SPSS* (Lampiran 3)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa item pernyataan variabel *Civic Virtue* (X_5) yang disampaikan 77 orang responden memiliki hasil r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,221. Hal ini dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 1 sampai 9 untuk variabel *Civic Virtue* pada penelitian ini memiliki hasil yang valid.

6) Validitas Variabel Kepuasan Karyawan (Y)

Hasil pengolahan data dengan program *SPSS* maka diperoleh nilai r_{hitung} untuk variabel kepuasan karyawan (Y) sebagai berikut.

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Karyawan (Y)

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} = 0,221	Keterangan
Y.1	0,697	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.2	0,641	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} = 0,221	Keterangan
Y.3	0,704	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.4	0,617	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.5	0,561	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.6	0,700	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.7	0,779	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.8	0,824	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.9	0,730	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.10	0,750	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.11	0,474	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 3)

Pada Tabel 4.10, nilai r hitung dari seluruh item variabel kepuasan karyawan (Y), yaitu item ke-1 sampai dengan item ke-11 memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,188) maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Kuesioner yang dikumpulkan dan sah untuk dianalisis, selanjutnya diuji reliabilitasnya. Sebanyak 109 kuesioner yang telah terkumpul, dilakukan pengujian reabilitas dengan menggunakan *Cronbachs coefficient alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> Hitung	Batas Ketentuan	Keterangan
<i>Altruism</i> (X_1)	0,887	0,70	Reliabel
<i>Conscientiousness</i> (X_2)	0,819	0,70	Reliabel
<i>Courtesy</i> (X_3)	0,950	0,70	Reliabel
<i>Sportsmanship</i> (X_4)	0,971	0,70	Reliabel
<i>Civic Virtue</i> (X_5)	0,895	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,895	0,70	Reliabel

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 3)

Hasil uji reabilitas pada tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0,70 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen masing-masing variabel adalah reliabel.

Berdasarkan uji validitas dan reabilitas yang dilakukan, dapat diketahui bahwa keseluruhan butir item atau faktor untuk masing-masing variabel penelitian adalah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Dengan demikian, keseluruhan butir pernyataan kuesioner ini adalah valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan terhadap dua persamaan substruktur yang terbentuk pada penelitian ini. Adapun dua persamaan substruktur dalam penelitian ini adalah: Pada penelitian ini, uji asumsi klasik dilakukan dengan 4 (empat) uji, yaitu: uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji

normalitas dan uji autokorelasi. Hasil keempat uji asumsi klasik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Apabila *tolerance* lebih dari 10% atau 0,1 dan *VIF* kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas Penelitian	<i>Tolerance</i>	<i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>
1. <i>Altruism (X₁)</i>	.861	1.161
2. <i>Conscientiousness (X₂)</i>	.927	1.079
3. <i>Courtesy (X₃)</i>	.887	1.128
4. <i>Sportsmanship (X₄)</i>	.895	1.117
5. <i>Civic Virtue (X₅)</i>	.906	1.103

Sumber: *Output SPSS (Lampiran 5)*

Dari Tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel *Altruism (X₁)* sebesar 0,861, *Conscientiousness (X₂)* sebesar 0,927, *Courtesy (X₃)* sebesar 0,887, *Sportsmanship (X₄)* sebesar 0,895 dan *Civic Virtue (X₅)* sebesar 0,906 semua nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1. Dari kelima variabel tersebut berarti tidak terdapat korelasi yang kuat di antara salah satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Artinya, persoalan multikolinearitas di antara semua variabel bebas masih dapat ditolerir. Sedangkan nilai *Variance*

Inflation Factor (VIF) kelima variabel lebih kecil dari 10. Variabel *Altruism* (X_1) sebesar 1,161, *Conscientiousness* (X_2) sebesar 1,079, *Courtesy* (X_3) sebesar 1,128, *Sportsmanship* (X_4) sebesar 1,117 dan *Civic Virtue* (X_5) sebesar 1,103. Artinya, di antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian, dapat dilakukan uji regresi dengan hasil yang signifikan.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah sebuah uji klasik dalam regresi untuk memastikan bahwa tidak terjadi *varians* yang berbeda di antara responden penelitian dalam memberikan jawaban atas kuesioner yang diberikan. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan uji *Glejser*, yaitu dengan cara meregresikan nilai *absolut residual* dari variabel terikat terhadap semua variabel bebas. Jika tingkat signifikansi berada di atas 0,05 maka model regresi ini bebas dari problem heterokedastisitas. Hasil uji *Glejser* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13. Hasil Uji *Glejser*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	4.642	17.683		3.090	.003
<i>Altruism</i>	.171	.248	-.083	-.692	.491
<i>Conscientiousness</i>	.426	.249	-.198	-1.708	.092
<i>Courtesy</i>	.389	.261	-.177	-1.489	.141

