

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP PERILAKU EKSTRA
PERAN PADA KARYAWAN PT. PRIMA SEHATI
KOTA WISATA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program

Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

Rina Erviana Heryanti

NIM. 2015511056

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2019**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipesembahkan kepada:

1. Anak, Abil Nufail Rafif Ramdhani yang sudah hadir melengkapi kebahagiaan saya, semoga engkau menjadi anak yang sholeh, sehat, cerdas, mampu membahagiakan mamah dan ayah didunia dan diakhirat nanti, menjadi anak yang berguna bagi nusa, bangsa dan agama.
2. Kepada mamah (Ibu Maryati), papah (Bapak Wagino), adik (Dwiki Hermawan Febrianto), ema (Ibu Sacih), dan suami (Subur) yang selalu memberikan support dan doa yang tiada henti memberikan saya semangat untuk menyelesaikan kuliah sampai selesai.
3. Teman-teman saya yang selalu menyemangati saya dalam berjuang meraih pendidikan. Saya sangat senang dengan kegiatan belajar kita yang mungkin tidak akan terulang lagi. Terimakasih untuk segala dukungan dan semangatnya.

Semoga tuhan Yang Maha Esa membalas jasa budi kalian dikemudian hari dan diberikan kemudahan dalam segala hal, aamminn..

SURAT PERNYATAAN

Bersama dengan ini,

Nama : Rina Erviana Heryanti

NIM : 2015511056

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada dipundak saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 26 Juli 2019

Rina Erviana Heryanti

NIM: 2015511056

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA JAKARTA

PROGRAM SARJANA-PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rina Erviana Heryanti

NIM : 2015511056

Program Studi : Manajemen S1

**Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP PERILAKU EKSTRA
PERAN PADA KARYAWAN PT. PRIMA SEHATI
KOTA WISATA**

Jakarta, 26 Juli 2019

Dosen Pembimbing,

Dr. Sri Lestari Prasusilowati, MA

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP PERILAKU EKSTRA PERAN PADA PT. PRIMA SEHATI
KOTA WISATA**



RINA ERVIANA HERYANTI

2015511056

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Rabu tanggal 7 bulan Agustus tahun 2019 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen

- | | |
|---|-------------------------|
| 1. <u>Estuti Fitri Hartini, SE, MM</u> | _____ |
| Ketua | Tanggal: 7 Agustus 2019 |
| 2. <u>Dra Siti Mahmudah, MM</u> | _____ |
| Anggota | Tanggal: 7 Agustus 2019 |
| 3. <u>Sri Lestari Prususilowati, MA</u> | _____ |
| Anggota | Tanggal: 7 Agustus 2019 |

Menyetujui,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti

Tanggal: 7 Agustus 2019

ABSTRAK

Penelitian dilakukan di PT. Prima Sehati Kota Wisata dengan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Prima Sehati dan sampel diambil menggunakan sampel jenuh yaitu 80 responden. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuisisioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi linier ganda dan persamaan linier ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan R^2 sebesar 0,409. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 40,9% variabel kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap perilaku ekstra peran (Y) sedangkan sisanya yaitu 59,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, komunikasi, budaya organisasi, kepemimpinan, kompetensi, komunikasi, kompensasi dan lain-lain. Dari uji-F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ (α 0,05) atau $26,694 > 3,12$, dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Penelitian ini juga menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : 1) Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku ekstra peran dengan hasil uji-t Sig $0,000 < 0,05$. 2) Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku ekstra peran dengan hasil uji-t penelitian Sig $0,284 > 0,05$.

Berdasarkan temuan tersebut maka untuk meningkatkan perilaku ekstra peran disarankan agar dilakukan upaya meningkatkan kepuasan kerja.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Perilaku Ekstra Peran

ABSTRACT

The research was conducted at PT. Prima Sehati Kota Wisata with the population in this study are employees of PT. Prima Sehati and samples were taken using saturated samples of 80 respondents. Data retrieval was done with a questionnaire instrument covered five rating scales from strongly disagree to strongly disagree. The research was conducted quantitatively, by describing the research data and conducting inference analysis. Multiple linear regression analysis and multiple linear equations are used as analysis tools while hypothesis testing is done by t-test and F-test.

The study produced R² results of 0,409. This shows that 40.9% of job satisfaction variables (X1) and organizational commitment (X2) simultaneously influence the Organizational Citizenship Behavior (Y) while the remaining 59.1% is influenced by other factors not examined in this study such as the environment work, communication, organizational culture, leadership, competence, communication, compensation and others. From the F-test obtained $F_{count} > F_{table}$ (α 0,05) or $26,694 > 3,12$, with a significant level of $0,000 < 0,05$. This study also produced two main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Job Satisfaction has a significant influence on Organizational Citizenship Behavior with the results of the t-test Sig 0,000 $< 0,05$. 2) Organizational Commitment does not have a significant effect on Organizational Citizenship Behavior with the results of the t-test research Sig $0.284 > 0.05$.

Based on these findings, to increase Organizational Citizenship Behavior it is suggested that efforts be made to increase job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Illahi Rabbi, Tuhan Semesta Alam yang mana atas Ridho dan Hidayah-Nya saya akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU EKTRA PERAN PADA KARYAWAN PT. PRIMA SEHATI KOTA WISATA”** tepat pada waktunya. Penyusunan skripsi ini merupakan syarat dalam menyelesaikan studi program sarjana strata satu (S1) Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta. Selain dari itu, penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga saya dapat menyelesaikan dengan baik dan ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Sri Lestari Prasusilowati.,MA, selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan waktu, ajaran, dan arahan kepada saya dalam menyusun skripsi ini.
2. Dr. Susanti Widhiastuti.,MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
3. Dr. Suyanto, SE.,MM.,M.Ak, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
4. Ibu Koentari, SE.,MM selaku Pembimbing Akademik F10 malam.
5. Pemimpin dan staff PT. Prima Sehati Kota Wisata, yang telah membantu dan meluangkan waktu dalam penelitian.
6. Civitas Akademik STIE IPWIJA

7. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA khususnya konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM) F10 malam.
8. Keluarga yang selalu memberikan dukungan dan dorongan semangat kepada saya dalam menyusun skripsi ini khususnya Ibu dan Suami tersayang.
9. Pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Semoga atas bantuan yang Bapak, Ibu dan rekan-rekan berikan, mendapat imbalan dan Tuhan Yang Maha Esa dan saya juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pelaku bisnis, pembaca, dan pihak lain yang saya tidak dapat sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen.

Jakarta , 26 Juli 2019

Rina Erviana Heryanti

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSEMBAHAN	i
SURAT PERNYATAAN	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2 Kepuasan Kerja	17
2.1.3 Komitmen Organisasi	24
2.1.4 Perilaku Ekstra Peran.....	30
2.2 Penelitian Terdahulu.....	37
2.3 Kerangka Pemikiran	39
2.4 Hipotesis Penelitian	42

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.2	Desian Penelitian.....	43
3.3	Definisi Operasional Variabel.....	44
3.4	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	47
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.6	Uji Instrumen	50
3.7	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	52

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	59
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	59
4.1.2	Deskripsi Responden	67
4.1.3	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	69
4.1.4	Deskripsi Varibel Penelitian.....	73
4.1.5	Analisis Data	78
4.1.6	Pengujian Hipotesis	85
4.2	Pembahasan Penelitian.....	88
4.2.1	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Ekstra Peran	89
4.2.2	Pengaruh Komitmen Organisasia terhadap Perilaku Ekstra Peran	90

BAB 5 PENUTUP

5.1	Kesimpulan.....	92
5.2	Saran	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Karyawan Kerja Lembur PT. Prima Sehati Th 2018	2
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	37
Tabel 2.2	Alur Penelitian	42
Tabel 3.1	Rencana Penelitian	42
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian	45
Tabel 3.3	Data Karyawan.....	48
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	68
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	68
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1).....	69
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2).....	70
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Ekstra Peran (Y)	71
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X1).....	72
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X2).....	72
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Perilaku Ekstra Peran (Y)	73
Tabel 4.10	Deskriptive Statistik	73
Tabel 4.11	Deskriptive Variabel Kepuasan Kerja (X1).....	74
Tabel 4.12	Output Deskriptive Frequencies (X1)	75
Tabel 4.13	Deskriptive Variabel Komitmen Organisasi (X2)	76
Tabel 4.14	Output Deskriptive Frequencies (X2)	77
Tabel 4.15	Deskriptive Variabel Perilaku Ekstra Peran (Y).....	77
Tabel 4.17	Hasil Uji Normalitas Data	79
Tabel 4.18	Hasil Uji Multikolenieritas	80
Tabel 4.19	Hasil Uji Autokorelasi.....	81
Tabel 4.20	Model Summary.....	82
Tabel 4.21	Anova	83
Tabel 4.22	Koefisien.....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur Pikir	39
Gambar 3.1 Model Penelitian.....	44
Gambar 4.1 Struktur Organsasi PT. Prima Sehati	63
Gambar 4.2 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X1)	74
Gambar 4.3 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organsasi (X2)	76
Gambar 4.4 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Perilaku Ekstra Peran (Y).....	77
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas	79
Gambar 4.6 Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas.....	81
Gambar 4.7 Rangkuman Hasil Analisis.....	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner

Lampiran 2 Distribusi jawaban responden

Lampiran 3 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Lampiran 4 Metode Analisis

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era Globalisasi yang terjadi belakangan ini ditandai dengan perubahan-perubahan pesat pada kondisi perekonomian secara keseluruhan. Perubahan-perubahan pesat ini membawa dampak perubahan lingkungan bisnis secara dinamis dan kompleks. Hal ini telah menimbulkan suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh para pelaku ekonomi maupun industri. Perubahan-perubahan pesat ini tidak hanya eksternal namun juga internal perusahaan. Perubahan eksternal juga harus diikuti oleh perubahan internal suatu perusahaan, salah satunya adalah tenaga kerja.

Menurut Hariadja & Hardiwati (2002) dalam Lubis (2015) menyebutkan bahwa sumber daya manusia merupakan satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik, maka perusahaan tersebut akan memiliki kekuatan untuk bersaing dan mampu mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang tinggi, karena akan mempengaruhi kinerja kelompok dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dalam pencapaian tujuan organisasi, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting di samping sumber-sumber daya lain yang dimiliki organisasi. Studi perilaku keorganisasian, mengemukakan ada tiga faktor penentu

perilaku dalam organisasi yaitu individu, kelompok, dan struktur. Ketiga hal tersebut dipelajari pengaruhnya pada organisasi dengan tujuan untuk menerapkan ilmu pengetahuan guna meningkatkan efektivitas suatu organisasi.

Sumber daya manusia merupakan harta atau asset yang paling berharga dan penting dimiliki satu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Ardan dkk.,2012:3). Oleh karena itu, tenaga kerja yang professional mutlak diperlukan. Bukan hanya pekerjaan yang memiliki keahlian saja, tetapi yang mempunyai motivasi dan komitmen juga menentukan keberlangsungan hidup suatu organisasi. Satu hal yang menjadi pertimbangan adalah bagaimana keberadaan pekerjaan tentu mendukung situasi dalam bekerja, sehingga karyawan bersedia untuk melakukan hal lebih dari tanggung jawab formalnya dengan sukarela tanpa diawasi atau lebih dikenal dengan nama Perilaku Ektra Peran/*Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Tabel 1.1

Daftar Karyawan Lembur PT. Prima Sehati Tahun 2018

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Lembur/Bulan	Prosentase
1	Januari	80	21	26%
2	Februari	80	19	24%
3	Maret	80	21	26%
4	April	80	23	29%
5	Mei	80	21	26%
6	Juni	80	18	23%
7	Juli	80	20	25%
8	Agustus	80	21	26%
9	Septmeber	80	22	28%
10	Oktober	80	21	26%
11	November	80	23	29%
12	Desember	80	21	26%

Berdasarkan table 1.1 tersebut diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang lembur rata-rata pada kisaran antara 23%-29%, hal ini membuktikan bahwa masih kurangnya keinginan karyawan untuk menanamkan perilaku ekstra peran dalam diri mereka. Namun kegiatan lembur ini bukan berarti mereka menginginkan imbalan dari perusahaan dan bukan tuntutan dari perusahaan, namun mereka yang melakukan lembur dalam waktu senggangnya hanya menginginkan supaya pekerjaan yang mereka emban segera dapat diselesaikan. Sehingga pada hari berikutnya mereka dapat melakukan pekerjaan lainnya atau membantu pekerjaan rekan yang lain yang belum selesai.

Menurut Anindya (2011) perilaku karyawan di tempat kerjanya dapat dikelompokkan kedalam dua jenis perilaku yang berkaitan dengan tugas resmi (*in role behavior*) dan perilaku yang berkaitan dengan luar peran kerja (*extra role behavior*). Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi ini bukan hanya berupa *in-role* tetapi juga *extra-role*. Perilaku *extra-role* merupakan perilaku yang sangat penting bagi keefektifan organisasi, yaitu dalam jangka panjang berdampak terhadap kelangsungan hidup organisasi.

Penelitian ekstra peran sangat perlu dilakukan di Indonesia karena akhir-akhir ini banyak organisasi yang menerapkan sistem team kerja. Di samping itu, sekarang ini terjadi banyak perubahan-perubahan dalam organisasi di Indonesia, seperti *downsizing* (perampingan organisasi dengan mengurangi jumlah tenaga kerja). Perubahan ini berdampak pada misalnya tugas dan kewajiban karyawan, harapan organisasi agar karyawan menjadi kreatif mencari cara baru untuk memperbaiki efisiensi kerja, serta adanya perhatian serius terhadap

ketidakhadiran dan keterlambatan ditempat kerja. Ketika organisasi mengurangi jumlah karyawan , maka organisasi bergantung pada karyawan yang tetap tinggal untuk melakukan hal-hal yang melebihi tugas mereka. Oleh karena itu, karyawan tersebut diharapkan memiliki sikap ekstra peran (Anindya, 2011) dalam Lubis 2015.

Perilaku ekstra peran merupakan perilaku positif dimana karyawan melakukan tugas diluar kewajibannya tanpa adanya paksaan dan imbalan dari perusahaan (Sumarni,2008) dalam Lestari 2015. Perilaku ekstra peran sangat penting dalam meningkatkan pelayanan dalam perusahaan, namun saat ini masih saja banyak perusahaan yang masih belum mengenal atau mengetahui tentang perilaku ekstra peran ini. Menurut Robbin dan Thimoty (2008:40) dalam Lestari 2015, perilaku ekstra peran dapat membantu individu dalam tim , mengajukan diri untuk pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan peraturan, serta dengan besar hati menerima kerugian dan gangguan yang terkait dengan pekerjaannya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh George an Bettenhausen (1990) dalam Lestari (2015) membuktikan bahwa perilaku ekstra peran yang tinggi memungkinkan sebuah kelompok untuk bekerja kompak dan efektif karena karyawan dapat saling menutupi kelemahan masing-masing.