<i>Sportsmanship</i>	041	.206	-.024	-.202	.841
<i>Civic Virtue</i>	208	.257	-.095	-.808	.422

a. Dependent Variable: Abs_RES1

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 5)

Hasil uji *Glejser* menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Altruism* sebesar $0,270 > 0,05$ dan variabel motivasi kerja sebesar $0,513 > 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa tingkat signifikansi kedua variabel bebas berada di atas $0,05$. Hal ini membuktikan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas atau telah memenuhi kriteria uji heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas data ini dapat dilakukan melalui olah data dengan program SPSS. Uji normalitas dilakukan dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Untuk mengetahui normalitas data dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* digunakan skor *sig.* Bila angka *sig.* lebih besar atau sama dengan $0,05$ maka data berdistribusi normal. Berdasarkan uji normalitas data menggunakan program SPSS, diperoleh hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.86459856
Most Extreme Differences	Absolute	.175
	Positive	.129
	Negative	-.175
Test Statistic		.175
Asymp. Sig. (2-tailed)		.700 ^c
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber: *Output SPSS (Lampiran 5)*

Hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 4.14, diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,700 berada di atas $\alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode (t) dengan tingkat kesalahan periode t-1(sebelumnya). Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini dengan menggunakan pengujian *Durbin-Watson (DW test)*.

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah:

- 1) Apabila nilai DW terletak antara batas atas atau *upper bound* (d_u) dan $(4-d_u)$, maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
- 2) Apabila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah atau *lower bound* (d_l), maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti ada autokorelasi positif.
- 3) Apabila nilai DW lebih besar daripada $(4-d_l)$, maka koefisien autokorelasi lebih kecil dari nol, berarti ada autokorelasi negatif.
- 4) Apabila nilai DW terletak antara batas atas atau *upper bound* (d_u) dan batas bawah (d_l), atau DW terletak antara $(4-d_u)$ dan $(4-d_l)$, maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

Hasil perhitungan uji autokorelasi dengan program SPSS diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebagai berikut:

Tabel 4.15. Nilai *Durbin Watson*

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.902 ^a	.761	.702	.268	2.098
a. Predictors: (Constant), <i>Civic Virtue</i> , conscientiousness , sportsmanship, courtesy, altruism					
b. Dependent Variable: kepuasan karyawan					

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 5)

Berdasarkan *output SPSS* di atas, nilai *Durbin-Watson* (DW) adalah 2,098. Nilai DW sebesar 2,098 ini selanjutnya dibandingkan nilai tabel DW . Dengan $\alpha = 5\%$, jumlah sampel (n) = 77, dan jumlah variabel bebas (k) = 5, maka didapat nilai $d_l = 1,495$ dan $d_u = 1,770$, sehingga nilai $4-d_u = (4 - 1,770) =$

2,230. Nilai DW sebesar 2,098 terletak di antara d_u (1,770) dan $4-d_u$ (2,230), hal tersebut menjelaskan bahwa tidak ada autokorelasi, positif atau negatif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak terdapat autokorelasi, positif atau negatif.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa tidak ada satupun uji asumsi yang bermasalah. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang ada layak dan dapat diuji ke dalam model regresi linier.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda antara variabel *Altruism* (X_1), *Conscientiousness* (X_2), *Courtesy* (X_3), *Sportsmanship* (X_4) dan *Civic Virtue* (X_5) terhadap kepuasan karyawan pada Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	29.640	42.117		.704	.484
<i>Altruism</i>	.798	.590	.158	1.953	.010
<i>conscientiousness</i>	2.116	.594	.402	3.564	.001
<i>Courtesy</i>	.278	.622	.052	1.446	.040
<i>Sportsmanship</i>	1.203	.490	.048	2.414	.008
<i>Civic Virtue</i>	.403	.613	.075	2.658	.013

a. *Dependent Variable: Kepuasan Karyawan*

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 6)

Menurut hasil analisis regresi linear berganda di atas, dapat diformulasikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e \\ &= 29,3640 + 0,798X_1 + 2,116X_2 + 0,278X_3 + 1,203X_4 + 0,403X_5 + e \end{aligned}$$

Pada penelitian ini, terbukti bahwa pada persamaan regresi linier berganda tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu, dari persamaan regresi yang terbentuk tidak terdapat nilai e atau *standard error*. Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) bernilai 29,3640; menunjukkan bahwa kepuasan karyawan akan konstan apabila variabel *Altruism* (X_1), *Conscientiousness* (X_2), *Courtesy* (X_3), *Sportsmanship* (X_4) Dan *Civic Virtue* (X_5) sama dengan nol atau tidak ada, dengan asumsi faktor-faktor lain tetap atau tidak berubah nilainya.
- b. Variabel *Altruism* (X_1) yang bernilai sebesar 0,789 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel *Altruism* terhadap kepuasan karyawan. Jika variabel *Altruism* (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan karyawan juga akan meningkat sebesar 0,789 kali.
- c. Variabel *Conscientiousness* (X_2) yang bernilai sebesar 2,116 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel *Conscientiousness* terhadap kepuasan karyawan. Jika variabel *Conscientiousness* (X_2) meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan karyawan juga akan meningkat sebesar 2,116 kali.

- d. Variabel *Courtesy* (X_3) yang bernilai sebesar 0,278 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel *Courtesy* terhadap kepuasan karyawan. Jika variabel *courtesy* (X_3) meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan karyawan juga akan meningkat sebesar 0,278 kali.
- e. Variabel *Sportsmanship* (X_4) yang bernilai sebesar 1,203 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel *Sportsmanship* terhadap kepuasan karyawan. Jika variabel *Sportsmanship* (X_4) meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan karyawan juga akan meningkat sebesar 1,203 kali.
- f. Variabel *Civic Virtue* (X_5) yang bernilai sebesar 0,403 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel *Civic Virtue* terhadap kepuasan karyawan. Jika variabel *Civic Virtue* (X_5) meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan karyawan juga akan meningkat sebesar 0,403 kali.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis mutlak dilakukan untuk membuktikan apakah memang terdapat pengaruh yang berarti (signifikan) secara parsial maupun simultan antara variabel *Altruism* (X_1), *Conscientiousness* (X_2), *Courtesy* (X_3), *Sportsmanship* (X_4) dan *Civic Virtue* (X_5) terhadap kepuasan karyawan pada Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun. Pada penelitian ini, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F.

a. Uji secara Parsial menggunakan Uji t

Berdasarkan hasil uji t menggunakan program SPSS, diperoleh nilai t sebagai berikut:

Tabel 4.17. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	29.640	42.117		.704	.484
<i>Altruism</i>	.798	.590	.158	1.953	.010
<i>Conscientiousness</i>	2.116	.594	.402	3.564	.001
<i>Courtesy</i>	.278	.622	.052	1.446	.040
<i>Sportsmanship</i>	1.203	.490	.048	2.414	.008
<i>Civic Virtue</i>	.403	.613	.075	2.658	.013

a. *Dependent Variable*: Kepuasan Karyawan

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 6)

Kriteria uji t adalah H_0 jika nilai $\alpha > level\ of\ significant\ 5\%$ atau 0,05 dan H_0 ditolak jika nilai $\alpha < level\ of\ significant\ 5\%$ atau 0,05. Berdasarkan hasil uji t menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Pengaruh *Altruism* terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian dalam Tabel 4.17, diperoleh nilai *Sig.* (0,010) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, *Altruism* berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun.

2) Pengaruh *Conscientiousness* terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian dalam Tabel 4.17, diperoleh nilai *Sig.* (0,001) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya,

Conscientiousness berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun.

3) Pengaruh *Courtesy* terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian dalam Tabel 4.17, diperoleh nilai *Sig.* (0,040) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, *Courtesy* berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun.

4) Pengaruh *Sportsmanship* terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian dalam Tabel 4.17, diperoleh nilai *Sig.* (0,010) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, *Sportsmanship* berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun.