Untuk dapat meningkatkan perilaku ekstra peran maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya perilaku ekstra peran. Konovsky dan Organ (1996); Organ et. al, (2006); Organ dan Ryan, (1995); Posdakoff et al , (2000) dalam Lestari (2015)

mengkategorikan faktor yang mempengaruhi perilaku ekstra peran terdiri dari perbedaan individu seperti pengalaman, kepribadian, dan kemampuan; sikap kerja seperti komitmen organisasi, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja; dan variable konstektual seperti karakteristik kerja, sikap pada pekerjaan, gaya kepemimpinan.

Dalam hal ini peneliti membatasi variable kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai dasar analisis. Kedua variable ini merupakan variable-variabel yang dapat mempengaruhi perilaku ekstra peran pada faktor sikap kerja karena didasarkan pada persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja. Peneliti menganggap kedua variable ini sangat diperlukan oleh perusahaan karena dapat berpengaruh pada peningkatan perilaku ekstra peran dalam dunia kerja yang semakin dinamis seperti saat ini.

Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku ekstra peran atau dalam bahasa Inggris disebut *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian ini dilakukan karena melihat masih banyak ditemui sikap yang cenderung semauanya, sering membolos, hanya mencari keuntungan diri sendiri, meninggalkan pekerjaan di jam kerja untuk kepentingan diri sendiri, tidak patuh pada aturan kerja, dan lainnya yang tidak mencerminkan perilaku ekstra peran.

Berdasarkan kondisi yang dijelaskan diatas, yaitu kurangnya perilaku ekstra peran pada karyawan yang banyak melanda perusahaan di Indonesia, termasuk salah satunya adalah industri pengembang properti yaitu PT. Prima Sehati Kota Wisata. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan

secara non-sistematis dari lapangan dengan beberapa karyawan PT. Prima Sehati, menunjukkan bahwa beberapa karyawan sudah memiliki dan memunculkan perilaku ekstra peran, hal ini bisa dilihat diantaranya yaitu securiti yang mau melayani para tamu yang datang ke kantor yang biasanya untuk menyampaikan keluhan, tugas ini seharusnya merupakan tugas seorang *Customer Relation*. Namun karena terkadang bagian *Customer Relatioan* penuh dalam melayani konsumen, securiti bisa membantu mengatur konsumen untuk mengantri. Selain securiti, ada bagian lain yang sudah memiliki dan memunculkan perilaku ekstra peran ini yaitu bagian Legal. Secara umum bagian legal merupakan bagian yang hanya mengurus pembuatan sertifikat tanah, namun secara kinerjanya tidak hanya pekerjaan tersebut yang dilakukan oleh bagian Legal. Salah satu pekerjaan diluar *job description* dari *staff* legal adalah masalah perpajakan yang merupakan salah satu syarat untuk proses balik nama sertifikat. Selain masalah perpajakan, legal juga mengurus perihal administrasi, *fee* notaris guna proses balik nama sertifikat. Pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang pada umumnya tidak dilakukan oleh bagian legal. Namun karena keterbatasan sumber daya manusia, maka para karyawan mau melakukan pekerjaan tersebut tanpa keluhan dan mengharapkan imbalan yang lebih.

Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional positif yang dihasilkan dari pengakuan seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya (Nelson & Cepat, 2006) dalam Titing 2016. Noe et al. (2011) dalam Titing (2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan senang sebagai akibat persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan terpenuhinya nilai-

nilai kerja penting bagi orang itu. Ketika seseorang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, itu berarti dia suka pekerjaannya, merasa baik tentang pekerjaan dan tugas-tugasnya (Chandan, 2005) dalam Titing (2016). Karyawan yang merasakan kepuasan pada pekerjaannya akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan, bahkan melakukan hal-hal lain diluar pekerjaannya tersebut.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu, Antoncic dan Antoncic (2011) dalam Titing 2016 menyatakan bahwa sumber-sumber kepuasan kerja meliputi:

1. Kepuasan umum yang berhubungan dengan pekerjaan, termasuk didalamnya kondisi kerja, jam kerja, dan reputasi perusahaan.
2. Hubungan karyawan, terdiri dari hubungan antar karyawan dan juga wawancara personal tahunan pimpinan dengan karyawan.
3. Remunerasi, *benefits*, dan budaya organisasi, unsur-unsur ini termasuk gaji, remunerasi dalam bentuk *benefits* dan pujian, promosi, pendidikan, sifat permanen pekerjaan, dan iklim dan budaya organisasi.
4. Loyalitas karyawan.

Mehbood dan Niaz (2012) dalam Lestari (2015) menemukan bahwa kepuasan kerja bukanlah *predictor*/penentu utama perilaku ekstra peran. Penelitian ini menunjukkan pengaruh yang lemah antara kepuasan dengan perilaku ekstra peran. Oleh karena itu penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja dengan perilaku ekstra peran masih perlu dilakukan. Salah satunya adalah penelitian kepuasan kerja dengan menambah *variable* pendukung seperti komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Anari (2011) menemukan

bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Saat kepuasan kerja seseorang meningkat, maka komitmen organisasi akan meningkat juga (Parwita, 2013).

Komitmen organisasi didefinisikan secara multidimensi oleh Bateman dan Strasse (dikutip oleh Kosmaya, 2012) yang melingkupi loyalitas karyawan terhadap organisasi, keinginan untuk memberikan upaya sebagai bagian dari organisasi, tingkat kesesuaian antara tujuan dan nilai-nilai organisasi dengan tujuan dan nilai-nilai individu, serta hasrat untuk mempertahankan keanggotaan didalam organisasi.

Penelitian Roby (2011) membuktikan bahwa komitmen merupakan variabel yang paling dominan yang mempengaruhi OCB, baik OCB-1 maupun OCB-0. Oleh karena itu, dalam penelitian ini komitmen organisasi akan digunakan sebagai variabel mediasi atau intervening yang menghubungkan kepuasan kerja dengan perilaku ekstra peran karyawan.

Berdasarkan fenomena dan bukti empiris yang ada sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU EKSTRA PERAN PADA KARYAWAN PT. PRIMA SEHATI KOTA WISATA**”.

1.2 Rumusan Masalah

PT Prima Sehati Kota Wisata merupakan salah satu anak perusahaan dari Sinarmas Land yang bergerak dibidang properti terbesar di Indonesia. Sehingga

perusahaan mengharapkan setiap karyawan memberikan kinerja lebih, guna memperkenalkan PT Prima Sehati Kota Wisata sebagai pengembang properti terbaik di Indonesia.

Penelitian ini menggunakan variable terikat (*dependent variable*) yaitu Perilaku Ekstra Peran/ *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Variabel bebas (*independent variable*) yang digunakan adalah Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Ekstra Peran pada Karyawan PT. Prima Sehati Kota Wisata?
2. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Ekstra Peran pada Karyawan PT. Prima Sehati Kota Wisata?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini diajukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Ekstra Peran pada Karyawan PT. Prima Sehati Kota Wisata.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Ekstra Peran pada Karyawan PT. Prima Sehati Kota Wisata.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Institusi

Memberikan informasi kepada PT. Prima Sehati Kota Wisata bahwa terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Ekstra Peran/*Organizational Citizen Behavior* (OCB) Karyawan.

2. Bagi Pembaca

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat semakin menambah wawasan dan referensi yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia, baik bagi kalangan umum maupun kalangan akademik STIE IPWIJA.

3. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan menganalisis masalah-masalah aktual yang terjadi khususnya yang berhubungan dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan proposal skripsi ini terdiri dari (5) bab, masing-masing tidak dapat dipisahkan karena memiliki keterkaitan antar bab satu dengan bab lainnya. Sistematika penulisan dimaksudkan agar dalam penulisan proposal skripsi ini dapat terarah dan sistematis. Gambaran lebih rinci mengenai penulisan proposal skripsi ini dapat dilihat dalam setiap bab, antara lain:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memaparkan konsep berupa kajian teoritik *Organizational Citizen Behaviour* (OCB), Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan disertai hasil penelitian yang terdahulu, kerangka pemikiran dan pengajuan hipotesis.

BAB 3: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memaparkan metode penelitian, pengujian instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas, Uji t dan F, populasi dan sampel, serta metode analisis data yang menggunakan analisis Statistik dibantu dengan Program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).versi 22.

BAB 4: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian Hasil dan Pembahasan mencakup tiga (3) subbab, diantaranya Deskripsi Objek Penelitian, Analisis Data, dan Pembahasan. Bab ini membahas hasil analisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya, disertai dengan interpretasi hasil secara rinci.

BAB 5: PENUTUP

Bagian penutup mencakup dua (2) sub bab, diantaranya yaitu Kesimpulan dan Saran. Bab ini berisi kesimpulan atas hasil analisis dan pembahasan sebelumnya dan saran yang bermanfaat untuk penelitian yang akan datang.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelola sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia memfokuskan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian.

Mondy dan Noe dalam Larasati (2018:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan–tujuan organisasi. Malayu S.P Hasibuan menyampaikan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Simamora (2001) dalam Hamid (2014:26) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memfokuskan pembahasannya pada pengorganisasian sumber daya manusia (SDM). Tugas utama MSDM adalah untuk mengelola unsur manusia secara baik melalui proses kepemimpinan (*Leadership process*) agar diperoleh kinerja SDM dalam menjalankan fungsi dan tugasnya dalam

organisasi. Karena itu, menurut Barry Cushway (1999) tugas manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas dua fungsi: 1) fungsi manajerial, meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, dan 2) fungsi operasional, meliputi: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

Sedangkan T. Hani Handoko dalam Purnaya (2016:2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia mengelola manusia (karyawan) seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan dapat memuaskan. Larasati (2018:16) menyebutkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, seperti halnya fungsi manajemen umum yang meliputi:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (merencanakan kebutuhan tenaga kerja)
- b. Pengorganisaian (mengorganisir semua tenaga kerja)
- c. Pengarahan (mengarahkan semua karyawan)
- d. Pengendalian (mengendalikan semua karyawan)

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan sumber daya manusia (penarikan-seleksi-orientasi-penempatan)
- b. Pengembangan (pendidikan dan latihan)
- c. Kompensasi dan proteksi (upah, insentif, tunjangan, K3)
- d. Pengintegrasian (kepentingan perusahaan + kebutuhan karyawan)
- e. Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas)
- f. Kedisiplinan (Penerapan disiplin karyawan)
- g. Pemberhentian (PHK/ putusnya hubungan kerja karena sebab tertentu)

Peran dan pentingnya manajemen sumber daya manusia diantaranya adalah:

- a. Peran administrasi manajemen sumber daya manusia

Peranan ini difokuskan pada pemrosesan dan penyimpanan data, yang meliputi penyimpanan database dan arsip pegawai, proses klaim, keuntungan, kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen, dan sebagainya. (pekerjaan yang bersifat administratif)

- b. Peran operasional manajemen sumber daya manusia.

Peranan ini lebih bersifat teknis yang meliputi; pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan peraturan, peluang bekerja, pelatihan dan pengembangan, program K3, dan sistem kompetensi.

Tujuan umum sumber daya manusia dalam Larasati (2018:10) adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, produktivitas diartikan sebagai hasil produksi (*output*) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masyarakat (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu, tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja secara lebih efektif. Adapun tujuan dalam manajemen sumber daya manusia tersebut ada 4 (empat) yaitu:

1. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan individu adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Seorang manajer sumber daya manusia adalah seseorang yang bertindak dalam kapasitas sebagai staff, yang bekerja sama dengan para manajer lain untuk membantu mereka dalam menangani masalah-masalah sumber daya manusia. Jadi pada dasarnya, semua manajer bertanggung jawab atas pengelolaan karyawan di unit kerjanya masing-masing. Dalam prakteknya, diperlukan semacam pembagian peran dan tanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan operasional pengelolaan SDM antara manajer SDM yang memiliki kapakaran manajemen SDM dengan manajer-manajer lain yang sehari-hari mengelola para bawahan atau anggota unit kerja.

Adapun tujuan akhir yang ingin dicapai oleh manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah:

1. Peningkatan efisiensi
2. Peningkatan efektivitas
3. Peningkatan produktivitas
4. Rendahnya tingkat pemindahan pegawai
5. Rendahnya tingkat absensi
6. Tingginya kepuasan pelayanan
7. Rendahnya komplain dari pelanggan
8. Meningkatnya bisnis perusahaan

Adapun untuk mencapai tujuan akhir tersebut secara bertahap perlu dicapainya tujuan-tujuan yang mendahului yaitu diperolehnya :

- a. SDM yang memenuhi syarat dan dapat menyesuaikan diri dengan perusahaan melalui: perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, induksi

- b. SDM yang memenuhi syarat keterampilan, keahlian, dan pengetahuan yang sesuai dengan perkembangan melalui: pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir
- c. SDM memenuhi syarat bekerja sebaik mungkin melalui: motivasi, penilaian karya, pemberian “hadiah” dan “hukuman”
- d. SDM yang memenuhi syarat berdedikasi terhadap perusahaan yang laus terhadap pekerjaannya melalui: kesejahteraan (kompensasi), lingkungan kerja yang sehat dan aman, hubungan industrial yang baik.

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia menurut T. Hani Handoko dalam Purnaya (2016:2) adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

2.1.2. Kepuasan Kerja

Robbin dan Judge dalam Fattah (2017:63) kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristiknya. Pendapat Robbin & Judge menitikberatkan kepuasan kerja dengan perasaan positif. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi memiliki sikap positif tentang pekerjaan itu; sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Robbins (2003:78) dalam Wibowo (2015:415) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Locke dalam Noermijati (2013:35) memberikan definisi komprehensif mengenai kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian atas pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu. Ada tiga dimensi penting kepuasan kerja. *Pertama*, kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap suatu situasi kerja. *Kedua*, kepuasan kerja seringkali ditentukan oleh sebaik apa hasil pekerjaan (*outcome*) memenuhi harapan. *Ketiga*, kepuasan kerja menggambarkan beberapa sikap yang berhubungan. Locke juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah fungsi dari hubungan yang dirasakan antara apa yang orang inginkan dari pekerjaannya dan apa yang dia harapkan benar-benar tersedia.

Widodo (2015:416) menyebutkan beberapa teori kepuasan kerja dan mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Diantara teori kepuasan kerja adalah *Two-factor theory* dan *Value theory* .

1. *Two Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variable yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygenie factor*.

Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak tersedia. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisis di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain), dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai *hygenie* atau *maintenance factors*.

Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung dari padanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, maka dinamakan *motivators*.

2. *Value Theory*

Menurut konsep teori ini, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima oleh individu sesuai dengan yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. *Value Theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang

dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Cara yang efektif untuk memuaskan pekerjaan adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

Smith, Kendal dan Hulin dalam Noermijati (2013:35) menyatakan ada 5 dimensi kerja yang menunjukkan karakteristik yang paling penting dari sebuah pekerjaan dimana seseorang dapat memiliki respon yang efektif.

1. Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana pekerjaan dapat memberi seseorang tugas atau pekerjaan yang menyenangkan, peluang untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang menarik.
2. Gaji, jumlah upah finansial yang diterima dan sejauh mana upah ini dipandang adil dibandingkan dengan apa yang telah diterima oleh karyawan lain dalam organisasi.
3. Peluang promosi, merupakan kesempatan bagi seseorang karyawan untuk mendapatkan posisi yang lebih baik dalam hirarki pada suatu organisasi atau perusahaan. Ada kesempatan yang sama bagi karyawan untuk memperoleh promosi ke jabatan yang lebih tinggi berdasarkan kemampuan dan senioritas.
4. Penyeliaan/supervisi, terkait dengan kemampuan dari atasan untuk memberikan bantuan secara teknis dan dukungan perilaku kepada bawahannya, sehingga bawahan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

5. Teman kerja, disebut juga dengan istilah pendamping (Zagkadi,2004). Sejauh mana teman kerja/pendamping cakap secara teknis dan memeberikan dukungan sosial. Pendamping/teman kerja punya peran penting dalam kelompok kerja karena agar kepuasan kerja dapat tercapai maka harus ada kekompakan kelompok kerja.

Dalam Fattah (2017) menyebutkan indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri dengan indikator: pekerjaan yang menarik, mempunyai kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji/Kompensasi dengan indikator: gaji pokok, gaji tidak tetap, dan tunjangan.
3. Peluang promosi dengan indikator: peningkatan kemampuan karyawan dan peningkatan jenjang karir.
4. Penyeliaan/supervisi (pengawasan) dengan indikator: supervisi atasan, hubungan atasan dan bawahan, bimbingan dan pengarahan atasan.
5. Teman kerja dengan indikator: hubungan kerja sesama karyawan, hubungan sosial antar karyawan, sugesti dari rekan kerja, emosi dan situasi kerja.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010:171) dalam Wibowo (2015:417) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

3. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lain.

5. *Dispositional/genetik components* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada

keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas maka pengertian kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian atas pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu (Locke dalam Noermijati (2013:35)). Indikator yang dipakai dalam peneliiian ini adalah pekerjaan itu sendiri dengan indikator: pekerjaan yang menarik, mempunyai kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab, gaji/kompensasi dengan indikator: gaji pokok, gaji tidak tetap, dan tunjangan, peluang promosi dengan indikator: peningkatan kemampuan karyawan dan peningkatan jenjang karir, penyeliaan/supervisi (pengawasan) dengan indikator : supervisi atasan, hubungan atasan dan bawahan, bimbingan dan pengarahan atasan, teman kerja dengan indikator: hubungan kerja sesama karyawan, hubungan sosial antar karyawan, sugesti dari rekan kerja, emosi dan situasi kerja (Dalam Fattah (2017)).

2.1.3. Komitmen Organisasi

Moorhead dan Griffin (2013) dalam Yusuf dan Syarif (2018:31) komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi. Seseorang yang sangat berkomitmen, akan melihat dirinya sebagai

anggota sejati perusahaan, mengabaikan minimnya ketidakpuasan, dan melihat dirinya sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, orang yang kurang berkomitmen lebih cenderung melihat dirinya sebagai orang luar, lebih mengekspresikan ketidakpuasan, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota organisasi dalam jangka waktu yang panjang (Michael Ricketta;(Griffin & Moorhead, 2014))

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi organisasi (Colquitt, LePine dan Wesson, 2015:64) dalam Wibowo (2015:430).

Miller (2003), Cohen (2007) dalam Kusumaputri (2015:41) menegaskan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan pada diri anggota yang selanjutnya mengidentifikasi dengan ciri khas dan tujuan organisasi serta mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Untuk itu, komitmen organisasi adalah tingkatan kesediaan individu untuk mempertahankan keanggotaannya karena kesesuaian dan ketertarikan mereka dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Karyawan mempunyai komitmen pada organisasi dalam bentuk keinginan untuk selaras dalam pencapaian tujuan organisasi (Raju dan Srivastava,1994; Mowday,1998) dalam Ultaminingsih (2014:143).

Mayer dan Allen (1997) dalam Wibowo (2015:27) mengemukakan tiga dimensi dari komitmen organisasi, yaitu koitmen afektif (*affective commitment*), komitmen rasional (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Ketiga komponen dari komitmen menyebabkan berbagai konsekuensi yang berbeda dengan perilaku kerja, seperti kehadiran,

kinerja, dan kemauan untuk memenuhi panggilan tugas. Penjelasan ketiga bentuk dasar tersebut adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Individu dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan komitmen afektif yang lebih rendah.

Komitmen Afektif juga memiliki hubungan yang erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi cenderung akan lebih giat untuk berangkat bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian dalam hal kinerja atau hasil pekerjaan yang dilakukan individu dengan komitmen afektif akan bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan yang komitmennya rendah. Selain itu, dalam penelitian Allan dan Meyer (1997), Gergersen; Moorman et al; Munene; Shore & Wayne dalam Lestari (2015) menemukan bahwa karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan cenderung memiliki tingkah laku ekstra peran (*organizational citizenship*) yang lebih tinggi.

2. Komitmen Rasional (*Continuance Comitment*)

Allen dan Meyer (1997) dalam Lestari (2015) mengemukakan bahwa komitmen rasional (*Continuance Commitment*) mengacu pada komitmen yang didasarkan pada kerugian-kerugian yang akan didapatkan pegawai apabila meninggalkan organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya komitmen ini terjadi

karena kekuatan hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat berbuat lain untuk mendapat pendapatan.

Karyawan dengan komitmen rasional yang tinggi akan bertahan dalam organisasi bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam diri karyawan tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Namun ada dampak buruk apabila karyawan tersebut tetap bertahan dalam organisasi, akibatnya karyawan tersebut lama kelamaan akan merasa putus asa dan frustrasi karena merasa terkekang, namun tidak ada pilihan lain selain bertahan dalam organisasi sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut.

Menurut Allen dan Meyer (1997) dalam Lestari (2015) komitmen rasional tidak berhubungan atau memiliki hubungan negatif dengan perilaku ekstra peran (*organizational citizenship*). Komitmen ini dianggap tidak memiliki hubungan dengan tingkah laku *altruism* atau *compliance* dimana keduanya merupakan dimensi perilaku yang termasuk *organizational citizenship behavior* atau *extra role*. Semakin besar komitmen rasional (*continuance commitment*) seseorang, maka ia akan semakin bersikap pasif atau membiarkan saja keadaan yang tidak berjalan dengan baik.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif adalah kekuatan hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena merasa wajib untuk tetap tinggal di dalam organisasi. Individu dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Karyawan dengan

komitmen normatif yang tinggi akan memperdulikan apa yang dipikirkan oleh orang lain apabila meninggalkan organisasi/perusahaan. Karyawan tersebut tidak ingin mengecewakan pimpinannya dan khawatir jika rekan kerjanya akan berpikir kurang baik dengan pengunduran dirinya. Komitmen normatif muncul karena adanya perasaan hutang budi pada perusahaan sehingga karyawan mempunyai kewajiban moral untuk melakukan tindakan imbal balik pada organisasi tempat mereka bekerja (Allen dan Meyer (1997) dalam Lestari (2015)).

Komitmen normatif diharapkan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan, seperti *job performance*, *work attendance*, dan *organizational citizenship*. Komitmen normatif memiliki hubungan dengan tingkah laku *organizational citizenship* (Allen dan Meyer,1997) dalam Lestari (2015). Walaupun demikian hubungan antara komitmen normatif dengan tingkah laku *extra-role* atau perilaku ekstra peran lebih lemah jika dibandingkan dengan hubungan komitmen afektif dengan perilaku ekstra peran.

Secara konseptual ketiga bentuk komitmen tersebut berbeda. Karyawan dengan komitmen afektif tinggi akan bertahan di perusahaan karena keiginan mereka, karyawan dengan komitemen rasional yang tinggi akan bertahan karena kebutuhan mereka, sedang karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi akan bertahan di perusahaan karena mereka merasa bahwa sudah seharusnya tetap berada di perusahaan.

Dengan demikian, variabel komitmen organisasi dioperasionalkan ke dalam beberapa indikator (Luthan, 2002) dalam Shaleh (2017) yaitu:

1. Berusaha demi kesuksesan organisasi.

2. Kebanggaan pada organisasi
3. Kesesuaian nilai individu dan organisasi.
4. Peduli pada nasib organisasi.
5. Inspirasi untuk meningkatkan kinerja.
6. Menerima tugas apapun dari organisasi.
7. Keterlibatan dalam pengambilan kebijakan organisasi.
8. Rasa senang memilih atau mendapat tugas di organisasi.
9. Keinginan bertahan bekerja didalam organisasi.
10. Perasaan loyal kepada organisasi.
11. Menunjukkan kecintaan kepada orang di luar organisasi akan organisasi tempat bekerja.
12. Kesetiaan pada organisasi, apapun kondisinya.

Modway, et al. (Stroh & Gregory B. Nortcraft,2002) dalam Yusuf dan Syarif (2018:41) menyarankan sejumlah faktor yang dapat meningkatkan tingkat komitmen yaitu:

1. Faktor pribadi. Kecenderungan karyawan untuk mengembangkan keterikatan yang stabil untuk organisasi.
2. Faktor organisasi. Karakteristik organisasi seperti kepedulian terhadap kepentingan karyawan atau kepemilikan karyawan.
3. Faktor nonorganizational utama yang meningkatkan komitmen adalah ketersediaan alternatif setelah pilihan awal bergabung dengan organisasi. Komitmen akan terjadi apabila karyawan (a) memiliki justifikasi eksternal cukup untuk pilihan awal mereka dan (b) pandangan pilihan sebagai sesuatu

yang relatif tidak dapat dibatalkan; yaitu mereka percaya bahwa mereka tidak memiliki kesempatan berikutnya yang akan menjamin mereka mengubah pikiran mereka.

Berdasarkan uraian diatas maka pengertian komitmen organisasi (Michael Ricketta;(Griffin & Moorhead, 2014) dalam Yusuf an Syarif (2018:31) adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi. Seseorang yang sangat berkomitmen, akan melihat dirinya sebagai anggota sejati perusahaan, mengabaikan minimnya ketidakpuasan, dan melihat dirinya sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, orang yang kurang berkomitmen akan lebih cenderung melihat dirinya sebagai orang luar, lebih mengekspresikan ketidakpuasan, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota organisasi dalam jangka waktu yang panjang. Berusaha demi kesuksesan organisasi. Indikator yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

1. Berusaha demi kesuksesan organisasi
2. Kebanggaan pada organisasi
3. Kesesuaian nilai individu dan organisasi.
4. Peduli pada nasib organisasi.
5. Inspirasi untuk meningkatkan kinerja.
6. Menerima tugas apapun dari organisasi.
7. Keterlibatan dalam pengambilan kebijakan organisasi.
8. Rasa senang memilih atau mendapat tugas di organisasi.
9. Keinginan bertahan bekerja didalam organisasi.
10. Perasaan loyal kepada organisasi.

11. Menunjukkan kecintaan kepada orang di luar organisasi akan organisasi tempat bekerja.
12. Kesetiaan pada organisasi, apapun kondisinya.

2.1.4. Perilaku Ekstra Peran

Perilaku Ekstra Peran merupakan perilaku individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Perilaku ekstra peran merupakan perilaku kerja seorang karyawan yang dilakukan secara sukarela diluar deskriptif kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan guna meningkatkan kemajuan kinerja perusahaan tersebut.

Organ dan Ryan (1995) dalam Titisari (2014:5) mendefinisikan bahwa perilaku ekstra peran sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berikatan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Van Dyne et al. (1994) dalam Titing (2016), bahwa perilaku ekstra peran meliputi semua perilaku positif individu yang relevan dalam organisasi, yaitu perilaku kinerja tugas dalam peran tradisional, perilaku di luar peran fungsional secara organisasional, dan perilaku politis seperti keterlibatan penuh dan bertanggung-jawab dalam organisasi.

Budiharjo (2011:140) mendefinisikan perilaku ekstra peran/OCB merupakan perilaku sukarela individu (dalam hal ini adalah karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dengan pengimbalan, namun berkontribusi pada keefektifan

organisasi. Dengan kata lain, perilaku ekstra peran merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih kepada kesukarelaannya.

Manfaat Perilaku Ekstra Peran Dalam Perusahaan

Berasarkan hasil penelitian-penelitian mengenai perilaku ekstra peran terhadap kinerja organisasi, hal tersebut diadaptasi oleh Posdakoff et.al (Titisari, 2014:10), dapat disimpulkan hasilnya sebagai berikut:

1. Perilaku ekstra peran meningkatkan produktivitas rekan kerja
 - a. Karyawan yang menolong tugas rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas dari rekan kerjanya dan pada gilirannya meningkatkan produktifitas rekan tersebut.
 - b. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan *best partice* ke seluruh unit kerja atau kelompok
2. Perilaku ekstra perran meningkatkan produktivitas manajer.
 - a. Karyawan yang menampilkan perilaku *civiv virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.
 - b. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.
3. Perilaku ekstra peran menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
 - a. Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, maka

- keuntungannya manajer dapat memakai waktu yang ada untuk melakukan tugas lain, seperti contoh membuat perencanaan.
- b. Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut.
4. Perilaku ekstra peran membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
- a. Keuntungan dari perilaku tolong menolong adalah meningkatkan semangat, moral (*morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi dari kelompok.
 - b. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang ada dapat dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen.
5. Perilaku ekstra peran dapat menjadi sarana yang efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
- a. Menampilkan perilaku *civiv virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.
 - b. Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari

munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan

6. Perilaku ekstra peran meningkatkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan terbaik.
 - a. Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan keeratan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik.
 - b. Memberi contoh terhadap karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportsmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen organisasi.
7. Perilaku ekstra peran dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
 - a. Membantu tugas karyawan lain yang tidak hadir ditempat kerja atau mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja.
 - b. Karyawan yang *conscientiousness* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja tersebut.
8. Perilaku ekstra peran meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
 - a. Karyawan yang memiliki hubungan yang dekat dengan pasar dengan suka rela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan

memberi saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.