5) Pengaruh *Civic Virtue* terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian dalam Tabel 4.17, diperoleh nilai *Sig.* (0,010) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, *Civic Virtue* berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun.

b. Uji secara Simultan menggunakan Uji F

Berdasarkan hasil uji F menggunakan program SPSS, diperoleh nilai F sebagai berikut:

Tabel 4.18. Hasil Uji F

ANOVA ^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	503.184	5	100.637	2.734	.026 ^b
	Residual	2613.907	71	36.816		
	Total	3117.091	76			
a. Dependent Variable: kepuasan karyawan						
b. Predictors: (Constant), <i>Civic Virtue</i> , conscientiousness , sportsmanship, courtesy, altruism						

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 7)

Kriteria uji F adalah H_0 diterima jika nilai $\alpha > level\ of\ significant\ 5\%$ atau 0,05 dan H_0 ditolak jika nilai $\alpha < level\ of\ significant\ 5\%$ atau 0,05. Berdasarkan hasil uji F menggunakan program SPSS, diperoleh nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, *Altruism* (X1), *Conscientiousness* (X2), *Courtesy* (X3), *Sportsmanship* (X4) Dan *Civic Virtue* (X5) berpengaruh simultan terhadap kepuasan karyawan pada Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Hasil analisis determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 4.19 di bawah ini:

Tabel 4.19. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate

1	.902 ^a	.761	.702	.268
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Organizational Justice				
b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan				

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 8)

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, dapat dijelaskan bahwa besarnya nilai *R Square* yang diperoleh adalah 0,667 atau 66,7% yang berarti 66,7% kepuasan karyawan *Tenaga Promotor Produk Smartphone* Maju Hardware Cabang Madiun), Madiun dapat dijelaskan oleh variabel OCB dan kepuasan kerja sedangkan sisanya, yaitu sebesar 33,3% dijelaskan faktor lain di luar model.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *Altruism, Conscientiousness, Courtesy, Sportsmanship* dan *Civic Virtue* terhadap kepuasan karyawan Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Altruism* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun. Artinya, jika *altruism* meningkat, maka kepuasan karyawan Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun juga akan meningkat. Sebaliknya, jika *altruism* menurun, maka akan terdapat penurunan kepuasan karyawan Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun.

2. *Conscientiousness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun. Artinya, jika *Conscientiousness* karyawan meningkat, maka kepuasan karyawan Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun juga akan meningkat. Sebaliknya, jika *Conscientiousness* karyawan menurun, maka akan terdapat penurunan kepuasan karyawan *outsourcing* pada Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun.
3. *Courtesy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun. Artinya, jika *Courtesy* meningkat, maka kepuasan karyawan Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun juga akan meningkat. Sebaliknya, jika *Courtesy* menurun, maka akan terdapat penurunan kepuasan karyawan Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun.
4. *Sportsmanship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun. Artinya, jika *Sportsmanship* meningkat, maka kepuasan karyawan Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun juga akan meningkat. Sebaliknya, jika *Sportsmanship* menurun, maka akan terdapat penurunan kepuasan karyawan Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun.
5. *Civic Virtue* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun. Artinya,

jika *Civic Virtue* meningkat, maka kepuasan karyawan Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun juga akan meningkat. Sebaliknya, jika *Civic Virtue* menurun, maka akan terdapat penurunan kepuasan karyawan Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun.

6. *Altruism, Conscientiousness, Courtesy, Sportsmanship* dan *Civic Virtue* berpengaruh simultan terhadap kepuasan karyawan Promotor Produk Smartphone di Maju Hardware Cabang Madiun

A. Saran

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat disampaikan saran-saran berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Berkaitan dengan berpengaruhnya *Altruism, Conscientiousness, Courtesy, Sportsmanship* dan *Civic Virtue* terhadap kepuasan karyawan Tenaga Promotor Produk Smartphone, maka di Maju Hardware Cabang Madiun, perlu memperbaiki pemberian tugas yang sesuai dengan *job description* karyawan serta berupaya untuk semakin meningkatkan pemberian penghargaan kepada karyawan dengan lebih menekankan pada kemampuan yang dapat dicapai oleh karyawan sehingga karyawan merasa perusahaan semakin adil dan dapat membuat karyawan semakin puas selama berbelanja barang elektronik di Maju Hardware Cabang Madiun, maka toko Maju Hardware Cabang Madiun perlu membuat

standar pemberian penghargaan berdasarkan kemampuan yang dicapai karyawan secara jelas dan tertulis, sehingga baik pihak Maju Hardware Cabang Madiun, maupun karyawan Tenaga Promotor Produk Smartphone dapat saling menghormati dan memenuhi standar yang dibuat.