- b. Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi.
- c. Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiuous* (misalnya kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan organisasi, dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dilingkungannya.

Untuk meningkatkan perilaku ekstra peran karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya perilaku ekstra peran ini. Menurut Siders et al (Titisari, 2014:13) menyebutkan bahwa meningkatnya perilaku ekstra peran dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu:

1. Faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (*internal*) seperti moral, motivasi, komitmen, rasa puas, dan sikap positif.
2. Faktor yang berasal dari luar karyawan (*eksternal*) seperti sistem manajemen, sistem kepemimpinan, dan budaya kerja.

Menurut Organ et al (dalam Titisari, 2014:7) indikator perilaku ekstra peran sebagai berikut:

1. *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi

maupun masalah pribadi orang lain. Indikator ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Indikator ini menjangkau jauh di atas dan jauh kedepan dari panggilan tugas.

3. *Sportsmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *Sportsmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, sehingga karyawan akan lebih sopan dalam bekerja sama dengan orang lain dan hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya akan terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki indikator ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5. *Civiv virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi).

Indikator ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Berdasarkan uraian diatas maka pengertian dari perilaku ekstra peran/*organizational citizenship behavior* (OCB) Budiharjo (2011:140) merupakan perilaku sukarela individu (dalam hal ini adalah karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dengan pengimbalan, namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Dengan kata lain, perilaku ekstra peran merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih kepada kesukarelaannya. Indikator yang dipakai dalam penelitian ini adalah *Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, dan Civiv Virtue*.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi dan perilaku ekstra peran yang sudah dilakukan oleh para peneliti terdahulu.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Sumber	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Kesimpulan
1	Hutomo Aryo Wibowo (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Karyawan BPAD DIY	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Pendekatan Kuantitatif pada 160 Karyawan, menggunakan analisis regresi linear berganda	1)Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . 2) Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . 3) Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .

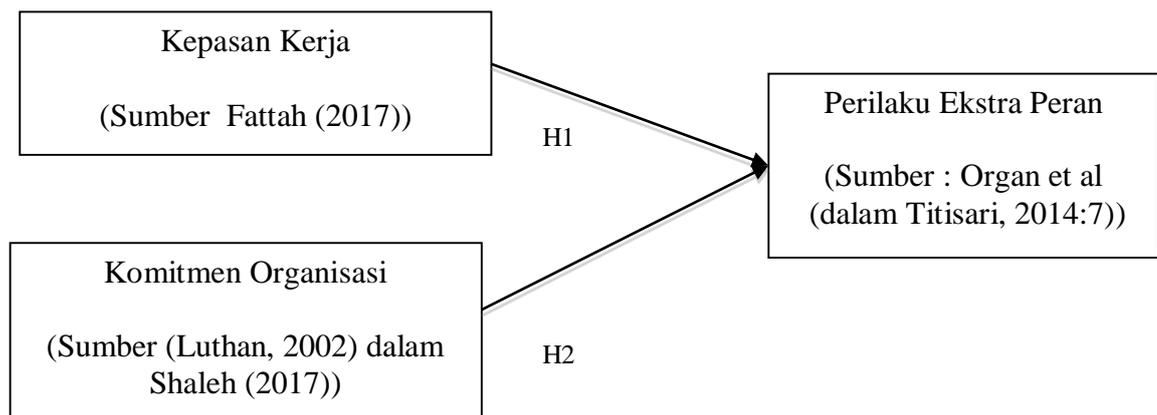
2	Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati & Dyna Herlina S. (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Karyawan FISE UNY	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Analisis regresi Linear berganda terhadap 69 Orang Responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB, sementara Komitmen Organisasi pengaruhnya tidak signifikan.
3	Chasan Nafi, Endang Sri Indrawati (2017)	Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Karyawan CV. Elfa's Kudus	Kepuasan Kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Analisis Regresi Sederhana terhadap 47 Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB), sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)
4	Ai Rohayati (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB): Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia	Kepuasan Kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Analisis Regresi Sederhana terhadap 56 responden	1) Kepuasan kerja karyawan YMMI ada pada kategori baik. 2) OCB pada karyawan YMMI ada pada kategori baik, 3) Terbukti terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap OCB Karyawan YMMI Bandung.
5	Ni Wayan Fitiani, I Gusti Ayu Manuati Dewi (2017)	Pengaruh Iklim Organisasi dan Loyalitas Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Hotel Santika Purwokerto	Iklim Organisasi, Loyalitas kerja, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Saturated Sampling pada 77 Orang, analisis Regresi Linear berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi dan Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).
6	Supriyono (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan terhadap Perilaku Ekstra Peran Pegawai Negeri Sipil pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah XVI Palu	Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Perilaku Ekstra Peran	Analisis Regresi Linear Berganda	Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara bersama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku ekstra peran pegawai negeri sipil pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah XVI Palu.
7	Prima Lestari (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship</i>	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Dukungan	Analisis Regresi Linear, Analisis Regresi Moderat, dan Analisis	Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, selanjutnya Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship</i>

		<i>Behavior</i> (OCB) dengan Dukungan Organisasi sebagai Variabel Moderating	Organisasi sebagai Variabel Moderating pada Karyawan PT. PLN APJ Semarang	Jalur pada 77 Karyawan	<i>Behavior</i> (OCB) secara langsung, dukungan organisasi mampu memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan yang terakhir kepuasan kerja dapat mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) secara tidak langsung melalui komitmen organisasi.
8	Albert Kurniawan (2015)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada PT X Bandung	Komitmen Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Uji Validitas, Reliabilitas, Normalitas, Multikolinnearty, dan Heteroskedastisitas, Analisis jalur	Komitmen organisasi secara bersamaan dan parsial berdampak signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). Secara bersamaan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan pada <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB), sedangkan secara parsial diantara dimensi Komitmen organisasi ada yang tidak signifikan kecuali komitmen normatif yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)
9	Erwin Sri Rahayu (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Karyawan Medika Rumah Sakit Fatha Medika Gresik	Komitmen Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Kinerja Karyawan	Analisis Statistik Deskriptif dan analisis inferensial dari Analisis Jalur	Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)
10	Rilma Maulida Fitria, Rooswita Sonita Dewi, Silvia Krisanti Tri Febriana (2015)	Peranan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Perawat Rumah Sakit Ratu Zalecha Martapura	Komitmen Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Analisis Regresi Linear Sederhana Pada 49 orang	Secara Umum Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB), sehingga tinggi atau rendahnya komitmen organisasi akan mempengaruhi tinggi rendahnya <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) perawat Rumah Sakit Umum Ratu Zalecha

Sumber : Berbagai Jurnal

2.3. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran



1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Ekstra Peran

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Mangundjaya (2012) dalam Prima Lestari (2015) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan serta memberikan kontribusi munculnya perilaku ekstra peran. Kreitner & Knicki (2008:161) kepuasan memiliki pengaruh yang positif dengan perilaku ekstra peran. Artinya, karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki perilaku ekstra peran yang tinggi juga.

Hal tersebut juga terjadi di perusahaan PT. Prima Sehati Kota Wisata. Hal ini dapat terlihat dari para karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pemberian gaji yang sesuai, adanya kesempatan promosi yang baik, memberikan pengawasan yang efektif, dan terciptanya harmonisasi antar rekan kerja. Disamping itu pemberian tugas serta tanggung jawab kepada karyawan mendorong karyawan untuk mampu belajar dan berkembang dengan baik

sehingga bisa meningkatkan perilaku ekstra peran dalam diri masing-masing karyawan.

Hal yang diharapkan oleh perusahaan dengan adanya perilaku ekstra peran dari karyawan adalah keharmonisan antar karyawan sehingga meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, timbulnya kesadaran terhadap tugas-tugas diluar jam kerja dan keaktifan dalam bekerja lembur. Selain itu hubungan antara perusahaan dan karyawan akan lebih baik sehingga karyawan tidak pernah mengeluh dan akan bertanggungjawab dalam mengerjakan perintah atau tugas yang diberikan oleh perusahaan.

H1: Oleh karena itu dapat diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku ekstra peran pada PT. Prima Sehati Kota Wisata

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Ekstra Peran

Penelitian yang dilakukan oleh Erwin Sri Rahayu (2017) membuktikan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi perilaku ekstra peran. Hasil penelitian membuktikan semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula hasil kinerja karyawannya. Komitmen organisasi menyebabkan keterikatan antar karyawan dan organisasi meningkat. Hal ini membuat karyawan akan semakin loyal bekerja untuk organisasinya.

Berdasarkan penelitian terdahulu Morrison (1994) menemukan bahwa komitmen organisasi mempunyai kaitan yang positif terhadap perilaku ekstra peran (Cohen dan Vigonda, 2000 dalam Sumarni, 2012). Melalui review terhadap penelitian terdahulu juga menjelaskan bahwa komitmen merupakan satu variable yang dapat mempengaruhi perilaku ekstra peran. Karyawan yang memiliki

komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan suka rela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra.

Penelitian-penelitian tersebut memang benar terjadi di PT. Prima Sehati Kota Wisata. Dengan adanya komitmen yang tinggi karyawan akan menerima tugas dan melaksanakannya dengan tanggung jawab yang besar. Dapat dilihat dari perilaku yang cenderung senang dalam memabantu rekan kerja yang sedang melakukan tugas diluar kota. Selain itu meningkatnya tingkat kepatuhan terhadap perintah organisasi dan mengindahkan teguran yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga yang diharapkan oleh perusahaan dengan adanya komitmen ini adalah terhindarnya perasaan iri dan konflik sesama rekan kerja karena para karyawan lebih memilih untuk menghindar.

H2: Oleh karena itu dapat diduga bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku ekstra peran pada PT. Prima Sehati Kota Wisata.

2.4. Hipotesis Penelitian

Tabel 2.2

Alur Penelitian

Alur	Sumber
Kepuasan Kerja → Perilaku Ekstra Peran	Chasan Nafi', Endang Sri Indrawati (2017), Ai Rohayati (2014)
Komitmen Organisasi → Perilaku Ekstra Peran	Albert Kurniawan (2015), Erwin Sri Rahayu (2017)

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, model penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen

Organisasi terhadap Perilaku Ekstra Peran pada PT. Prima Sehati Kota Wisata.

Oleh karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Ekstra Peran pada PT. Prima Sehati Kota Wisata.
2. Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Ekstra Peran pada PT. Prima Sehati Kota Wisata.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PRIMA SEHATI KOTA WISATA. Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan Mei 2019 sampai dengan selesai. Rencana penelitian dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 3.1.

Rencana Penelitian

Kegiatan	Mei 2019				Juni 2019				Juli 2019			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Pengumpulan Data	■	■										
Menyebarkan Kuisisioner		■	■	■								
Pengolahan Data					■	■	■					
Analisis Data							■	■	■			
Penyusunan Skripsi									■	■	■	■

3.2. Desain Penelitian

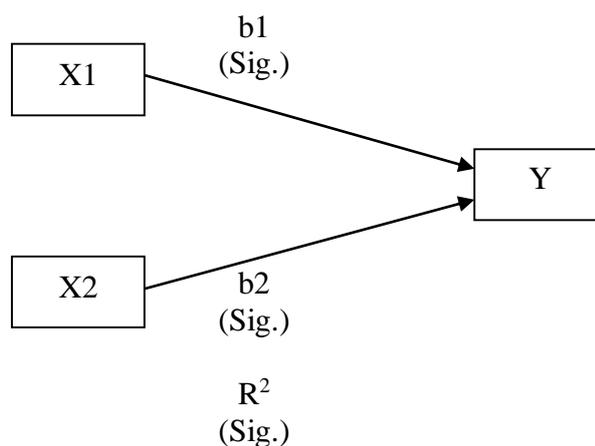
Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel independen dan variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dinyatakan dengan angka atau skala *numeric* (Kuncoro, 2003). Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Ekstra Peran (*Organizational Citizenship Behavior (OCB)*) pada karyawan di PT. Prima Sehati Kota Wisata.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Kepuasan Kerja dengan simbol X1 dan variabel independen kedua yaitu Komitmen Organisasi dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu Perilaku Ekstra Peran (*Organizational Citizenship Behavior (OCB)*) dengan simbol Y. Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1.

Model Penelitian



3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah sebuah definisi dari variable dalam bentuk operasi atau teknik yang digunakan peneliti untuk mengukur atau memanipulasi variable, sehingga bisa dipelajari secara empiris (Paul, 2007:107). Operasional variable sangat diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variable-variable yang terkait dalam penelitian ini. Selain itu, operasionalisasi variable

dimaksud untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variable, sehingga penguin hipotesis dengan menggunakan alat bantu *statistic* dapat dilakukan dengan benar. Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada table sebagai berikut :

Tabel 3.2.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
1	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian atas pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang Locke dalam Noermijati (2013:35)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 2. Kepuasan terhadap gaji 3. Peluang promosi. 4. Kepuasan terhadap penyelia/ supervisi (pengawasan) 5. Kepuasan terhadap rekan kerja <p>(sumber : Smith, Kendal dan Hulin dalam Noermijati (2013:35))</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri dengan indikator : pekerjaan yang menarik, mempunyai kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab. 2. Gaji/Kompensasi dengan indikator : gaji pokok, gaji tidak tetap, dan tunjangan. 3. Peluang promosi dengan indikator : peningkatan kemampuan karyawan dan peningkatan jenjang karir. 4. Penyeliaan/supervisi (pengawasan) dengan indikator : supervisi atasan, hubungan atasan dan bawahan, bimbingan dan pengarahan atasan. 5. Teman kerja dengan indikator : hubungan kerja sesama karyawan, hubungan sosial antar karyawan, sugesti dari rekan kerja, emosi dan 	1-5	<p>1-3</p> <p>4-6</p> <p>7-8</p> <p>9-11</p> <p>12-15</p>

				situasi kerja.		
				Dalam Fattah (2017)		
2	Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi. Seseorang yang sangat berkomitmen, akan melihat dirinya sebagai anggota sejati perusahaan, mengabaikan minimnya ketidakpuasan, dan melihat dirinya sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, orang yang kurang berkomitmen lebih cenderung melihat dirinya sebagai orang luar, lebih mengekspresikan ketidakpuasan, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota organisasi dalam jangka waktu yang panjang (Michael Riketta;(Griffin & Moorhead, 2014) dalam Yusuf an Syarif (2018:31)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen afektif (<i>Affective Commitment</i>) 2. Komitmen rasional (<i>Continuance Commitment</i>) 3. Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>) <p>(sumber: Mayer dan Allen (1997) dalam Wibowo 2015:27)</p>	<p>Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Berusaha demi kesuksesan organisasi. 2. Kebanggaan pada organisasi 3. Kesesuaian nilai individu dan organisasi. 4. Kesetiaan pada organisasi, apapun kondisinya. <p>Komitmen Rasional (<i>Continuance Commitment</i>)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inspirasi untuk meningkatkan kinerja. 2. Menerima tugas apapun dari organisasi. 3. Rasa senang memilih atau mendapat tugas di organisasi. 4. Menunjukkan kecintaan kepada orang di luar organisasi akan organisasi tempat bekerja. <p>Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peduli pada nasib organisasi 2. Keterlibatan dalam pengambilan kebijakan organisasi. 3. Keinginan bertahan bekerja didalam organisasi. 4. Perasaan loyal kepada organisasi. 	1-5	<p><i>Affective Commitment</i></p> <p>1-4</p> <p><i>Continuance Commitment</i></p> <p>5-8</p> <p><i>Normative Commitment</i></p> <p>9-12</p>

				(Sumber: (Luthan, 2002) dalam Shaleh (2017))		
3	Perilaku Ekstra Peran (Organizational Citizenship Behaviour (OCB))	Perilaku ekstra peran/ <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) merupakan perilaku sukarela individu (dalam hal ini adalah karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dengan pengimbangan, namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Dengan kata lain, perilaku ekstra peran merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih kepada kesukarelaannya Budiharjo (2011:140).		<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Alturism</i> 2. <i>Sportmanship</i> 3. <i>Consientinousness</i> 4. <i>Courtsy</i> 5. <i>Civiv virtue</i> <p>(sumber : Organ et al dalam Titisari 2014:7)</p>	Interv al 1-5	<i>Alturism</i> 1-3 <i>Sportmanshi p</i> 4-6 <i>Consientin ousness</i> 7-9 <i>Courtsy</i> 10-12 <i>Civiv virtue</i> 13-15

3.4. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah sebuah penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2010:117). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Prima Sehati Kota Wisata.

Adapun jumlah karyawan PT. Prima Sehati terdiri dari 95 (sembilan puluh lima) karyawan merupakan populasi target. Dengan 80 (delapan puluh)

karyawan merupakan populasi terjangkau yang bekerja di beberapa divisi sebagai berikut:

Tabel 3.3
Data Karyawan

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Finance	26
2	Accounting	9
3	Legal	5
4	Perizinan	4
5	MD (Marketing Development)	9
6	Estate	9
7	CR (Customer Relation)	5
8	OB/ OG dan Driver	9
9	HRD	2
10	Security	2
	Total	80

Berdasarkan tabel 3.3 berdasarkan Observasi dilapangan, tidak semua divisi diatas melakukan perilaku Ekstra peran. Adapun divisi yang sering melakukan perilaku ekstra peran berdasarkan data empiris di Bab 1 adalah Bagian Finance, Accounting, Security, Legal, MD dan Driver. Namun data empiris diatas tersebut bukan merupakan patokan dalam menentukan perilaku ekstra peran pada karyawan, namun hal tersebut dapat dilihat dari keseharian yang dilakukan oleh masing-masing karyawan di setiap divisi tersebut.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100).

Sampel pada penelitian ini adalah semua karyawan dari populasi terjangkau dari semua divisi yang ada di PT. Prima Sehati Kota Wisata yang berjumlah 80 orang.

Jika hanya meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut penelitian sampel. Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah “sebagian dari populasi itu”. Populasi itu misalnya penduduk wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah karyawan di sebuah perusahaan.

Adapun jumlah populasi yang akan diambil di PT. Prima Sehati Kota Wisata adalah sebanyak 80 orang. Karena jumlah populasi tidak terlalu banyak maka semua anggota populasi dijadikan anggota sampel, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah *saturation sampling* atau metode sampel jenuh.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu tujuan untuk memperoleh skor yang berfungsi sebagai arah hubungan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Perilaku Ekstra Peran pada PT. Prima Sehati Kota Wisata. Data primer diperoleh melalui kuesioner.

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat Husein Umar (2004:49), yaitu sebagai berikut:

- a. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pada pelaksanaan tugas pegawai baik dikantor PT. Prima Sehati maupun pelaksanaan tugas dilapangan yang berhubungan langsung dengan masyarakat.

- b. Angket (Kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada koresponden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan perilaku ekstra peran. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup.



Pegukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala likert pada interval 1-5, dengan kriteria sebagai berikut : 1 = Sangat Tidak setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

3.6. Uji Instrumen

Instrument penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif, karena data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrument yang dipergunakan. Artinya, data yang bersangkutan dapat mewakili dan atau mencerminkan keadaan sesuatu yang diukur pada diri subjek penelitian dan si pemilik data (Prakoso: 2011 dalam Lestari 2017)

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan *Reliability Analysis* menggunakan *software* SPSS.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali , 2013 dalam Lestari 2017).

Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r table dan berniali positif, maka variabel tersebut valid
2. Jika r hitung $<$ r table, maka variabel tersebut tidak valid
3. Jika r hitung $>$ r table tapi bertanda negative, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_a diterima.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013 dalam Lestari 2017)

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Reliabilitas terpenuhi jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Agar mendapat hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis verifikatif yaitu regresi linier berganda.

Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Sedangkan Analisis regresi linier ganda dilakukan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linear ganda digunakan didahului uji persyaratan analisis yaitu Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linear ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran bias, linier dan konsisten. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, linearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data regional normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflating Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Tidak terjadinya multikolinearitas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan *Tolerance* yaitu jika :

1. Nilai *tolerance* seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0,2.
2. Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak teradi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Durbin-Watson* hasil pengolahan data

dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada *Durbin-Watson* table dengan kriteria sebagai berikut:

1. $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
2. $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
3. $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
4. $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan lain (Ghozali, 2013 dalam Lestari 2017). Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dalam penelitian digunakan grafik *scatterplot*. Pada grafik *scatterplot* dapat dilihat pola tertentu antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka hal itu mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis regresi merupakan salah satu metode untuk menentukan hubungan sebab-akibat satu variabel dengan variabel-variabel yang lain.

Setelah uji asumsi terpenuhi, maka selanjutnya dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Komitmen Organisasi

Y = Perilaku Ekstra Peran

a = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi Kepuasan Kerja

b2 = Koefisien Regresi Komitmen Organisasi

e = Residual atau *Predictor Error*

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku ekstra peran. Nilai koefisien regresi b1 menunjukkan besar dan arah pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku ekstra peran, sedangkan koefisien regresi b2 menunjukkan besar dan arah pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku ekstra peran.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku ekstra peran pada PT. Prima Sehati Kota Wisata. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho : $\rho = 0$: model tidak baik/ tidak layak

Ha : $\rho \neq 0$: model baik/ layak

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Imam Ghozali, 2013). Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

1. Derajat kepercayaan = 5%
2. Derajat kebebasan f table (α , k, n-k-1)

$$\alpha = 0.05$$

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

3. Menentukan kriteria pengujian

Ho ditolak apabila f hitung > f table

Ha ditolak apabila f hitung < f table

4. Menentukan f dengan rumus :

$$f = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinan berganda

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Kesimpulan :

- Apabila f hitung < f table maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan.

- Apabila $f_{hitung} > f_{table}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh secara simultan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Uji hipotesis pertama diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Ekstra peran pada PT. Prima Sehati. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0,05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku ekstra peran pada PT. Prima Sehati Kota Wisata.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku ekstra peran pada PT. Prima Sehati Kota Wisata.

2. Uji hipotesis kedua

Uji hipotesis pertama diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Ekstra peran pada PT. Prima Sehati. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0,05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku ekstra peran pada PT. Prima Sehati Kota Wisata.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{20} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku ekstra peran pada PT. Prima Sehati Kota Wisata

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Sinar Mas Land *Limited* (sebelumnya dikenal sebagai *APT Properties Limited*) adalah salah satu perusahaan properti terbesar di Indonesia. Perusahaan ini berkantor pusat di Singapura meskipun bisnis propertinya beroperasi di Indonesia, China, Malaysia dan Singapura. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 1988 ini memiliki proyek-proyek seperti apartemen, pusat perbelanjaan, gedung perkantoran, bahkan kota dan kawasan industri dengan tingkat kreativitas dan inovasi yang belum ada sebelumnya. Sahamnya tercatat di Bursa Efek Singapura. Di Indonesia, PT. Sinar Mas Land mengoperasikan 10.000 hektar lahan strategis dengan proyek-proyek dalam pembangunan kota-kota, perumahan, komersial, ritel, kawasan industri, perhotelan dan properti. Sinar Mas Land awalnya hanya memiliki dua anak perusahaan yaitu PT. Bumi Serpong Damai, Tbk dan PT. Duta Pertiwi, Tbk yang keduanya memiliki kapitalis pasar lebih dari \$ 2 miliar.

Seiring perkembangan pembangunan di wilayah penyangga Jakarta sebagai Kota Metropolitan, kemudian Sinar Mas Land mendirikan beberapa anak perusahaan baru untuk mengelola dan mambangun lahan-lahan baru di wilayah Cibubur, diantaranya PT. Mekanusa Cipta, PT. Prima Sehati, PT. Aneka Griya Buminusa, PT. Putra Prabu Karya, PT. Kanaka Grahaasri dan PT. Misaya

Properindo (semua merupakan pengembang perumahan Kota Wisata dan Legenda Wisata).

Prumahan kota Wisata mulai dibangun 30 Nopember 1996 dan konstruksi dimulai pada Juli 1997 dengan total area yang dikembangkan 480 Ha. Area yang dibangun di kawasan ini adalah rumah, ruko, kios, tempat rekreasi, olahraga dan tempat peribadatan. Kini Kota Wisata menjadi salah satu perumahan elit terfavorit di kawasan timur Jakarta (Cibubur) dengan tunjangan fasilitas yang lengkap dan sistem pengamanan yang baik. Beberapa fasilitas yang sudah dibangun antara lain; *Sport Club, Fresh Market, Hero Supermaket, Kampung China*, tempat peribadatan (masjid dan gereja), fasilitas transportasi Jabodetabek, dan masih banyak yang lainnya. Dengan adanya fasilitas yang ada diharapkan dapat memberikan dampak yang positif bagi perkembangan kawasan Kota Wisata.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi Perusahaan

PT. Prima Sehati (*Sinar Mas Land Group*) mempunyai visi “ *To be the leading property in South Eas Asia, trusted by customer, employees, society and other stakeholder*” (untuk menjadi perusahaan properti terkemuka di Asia Tenggara, dipercaya oleh pelanggan, karyawan, masyarakat dan yang berkepentingan lainnya). Hal ini sangat penting untuk dilakukan oleh manajemen Kota Wisata di era MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) sudah mulai dibuka, dimana para pelaku bisnis atau dunia usaha bersaing secara ketat baik dengan

pengusaha lokal terlebih lagi dengan pengusaha regional (kawasan Asia Tenggara). Sehingga PT. Prima Sehati memandang bahwa visi perusahaan tersebut harus tetap dipertahankan.

Misi Perusahaan

Misi perusahaan merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh segenap karyawan PT. Prima Sehati, sehingga dapat mencapai target dari visi perusahaan yang telah dirancang. Adapun misi yang dirancang oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

1. *Integrity* (bertidak sesuai ucapan dan janji)

Setiap karyawan PT. Prima Sehati harus memiliki *Integrity* yang baik. Sikap *Integrity* wajib dilakukan oleh karyawan kepada pimpinan perusahaan, rekan kerja maupun kepada konsumen. Sehingga dengan *integrity* ini diharapkan kinerja karyawan akan meningkat, sehingga pada akhirnya visi perusahaan dapat tercapai.

2. *Innovative* (menciptakan produk alat atau system baru yang memiliki nilai tambah).

Setiap karyawan PT. Prima Sehati diharapkan mampu menciptakan produk atau sistem yang baru yang memiliki nilai tambah bagi perusahaan. Hal ini akan sangat menunjang kemajuan perusahaan, hal ini dikarenakan karyawan mampu melakukan inovasi-inovasi dan ide baru yang mempunyai nilai tambah bagi perusahaan.

3. *Commitment* (bekerja dengan hati untuk hasil yang terbaik)

Setiap karyawan PT. Prima Sehati dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan ikhlas tanpa beban dan paksaan, sehingga akan mendapatkan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan.

4. *Loyal* (melaksanakan nilai-nilai dalam perusahaan sebagai bagian dari keluarga besar Sinar Mas).

Sebagai karyawan PT. Prima Sehati dituntut untuk merasa memiliki terhadap perusahaan ini, sehingga dengan ditanamkannya perasaan memiliki pada perusahaan, maka setiap karyawan akan lebih menyayangi dan memiliki perusahaan.

5. *Positive Attitude* (perilaku saling menghargai untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif).

Setiap karyawan PT. Prima Sehati wajib menghargai dan bertegur sapa sesama karyawan dilingkungan kerja masing-masing, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang penuh kekeluargaan.

6. *Continious Improvement* (meningkatkan kemampuan diri, unit kerja dan organisasi untuk menjadi lebih baik).

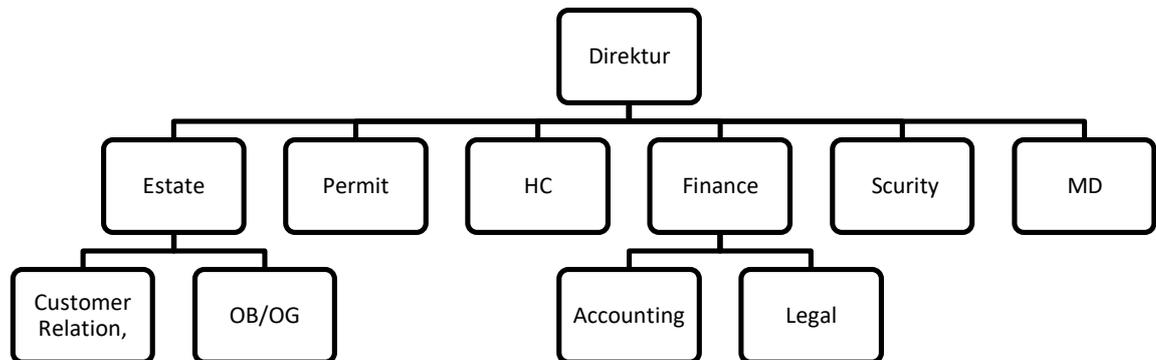
Setiap organisasi PT. Prima Sehati dituntut untuk meningkatkan diri baik dari segi ilmu pengetahuan maupun keahlian manajemen dan komputerisasi yang disediakan oleh perusahaan melalui training yang terencana, sehingga akan meningkatkan unit kerja dan organisasi dalam hal ini perusahaan menjadi lebih baik.