- b. Berkaitan dengan adanya pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kepuasan karyawan Tenaga Promotor Produk Smartphone, maka toko Maju Hardware Cabang Madiun perlu lebih intensif mengadakan diskusi dengan karyawan Tenaga Promotor Produk Smartphone dan menekankan kepada setiap karyawan untuk dapat bekerja sama dengan baik. Pemberian motivasi agar karyawan dapat bekerja sama serta mengurangi batasan-batasan antara karyawan tetap dan karyawan Tenaga Promotor Produk Smartphone sehingga pada karyawan Tenaga Promotor Produk Smartphone dapat memiliki tingkat kenyamanan dan kepuasan selama bekerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi penelitian bagi penelitian selanjutnya.
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, diharapkan dapat meneruskan penelitian ini dengan mencari fakta lain selain *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Misalnya: *Job Relevant Information* (JRI), dan pengendalian internal.

- c. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan instrumen penelitian selain kuesioner sebagai alat pengumpulan data pendukung atau penguat temuan penelitian ini. Misalnya, dengan menggunakan teknik wawancara yang disampaikan kepada manajer dan karyawan agar dapat memperkuat temuan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U., & Isyanto. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Studi Pada Pt . Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 106–114.
- Adiwinata, 2014, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang, *Agora* Vol. 2, No. 1, 1-9.
- Ahdiyana, Marita. (2010). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Organisasi. *Fise UNY*, 10(1), 1-10
- Andriani, Sofiah & Djalali. 2012. Organizational Citizenship Behavior Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Vol. 3. No. 1.* 341-354.
- Darmawati, Arum., Hidayati Lina Nur., & Herlina, Dyna S. (2013). Pengaruhkepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenshipbehavior. *Jurnal Economia*, 9(1), 10-17.
- Bharata Dkk. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Kasus Di Divisi Teknologi)*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya* 14 (2), 259.
- Dewi. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Di PP-PAUDNI Regional II Semarang*. Universitas Negeri Semarang Jurusan Psikologi.

Masithoh, Utami Dewi. (2017). Perbedaan OCB Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak Di Bank Mandiri Kcp Kartasura. Skripsi. Universitas Widyadharma Klaten. 65 2, 5, 6, 37

Mike A.K. Lovihan 2014. Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. Jurnal Psikologi Tabularasa Volume 9, No.2, Oktober 2014: 99 – 108.

Husniati, Renny & Pangestuti, Dewi Cahyani. (2018). *Organizational Citizenshipbehavior* (OCB) Pada Pegawai UPN “Veteran” Jakarta. Jurnal Bakti Masyarakat, 1(1), 234-241.

Nadim Jahangir School Of Business Independent University, Bangladesh 90 Park Road Baridhara Dhaka-1212, Bangladesh BRAC University Journal, Vol. I, No. 2, 2004, Pp. 75-85.

Sulistyowati, Eka Fitri. 2014. *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Rini Dkk. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada PT. Plasa Simpanglima Semarang)*. Jurnal Untagsmg. 1 (1).

Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & Mackenzie, S. B. (1997). *Organizational Citizenship Behavior and The Quantity And Quality Of Work Group Performance*. *Journal Of Applied Psychology*, 82, 262-270.

Sanusi, Alberto Chandra., Ariana, Nyoman., Ariani, Ni Made. (2018). Tingkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan Di Four Pointsseminyak. Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas, 2(1), 61-83.

Mariman Darto. (2014) The Role Of Organizational Citizenship Behavior (Ocb) In The Individual Performance Improvement In The Public Sector Journal Of Applied Psychology 10 (1), 156-175.

Dian Anggraini Kusumajati (2014) Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada Perusahaan. Sosial Humaniora, 5(1) 62-70.

Lidya Aisyia (2009) Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Islam Negeri Jakarta. 2(5) 120-135

Nimas Arginintya Septistra (2016) Hubungan Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Di Pt. Astra International Daihatsu Semarang. Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Sukmawati, Armanu Thoyib, Surachman Peran Organizational Citizenship Behavior Sebagai Mediator Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Aplikasi Manajemen 11(4) 184-195.