3. Struktur Organisasi

Dalam rangka menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab yang diemban disetiap bagian. Maka diperlukan adanya satu sistem organisasi yang baik supaya dapat mendukung jalannya sebuah perusahaan. Dalam hal ini susunan organisasi dapat dilihat pada gambar 4.1.

Gambar 4.1.

Struktur Organisasi PT. Prima Sehati



Sumber : PT. Prima Sehati

Deskriptif dan Aktifitas Kerja Perusahaan

Berikut ini pembagian wewenang dan tanggungjawab masing-masing jabatan berdasarkan uraian pekerjaan struktur organisasi diatas adalah sebagai berikut:

1. Direktur
 - a. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.

- b. Mengurus dan mengelola untuk kepentingan perusahaan, pemerintah, swasta atau lembaga pendidikan yang sesuai dengan maksud dan tujuan sesuai dengan kebijakan.
- c. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan.
- d. Ejalakan kepengurusan sesuai dengan kebijakan yang tepat yang ditentukan dalam UU Perseroan Terbatas.

2. Accounting

- a. Membuat laporan keuangan kantor.
- b. Melakukan postingan jurnal operasional mulai dari pengeluaran dan pemasukan dari operasional perusahaan.
- c. Membuat pembukuan keuangan kantor.
- d. Menginput data jurnal akuntansi ke dalam sistem yang dimiliki perusahaan.
- e. Memeriksa dan melakukan verifikasi kelengkapan dokumen yang berhubungan dengan transaksi keuangan.
- f. Rekonsiliasi dan penyesuaian data finansial.

3. Finance

- a. Melakukan pengelolaan keuangan perusahaan.
- b. Melakukan penginputan semua transaksi keuangan.
- c. Melakukan transaksi keuangan perusahaan.
- d. Melakukan penagihan kepada customer.
- e. Mengontrol aktivitas keuangan atau transaksi keuangan perusahaan.
- f. Membuat laporan mengenai aktivitas keuangan perusahaan.

- g. Melakukan verifikasi terhadap keabsahan dokumen yang diterima.
 - h. Melakukan evaluasi budget.
 - i. Menyiapkan dokumen penagihan invoice atau kwitansi tagihan beserta kelengkapannya.
 - j. Melaporkan pajak penghasilan perusahaan terkait pembelian unit rumah.
 - k. Melakukan rekonsiliasi.
4. Legal
- a. Memonitor perizinan perusahaan.
 - b. Membuat dan memonitor perjanjian/kontrak.
 - c. Memonitor pelaksanaan proyek-proyek perusahaan dan *corporate action*.
 - d. Penyelesaian sengketa hukum perusahaan.
 - e. Melakukan update regulasi yang terkait dengan perizinan perusahaan.
 - f. Membantu penyelesaian proses balik nama sertifikat tanah para konsumen yang membeli unit rumah.
5. MD
- a. Mengelola database pelanggan menjadi target klien.
 - b. Membangun mitra yang baik dengan pengusaha property lainnya.
 - c. Melakukan administrasi penjualan.
 - d. Menyiapkan meeting dengan klien
6. Scurity
- a. Melakukan pengamanan asset ditempat kerja.
 - b. Melakukan tindakan pencegahan dai hal-hal yang tidak diinginkan di lingkungan kerjanya.

- c. Melindungi setiap orang yang ada dilingkungan tugasnya, dengan melakukan pengawasan semua kegiatan orang yang berada di lingkungan pengamanannya.
- d. Laporan dan pencatatan setiap kegiatan dan peristiwa setiap kegiatan dan peristiwa di buku laporan.

7. Permit

- a. Memantau dan memberikan reminder/penambahann/perpanjangan dokumen terkait dengan legalitas dan perizinan perumahan.
- b. Berkoordinasi dengan pihak kementrian/dinas/lembaga/institusi terkait dengan hal dokumen legalitas yang diperlukan untuk kelengkapan perumahan.
- c. Melakukan koordinasi dengan pihak internal dan eksternal (pemerintah,supplier dan pelayanan)

8. HRD

- a. Membuat kebijakan.
- b. Bertanggungjawab mengelola dan mengembangkan SDM.
- c. Membuat SOP suatu posisi pekerjaan, job decription, training and development system.
- d. Bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan.
- e. Bertanggung jawab pada hal yang berhubungan dengan absensi karyawan, perhitungan gaji, bonus dan tunjangan.
- f. Membuat kontrak karyawan serta memperbaharui masa berlaku kontrak kerja.

9. *Customer relation*

- a. Menyampaikan informasi.
- b. Menerima komplain.
- c. Melakukan *follow up* ke konsumen.
- d. Menjaga standarisasi layanan serta mendata konsumen.

10. OB/OG

- a. Membantu dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh staff.
- b. Bertanggungjawab atas kerapihan kantor dan sekitarnya.
- c. Bertanggung jawab terhadap staff umum.

4.1.2 Deskripsi Responden

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun responden menurut jenis kelamin disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	49	61%
Perempuan	31	39%
Total	80	100%

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Dari tabel di atas yang berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri dari 49 atau 61% berjenis kelamin laki-laki dan 31 orang atau 39% berjenis kelamin perempuan. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai/karyawan PT. Prima Sehati adalah laki-laki.

2. Responden Berdasarkan Usia

Adapun responden berdasarkan usia responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
20-35 tahun	39	49%
36-45 tahun	36	45%
> 46 tahun	5	6%
Total	80	100%

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Dari tabel diatas yang berdasarkan usia, responden yang berumur 20-35 tahun merupakan yang paling banyak, yaitu terdiri dari 39 orang atau 49% dan yang paling sedikit berumur antara >46 tahun,yaitu terdiri dari 5 orang atau 6%.

3. Responden berdasarkan Lama Bekerja

Adapun responden berdasarkan lama bekerja responden disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1-2 tahun	2	3%
2-4 tahun	5	6%
4-6 tahun	15	18%
> 6 tahun	58	73%
Total	80	100%

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Dari tabel diatas yang berdasarkan lama bekerja, responden yang paling dominan adalah karyawan yang bekerja selama >6 tahun yang terdiri dari 58 orang atau 73%, diikuti karyawan yang telah bekerja 4-6 tahun sebanyak 15 orang atau 18%, kemudian 2-4 tahun sebanyak 5 orang atau 6% 1-2 tahun 2 orang atau 3%

4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

a. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel Kepuasan Kerja (X1) menggunakan program SPSS Versi 22 *for Windows* input data variabel Kepuasan Kerja yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 80 orang dengan jumlah pernyataan sebanyak 15 pernyataan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No Butir Instrumen	Nilai r hitung	Nilai r tabel n = 80	Keterangan
1	0,572**	0,220	Valid
2	0,465**	0,220	Valid
3	0,527**	0,220	Valid
4	0,420**	0,220	Valid
5	0,675**	0,220	Valid
6	0,721**	0,220	Valid
7	0,646**	0,220	Valid
8	0,747**	0,220	Valid
9	0,570**	0,220	Valid
10	0,731**	0,220	Valid
11	0,465**	0,220	Valid
12	0,675**	0,220	Valid
13	0,693**	0,220	Valid
14	0,747**	0,220	Valid
15	0,497**	0,220	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 22), 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (X1) seluruh *instrument* dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 80$ yaitu 0,220.

b. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel Komitmen Organisasi (X2) menggunakan program SPSS Versi 22 *for Windows* input data variabel Komitmen Organisasi yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 80 orang dengan jumlah pernyataan sebanyak 12 pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

No Butir Instrumen	Nilai r hitung	Nilai r tabel n = 80	Keterangan
1	0,241**	0,220	Valid
2	0,376**	0,220	Valid
3	0,560**	0,220	Valid
4	0,552**	0,220	Valid
5	0,609**	0,220	Valid
6	0,648**	0,220	Valid
7	0,750**	0,220	Valid
8	0,761**	0,220	Valid
9	0,794**	0,220	Valid
10	0,583**	0,220	Valid
11	0,230**	0,220	Valid
12	0,750**	0,220	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 22), 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Komitmen Organisasi (X2) seluruh *instrument* dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 80$ yaitu 0,220.

c. Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Ekstra Peran (Y)

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel Perilaku Ekstra Peran (Y) menggunakan program SPSS Versi 22 *for Windows input* data variabel Perilaku Ekstra Peran yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 80 orang dengan jumlah pernyataan sebanyak 12 pernyataan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Ekstra Peran (Y)

No Butir Instrumen	Nilai r hitung	Nilai r tabel n = 80	Keterangan
1	0,341**	0,220	Valid
2	0,322**	0,220	Valid
3	0,491**	0,220	Valid
4	0,690**	0,220	Valid
5	0,636**	0,220	Valid
6	0,558**	0,220	Valid
7	0,655**	0,220	Valid
8	0,641**	0,220	Valid
9	0,547**	0,220	Valid
10	0,456**	0,220	Valid
11	0,481**	0,220	Valid
12	0,690**	0,220	Valid
13	0,626**	0,220	Valid
14	0,562**	0,220	Valid
15	0,661**	0,220	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 22), 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Perilaku Ekstra Peran (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 80$ yaitu 0,220.

2. Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.881	15

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 22), 2019

Berdasarkan tabel diatas, untuk uji reliabilitas variabel Kepuasan Kerja (X1) diperoleh nilai Alpha hitung lebih besar dari Alpha Kritis ($0,881 > 0,600$), sehingga variabel Kepuasan Kerja (X1) yang dinilai dengan 15 butir pernyataan reliable dan dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.813	12

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 22), 2019

Berdasarkan tabel diatas, untuk uji reliabilitas variabel Komitmen Organisasi (X2) diperoleh nilai Alpha hitung lebih besar dari Alpha Kritis ($0,813 > 0,600$), sehingga variabel Komitmen Organisasi (X2) yang dinilai dengan 12 butir pernyataan reliable dan dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

c. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Perilaku Ekstra Peran (Y)

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Perilaku Ekstra Peran (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.842	15

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 22), 2019

Berdasarkan tabel diatas, untuk uji reliabilitas variabel Perilaku Ekstra Peran (Y) diperoleh nilai Alpha hitung lebih besar dari Alpha Kritis ($0,842 > 0,600$), sehingga variabel Perilaku Ekstra Peran (Y) yang dinilai dengan 15 butir pernyataan reliable dan dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Gambaran hasil penelitian dari masing-masing variabel penelitian yaitu Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Perilaku Ekstra Peran (Y) pada PT. Prima Sehati Kota Wisata, diuraikan pada bagian eskripsi berikut ini:

Tabel 4.10 Deskriptive Statistik

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja (X1)	57.10	8.821	80
Komitmen Organisasi (X2)	44.78	6.580	80
Perilaku Ekstra Peran (Y)	56.89	8.389	80

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 22), 2019

1. Deskripsi variabel Kepuasan Kerja (X1)

Hasil jawaban dari 80 orang responden terhadap variabel Kepuasan Kerja yang terdiri dari 15 pertanyaan maka, jumlah skor minimal (1×15) = 15, dan skor maksimal (5×15) = 75, sehingga rentang skor ($75 - 15$) = 60, dan interval $60 : 5 = 12$.

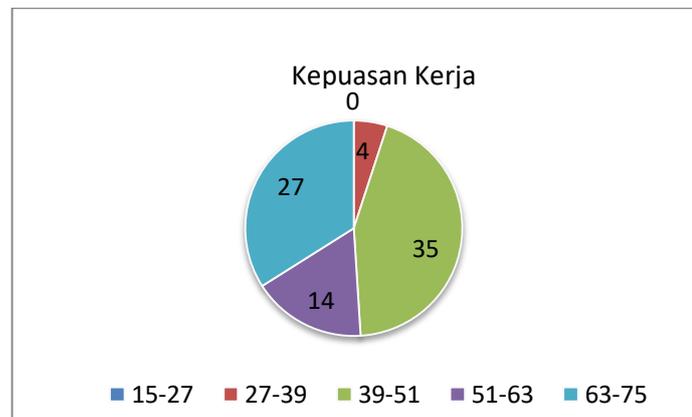
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Kepuasan Kerja (X1)		Jumlah	Presentase
15-27	Sangat Tidak Setuju	0	0
27-39	Tidak Setuju	4	5%
39-51	Netral	35	44%
51-63	Setuju	14	17%
63-75	Sangat Setuju	27	34%
Total		80	100%

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Gambar 4.2

Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X1)



Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan jawaban persepsi responden pada PT. Prima Sehati Kota Wisata terhadap Kepuasan Kerja yang terdiri dari 15 pernyataan menunjukkan nilai rata-rata jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau 34%, setuju sebanyak 14 orang atau 17%, netral sebanyak 35 orang atau 44%, tidak setuju sebanyak 4 orang atau 5% dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada atau 0. Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) PT. Prima Sehati Kota Wisata adalah cukup baik tabel frekuensi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.12 Output Deskriptive Frequencies (X1)

Kepuasan Kerja		
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		57.10
Median		57.00
Mode		50 ^a
Std. Deviation		8.821
Sum		4568

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 22), 2019

Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja (X1) memiliki rata-rata (mean) sebesar 57,1 yang terletak pada interval Setuju.

2. Deskripsi variabel Komitmen Organisasi (X2)

Hasil jawaban dari 80 orang responden terhadap variabel Kepuasan Kerja terdiri dari 12 pertanyaan maka, jumlah skor minimal (1×12) = 12, dan skor maksimal (5×12) = 60, sehingga rentang skor ($60 - 12$) = 48, dan interval $48 : 5 = 9,6$.

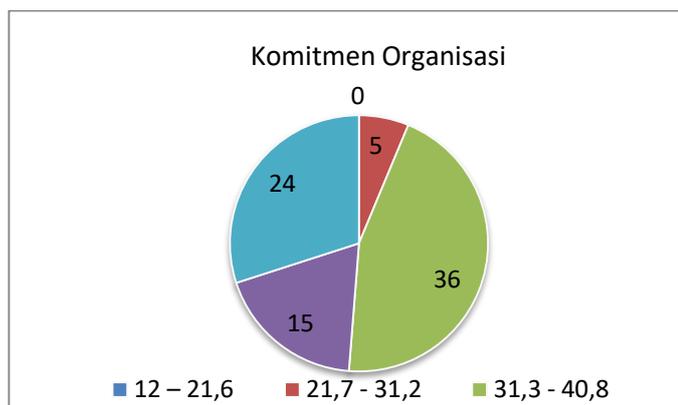
Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen Organisasi (X2)		Jumlah	Presentase
12 – 21,6	Sangat Tidak Setuju	0	0
21,7 - 31,2	Tidak Setuju	5	6%
31,3 - 40,8	Netral	36	45%
40,9 - 50,4	Setuju	15	19%
50,6 - 60	Sangat Setuju	24	30%
Total		80	100%

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Gambar 4.3

Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X2)



Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan jawaban persepsi responden pada PT. Prima Sehati Kota Wisata terhadap Komitmen Organisasi yang terdiri dari 12 pernyataan menunjukkan nilai rata-rata jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 30%, setuju sebanyak 15 orang atau 19%, netral sebanyak 36 orang atau 45%, tidak setuju sebanyak 5 orang atau 6% dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada atau 0. Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X2) PT. Prima Sehati Kota Wisata adalah cukup baik, tabel frekuensi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.14

Output Deskriptive Frequencies (X2)

Komitmen Organisasi		
N	Valid	80
	Missing	0
	Mean	44.78
	Median	43.50
	Mode	38
	Std. Deviation	6.580
	Sum	3582

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 22), 2019

Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi (X2) memiliki rata-rata (mean) sebesar 44,7 yang terletak pada interval Setuju.

3. Deskripsi variabel Perilaku Ekstra Peran (Y)

Hasil jawaban dari 80 orang responden terhadap variabel Perilaku Ekstra Peran yang terdiri dari 15 pertanyaan maka, jumlah skor minimal (1×15) = 15, dan skor maksimal (5×15) = 75, sehingga rentang skor ($75 - 15$) = 60, dan interval $60 : 5 = 12$.

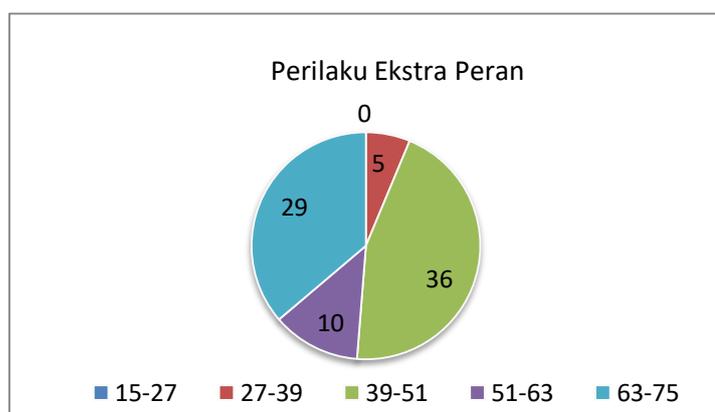
Tabel 4.15 Deskripsi Variabel Perilaku Ekstra Peran (Y)

Kepuasan Kerja (X1)		Jumlah	Presentase
15-27	Sangat Tidak Setuju	0	0
27-39	Tidak Setuju	5	6%
39-51	Netral	36	45%
51-63	Setuju	10	13%
63-75	Sangat Setuju	29	36%
Total		80	100%

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Gambar 4.4

Frekuensi Jawaban Responden Variabel Perilaku Ekstra Peran (Y)



Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan jawaban persepsi responden pada PT. Prima Sehati Kota Wisata terhadap Perilaku Ekstra Peran yang terdiri dari 15 pernyataan menunjukkan nilai rata-rata jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau 36%, setuju sebanyak 10 orang atau 13%, netral sebanyak 36 orang atau 45%, tidak setuju sebanyak 5 orang atau 6% dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada atau 0. Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa Perilaku Ekstra Peran(Y) PT. Prima Sehati Kota Wisata adalah cukup baik, tabel frekuensi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.16

Output Deskriptive Frequencies (Y)

Perilaku Ekstra Peran		
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		56.8875
Median		56.0000
Mode		52.00 ^a
Std. Deviation		8.38925
Sum		4551.00

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 22), 2019

Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa Perilaku Ekstra Peran (Y) memiliki rata-rata (mean) sebesar 56,8 yang terletak pada interval Setuju.

4.1.5 Analisis Data

Analisis regresi linier ganda dengan pengujian persyaratan analisis. Hasil pengujian persyaratan analisis sebagai berikut :

- a. Uji Normalitas

Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.44687766
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.040
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

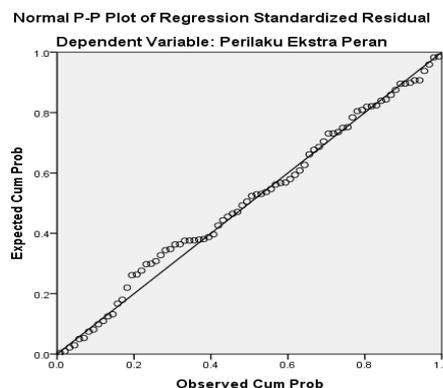
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 22), 2019

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sign (2-tailed)* sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data normal. Sedangkan nilai statistik sebesar 0,071, berarti data residual terdistribusi normal.

Untuk uji normalitas, penulis juga menggunakan grafik Normal P_{plot}. Tabel tersebut dapat dilihat di bawah ini:

Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 22), 2019

Uji normalitas dengan normal *probability plot* mensyaratkan bahwa penyebaran data hanya berada di sekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal *probability plot*, sehingga model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas (berdistribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.18

Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	.683	1.464
	Komitmen Organisasi	.683	1.464

a. Dependent Variable: Perilaku Ekstra Peran

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 22), 2019

Tabel *coefficients Colinierity Statstics* di atas digunakan untuk menguji persyaratan analisis multikolenieritas. Dari tabel tersebut diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai toleransi = 0,683 dan VIF 1,464. Karena nilai *Tolerance* lebih besar dari pada persyaratan minimal ($0,683 > 0,2$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ($1,464 < 10$) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat).

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.19
Hasil Uji Asumsi Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.640 ^a	.409	.394	6.53007	2.477

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Perilaku Ekstra Peran

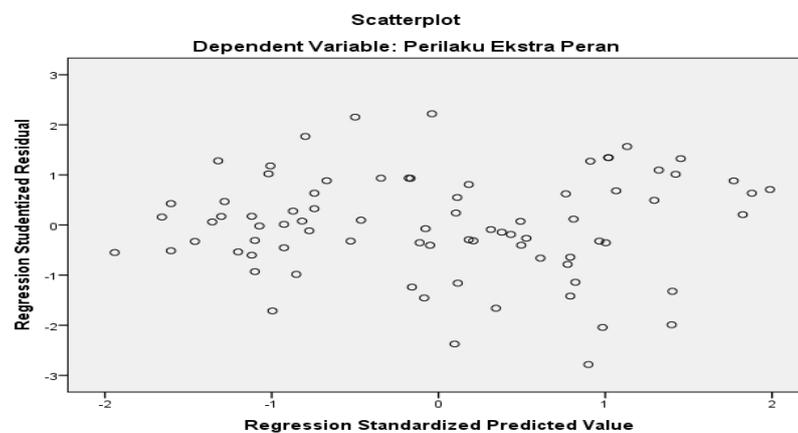
Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 22), 2019

Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar $DW = 2,477$. Berdasarkan kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range $1,65 < (2,477) < 2,35$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

d. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.6

Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 22), 2019

Grafik *scatter plot* memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan menyebar secara acak diatas dan dibawah titik origin secara tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil analisis regresi ganda benar-benar linier, karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinieritas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan karena persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua.

Analisis data penelitian dilakukan dengan analisis regresi linear ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah model *summary* sebagai berikut:

Tabel 4.20

Model Summary Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Ekstra Peran

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.409	.394	6.53007

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Perilaku Ekstra Peran

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 22), 2019

Berdasarkan tabel Model *Summary* yang menghasilkan *R Square* sebesar 0,409, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 40,9% variabel Kepuasan Kerja (X1)

dan variabel Komitmen Organisasi (X2) secara simultan (bersama-sama) berhubungan dengan Variabel Perilaku Ekstra Peran (Y) dan sisanya sebesar 59,1% berhubungan dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.21

Anova Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Ekstra Peran

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2276.571	2	1138.286	26.694	.000 ^b
	Residual	3283.416	77	42.642		
	Total	5559.988	79			

a. Dependent Variable: Perilaku Ekstra Peran (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X1)

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 22), 2019

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas yakni Uji Anova, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 26,694 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk $n = 80$ sebesar 3,12. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ (α 0,05) atau $26,694 > 3,12$, dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Perilaku Ekstra Peran (Y).

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Ekstra Peran sebagai berikut:

Tabel 4.22
Koefisien Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Ekstra Peran

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.487	5.572		3.497	.001
	Kepuasan Kerja (X1)	.541	.101	.569	5.366	.000
	Komitmen Organisasi (X2)	.146	.135	.114	1.079	.284

a. Dependent Variable: Perilaku Ekstra Peran

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 22), 2019

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel diatas, maka diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 19,487 + 0,541 X_1 + 0,146 X_2, \text{ artinya,} \\ (0,000) \quad (0,284)$$

Model persamaan regrasi liner ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta $a = 19,487$ dapat diartikan jika Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi bernilai nol, maka Perilaku Ekstra Peran bernilai positif sebesar 19,487.
2. Koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar $b_1 = 0,541$ dapat diartikan bahwa jika nilai Kepuasan Kerja meningkat sebesar satu, maka nilai

Perilaku Ekstra Peran juga akan meningkat sebesar 0,541 dengan arah yang positif.

3. Koefisien regresi Komitmen Organisasi $b_2 = 0,146$ dapat diartikan bahwa jika nilai Komitmen Organisasi meningkat sebesar satu, maka nilai Perilaku Ekstra Peran juga akan meningkat sebesar 0,146 dengan arah yang positif.

4.1.6 Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, langkah pertama adalah melakukan pengujian kelayakan model. Kelayakan model dalam menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku ekstra peran pada PT. Prima Sehati Kota Wisata ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda R Square = 0,409 dengan nilai Sig F = 0,000.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: model tidak baik/ tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: model baik/ layak

R Square = 0,409 memiliki nilai probabilitas F_{hitung} sebesar 0,000. Karena $\rho \neq 0$ dan probabilitas F_{hitung} lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig F} < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti model persamaan regresi ganda pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Perilaku Ekstra Peran (Y) adalah layak. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa model penelitian ini diterima dan layak untuk menunjukkan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku ekstra peran dimana model persamaan hasil penelitian mampu menunjukkan 40,9% variasi

perilaku ekstra peran karena adanya faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis 1: Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Perilaku Ekstra Peran (Y). Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku ekstra peran pada PT. Prima Sehati Kota Wisata. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X1) sebesar $b_1 = 0,541$ pada model persamaan $Y = 19,487 + 0,541 X_1 + 0,146 X_2$.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$: model tidak baik/ tidak layak

$H_a : b_1 \neq 0$: model baik/ layak

Koefisien regresi kepuasan kerja (X1) sebesar $b_1 = 0,541$ memiliki nilai probabilitas t_{hitung} sebesar 0,000. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t_{hitung} lebih kecil dari taraf uji penelitian ($Sig\ t < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Perilaku Ekstra Peran (Y) adalah signifikan. Signifikan hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti terdapat pengaruh parsial variabel kepuasan kerja dengan variabel perilaku ekstra peran denarah positif, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja yang di terima oleh karyawan, maka semakin tinggi pula perilaku ekstra peran karyawan PT. Prima Sehati Kota Wisata.

2. Pengujian hipotesis 2: pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Perilaku Ekstra Peran (Y) yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku ekstra peran pada PT. Prima Sehati Kota Wista. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi komitmen organisasi (X2) sebesar $b_2 = 0,146$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 19,487 + 0,541 X_1 + 0,146 X_2$.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_2 = 0$: model tidak baik/ tidak layak

$H_a : b_2 \neq 0$: model baik/ layak

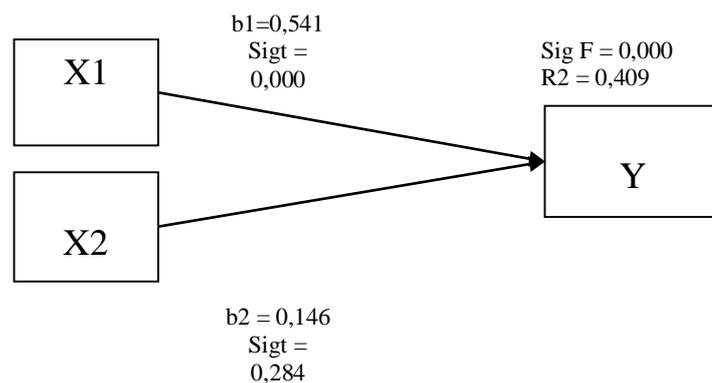
Koefisien regresi komitmen organisasi (X2) sebesar $b_2 = 0,146$ memiliki nilai probabilitas t_{hitung} sebesar 0,284. Karena $b_2 = 0$ dan probabilitas t_{hitung} lebih besar dari taraf uji penelitian ($Sig\ t > \alpha$ atau $0,284 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Perilaku Ekstra Peran (Y) adalah tidak signifikan. Signifikan hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh parsial variabel kepuasan kerja dengan variabel perilaku ekstra peran dengan arah positif, sehingga komitmen organisasi saja tidak membuat karyawan melakukan perilaku ekstra peran karena perilaku ekstra peran/OCB merupakan perilaku yang melebihi apa yang distandarkan oleh karyawan (*beyond expectations*), sehingga dengan komitmen organisasi yang tinggi dapat menyebabkan seseorang melakukan OCB/perilaku ekstra peran.

4.2 Pembahasan Penelitian

Pengukuran variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuisioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuisioner yang diuji telah valid dan reliable maka kuisioner penelitian ini merupakan alat yang tepat untuk mengukur masing-masing variabel.

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran cenderung setuju.

Gambar 4.7 Rangkuman Hasil Analisis



Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Penelitian menghasilkan model yang layak dimana model hasil penelitian mampu menjelaskan 40,9% variasi perilaku ekstra peran dikarenakan adanya

faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Teori didukung oleh penelitian terdahulu.

4.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Ekstra Peran

Hasil pengujian hipotesis pertama mendapatkan hasil bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku ekstra peran. Hal ini berarti menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan meningkatkan perilaku ekstra peran pada karyawan PT. Prima Sehati Kota Wisata. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar $b_1 = 0,541$ pada model persamaan $Y = 19,487 + 0,541 X_1 + 0,146 X_2$.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chasan Nafi', Endang Sri Indrawati (2017) hasil penelitian yang dilakukan pada CV Elfa's Kudus menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Variabel kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 27% terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ai Rohayati (2014) hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap OCB Karyawan YMMI Bandung. Penelitian ini didukung oleh pendapat dari Robbin & Judge yang menitikberatkan kepuasan kerja dengan perasaan positif. Seseorang dengan

tingkat kepuasan tinggi memiliki sikap positif tentang pekerjaan itu; sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap yang negative terhadap pekerjaan itu.

4.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Ekstra Peran

Hasil pengujian hipotesis kedua mendapatkan hasil bahwa Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku ekstra peran. Hal ini berarti menunjukkan rendah ataupun tingginya komitmen organisasi yang diberikan pada karyawan, tidak akan meningkatkan perilaku ekstra peran pada karyawan PT. Prima Sehati Kota Wisata. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar $b_2 = 0,146$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 19,487 + 0,541 X_1 + 0,146 X_2$.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arum Darmawati, dkk (2013), hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,635, yang berarti lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05 sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi pengaruhnya tidak signifikan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Albert Kurniawan (2015) hasil penelitian menyebutkan komitmen organisasi secara bersamaan dan parsial berdampak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Secara bersamaan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sedangkan secara parsial diantara dimensi Komitmen organisasi ada yang tidak

signifikan kecuali komitmen normatif yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dan penelitian ini juga berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rilma Maulida Fitria, dkk (2015) hasil penelitian menyebutkan bahwa secara umum Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sehingga tinggi atau rendahnya komitmen organisasi akan mempengaruhi tinggi rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat Rumah Sakit Umum Ratu Zalecha.

Perbedaan ini dimungkinkan terjadi karena beberapa faktor salah satunya adalah perbedaan obyek yang digunakan dalam penelitian. PT. Prima Sehati merupakan pengembang properti yang terletak di Cibubur. Dalam upaya meningkatkan Perilaku Ekstra Peran pada karyawannya, ukuran kepuasan kerja saja tidak cukup untuk mendorong keinginan dari karyawan untuk meningkatkan perilaku ekstra peran. Perlu adanya komitmen organisasi yang harus ditingkatkan. Selain komitmen organisasi PT. Prima sehati juga harus memperhatikan faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, komunikasi, budaya organisasi, kepemimpinan yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian menghasilkan kesimpulan pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku ekstra peran dengan nilai $B1 = 0,541$ dengan nilai $Sig\ 0,000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima karyawan maka semakin tinggi pula perilaku ekstra peran yang dimiliki oleh karyawan PT. Prima Sehati Kota Wisata. Hal ini sesuai dengan kondisi karyawan di PT. Prima Sehati yang sebagian karyawannya mau melakukan kegiatan kerja lembur yang dilakukan dalam satu bulan sekali. Lembur ini dilakukan dengan tujuan supaya pekerjaan mereka selesai tepat pada waktunya, sehingga hari berikutnya mereka dapat melakukan pekerjaan yang lain atau membantu rekan kerjanya yang masih belum selesai dengan pekerjaannya. Kegiatan ini dilakukan rutin tanpa mengharapkan imbalan dari perusahaan. Mereka menganggap bahwa pekerjaan itu merupakan kewajiban dan harus diselesaikan tepat waktu.
2. Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku ekstra peran dengan nilai $B2 = 0,146$ dengan nilai $Sig\ 0,284 > 0,05$. Artinya tinggi dan rendahnya komitmen organisasi tidak mempengaruhi perilaku ekstra peran pada PT. Prima Sehati Kota Wisata. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal seperti kebijakan dan peraturan baru yang tidak sesuai

dengan pendapat mereka namun mereka tetap harus mematuhi kebijakan tersebut. Hal ini kurang disetujui oleh beberapa karyawan yang membuat mereka kurang mendukung kebijakan perusahaan tersebut.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, untuk meningkatkan perilaku ekstra peran pada karyawan di PT. Prima Sehati Kota Wisata, maka penulis memberi saran:

1. Untuk PT. Prima Sehati untuk memberikan motivasi kepada karyawan guna meningkatkan perilaku ekstra peran. Selain itu pimpinan diharapkan lebih meningkatkan kepemimpinannya kepada karyawan. Dikarenakan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan, maka perusahaan harus lebih fokus meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan cara mempertimbangkan kegiatan lembur pada saat libur, dengan mengukur kembali beban pekerjaan setiap karyawan PT. Prima Sehati, dengan memberi perhatian khusus seperti uang makan lembur kepada mereka yang merelakan waktu libur untuk melembur. Hal ini berfungsi untuk membangun semangat dalam diri karyawan PT. Prima Sehati agar lebih produktif kembali. Mengadakan *Family Gatering* sekali dalam setahun atau acara-acara lainnya supaya karyawan lebih bersemangat lagi dalam bekerja.
2. Untuk penelitian di masa yang akan datang sebaiknya mengadakan penelitian sejenis lebih lanjut, dengan mengambil wilayah yang lebih

luas, sampel yang lebih banyak dan lebih mengembangkan pada variabel bebas yang lain diluar model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiharjo, Andreas, 2011, *Menuju Pencapaian Kinerja Optimum Sintesis Teori untuk Mengungkap “ Kotak Hitam” Organisasi*, Jakarta : Prasetya Mulya Publishing.
- Darmawati, Arum dkk (2013), *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Jurnal *Economia*, Volume 9, Nomor 1, April 2013.
- Fitriani, Ni Wayan dan Manuati Dewi, I Gusti Ayu, 2017. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6 No.5, 2017:2501-2527.
- Fitria, Rilma Maulida dkk, 2015. *Peranan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Perawat*. Jurnal *Ecopsy*, Volume 2, Nomor 1.
- Hamid, Sanusi, Dr., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deppublish.
- Kusuma Putri, Erika Setyani, 2015, *Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*, Yogyakarta: Deppublish.
- Kurniawan, Albert. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior PT. X Bandung*. Jurnal *Manajemen*, Vol 15 No 1. November 2015.
- Larasati, Dra., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Depublish.
- Lestari, Prima, 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderating pada Karyawan PT. PLN APJ Semarang*, Skripsi : Universitas Diponegoro Semarang.

- Nafi', Chasan dan Indrawati, Endang Sri. 2017. *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan CV. Elfa's Kudus*, Jurnal Empati 2017 Volume 7 (Nomor 3), Halaman 134-145
- Noermijati, 2013, *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*, Universitas Brawijaya Press.
- Nurhayati, Diah dkk, 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Studi Kasus pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera di Kota Semarang*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi 2016 Page 1 of 24
- Purnaya, I Gusti Ketut, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi.
- Rahayu, Erwin Sri. 2017, *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 52 No. 1. November 2017.
- Rohayati, Ai. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior : Studi pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia*, SMART- Study & Manajemen Research, Vol XI, No 1-2014.
- Shaleh, Mahadin, Dr., 2018, *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Supriyono. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Ekstra Peran Pegawai Negeri Sipil pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah XVI Palu*. E-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 7, juli 2015 hlm 186-197.
- Titisari, Purnamie, SE., M.Si., 2014, *Peran Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Ultaminingsih, Alifulahtin, 2014, *Perilaku Organisasi*, Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Wardirata, Ratu, 2017, *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*, Yogyakarta : Elmatara.

Wibowo, Hutomo Aryo 2015, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan BPAD DIY*, Skripsi : Universitas Negeri Yogyakarta.

Wibowo, Ir., 2016, *Manajemen Kinerja* (Edisi Lima), Jakarta : Rajawali.

Widyastuti, Titing Dr. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi melalui Sikap dan Perilaku terhadap Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di Jakarta*. Disertasi (tidak dipublikasikan)

Yusuf, Mardiana dan Syarif Darman, 2018, *Komitmen Organisasi*, Makassar:Nas Media Pustaka.

LAMPIRAN

SURAT PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara (i)

Di Tempat

Dengan hormat,

Saya mahasiswi STIE IPWIJA Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia,

Nama : Rina Erviana Heryanti

NIM : 2015511056

Ingin meminta kesediaan Anda sebagai Karyawan PT. Prima Sehati untuk berpartisipasi menjawab kuisisioner yang saya ajukan, guna pembuatan/penulisan skripsi sebagai tugas akhir kuliah saya di STIE IPWIJA. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk mengetahui “ **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Ekstra Peran pada Karyawan PT. Prima Sehati Kota Wisata**”

Kuisisioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga semua jawaban Anda akan kami jaga kerahasiaannya. Agar tidak menimbulkan dampak yang tidak diinginkan, maka dalam kuisisioner ini tidak perlu mencantumkan nama. Atas kesediaan dan kerjasama Anda, saya ucapkan terima kasih.

A. DATA RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuisisioner ini, mohon saudara mengisi data berikut terlebih dahulu (jawaban yang saudara berikan akan diperlukan secara rahasia).

Pilih salah satu jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada kotak yang disediakan.

1. Jenis Kelamin Anda :

(1) Laki-laki (2) Perempuan

2. Berapakah usia Anda :

(1) 20-35 tahun (2) 36-45 tahun (3) >46 tahun

3. Tingkat pendidikan terakhir Anda :

(1) SLTA /sederajat (2) Diploma (3) S1 (4) Lainnya:

—

4. Sudah berapa lama Anda bekerja :

(1) 1-2 tahun (2) 2-4 tahun (3) 4-6 tahun (4) >6 tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Dari daftar pertanyaan yang dikelompokkan dalam 3 (tiga) bagian utama indikator pengukuran.

2. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu masing-masing pertanyaan sebelum memberikan jawaban.

3. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan.

4. Isilah secara singkat apabila ada pertanyaan yang membutuhkan penjelasan.

5. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternative jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu :

- Sangat Setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4

- Netral (N) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

6. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuisioner dengan sebenarnya dan subjektif mungkin.

DAFTAR KUISIONER

Pengaruh kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Ekstra Peran
pada Karyawan PT. Prima Sehati Kota Wisata

A. Kuisisioner Kepuasan Kerja

1. Pekerjaan itu sendiri

No	Pendapat Tentang Kepuasan Kerja	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Tingkat kesulitan dan beragamnya tugas membuat pekerjaan itu menarik dan menghindarkan rasa jenuh karyawan terhadap tugas yang itu-itu saja sehingga akan puas terhadap hasil kerjanya					
2	Perusahaan memberikan fasilitas untuk belajar sehingga meningkatkan kemampuan karyawan dan karyawan merasa puas.					
3	Tantangan dalam pekerjaan dapat menimbulkan semangat dan tanggung jawab dalam pekerjaan.					

2. Gaji

No	Pendapat Tentang Kepuasan Kerja	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
4	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan gaji pokok yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.					
5	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan kompensasi selain gaji pokok sesuai dengan peraturan yang berlaku.					
6	Saya akan mendapatkan bonus/reward ketika mencapai suatu hasil kinerja yang ditargetkan					

3. Peluang Promosi

No	Pendapat Tentang Kepuasan Kerja	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
7	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk meningkatkan kemampuan dengan pelatihan yang rutin.					
8	Perusahaan menyediakan pengembangan jalur karier yang jelas kepada pegawainya sehingga mendorong semangat karyawan dalam bekerja.					

4. Penyeliaan/ Supervisi (Pengawasan)

No	Pendapat Tentang Kepuasan Kerja	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
9	Saya merasa puas dengan pengawasan atasan saya yang memperhatikan kebutuhan bawahannya.					
10	Atasan saya merupakan idola para karyawan didivisi lain karena hubungan yang baik dengan bawahannya.					
11	Atasan saya selalu membimbing dan memotivasi bawahannya untuk selalu menjadi yang lebih baik.					

5. Rekan kerja

No	Pendapat Tentang Kepuasan Kerja	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
12	Saya selalu merasa puas dengan rekan kerja saya yang selalu membantu rekannya yang sedang sibuk.					
13	Saya suka mengajak rekan kerja untuk makan siang bersama.					
14	Sapaan dari rekan kerja dapat menimbulkan semangat.					
15	Rekan kerja dan suasana kantor yang nyaman membuat saya senang.					

B. Kuisisioner Komitmen Organisasi

1. *Affective Commitment*

No	Pendapat Tentang Komitmen	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu kesuksesan perusahaan					
2	Saya merasa bangga dapat bekerja di perusahaan tempat saya bekerja saat ini.					
3	Saya merasa nyaman dan senang dalam perusahaan, Saya akan berusaha maksimal dan berkomitmen untuk terikat pada perusahaan.					
4	Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan tempat Saya bekerja sehingga mendorong saya untuk selalu bekerja dan setia pada perusahaan tempat saya bekerja..					

2. *Continuance commitment*

No	Pendapat Tentang Komitmen	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
5	Untuk membuktikan komitmen saya, saya akan selalu meningkatkan kinerja untuk kemajuan perusahaan.					
6	Saya selalu berusaha yang terbaik untuk semua tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada saya.					
7	Saya merasa senang menerima tugas yang diberikan oleh perusahaan.					
8	Sering membandingkan perusahaan dengan perusahaan lain. Baik dari segi insentif, kenyamanan, fasilitas, dan pertimbangan lain yang mempengaruhi saya untuk tetap bertahan.					

3. *Normative Commitment*

No	Pendapat Tentang Komitmen	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
9	Saya peduli dengan nasib perusahaan ini kedepan.					

10	Saya merasa bertanggungjawab terhadap pencapaian tujuan perusahaan.					
11	Saya tidak akan meninggalkan perusahaan saya sekarang karena saya memiliki rasa kewajiban kepada orang-orang didalamnya					
12	Loyalitas penting dimiliki oleh setiap karyawan.					

C. Kuisioner Perilaku Ekstra Peran

1. *Altruism*

No	Pendapat Tentang Perilaku Ekstra Peran	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya pernah dengan senang hati membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan.					
2	Saya pernah menggantikan rekan kerja yang tidak masuk/istirahat.					
3	Saya bersedia kerja lembur untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya tanpa dikenakan gaji lembur.					

2. *Sportsmanship*

No	Pendapat Tentang Perilaku Ekstra Peran	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
4	Mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dalam perusahaan.					
5	Tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan.					
6	Jika perusahaan memberikan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat, saya harus menyesuaikan dan melaksanakan kebijakan tersebut.					

3. *Conscientiousness*

No	Pendapat Tentang Perilaku Ekstra Peran	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
7	Saya merasa puas apabila pekerjaan selesai pada waktunya.					
8	Setiap tugas yang diberikan akan diselesaikan dengan penuh tanggung					

	jawab.					
9	Berani mengambil resiko apapun untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan rapat bersama.					

4. *Courtesy*

No	Pendapat Tentang Perilaku Ekstra Peran	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
10	Selalu terlibat dalam fungsi-fungsi perusahaan.					
11	Pernah mengajak rekan kerja untuk makan siang bersama dan sharing mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya.					
12	Pernah mengingatkan teman agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya.					

5. *Civiv Virtue*

No	Pendapat Tentang Perilaku Ekstra Peran	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
13	Rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan.					
14	Saya tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi perusahaan.					
15	Selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan perusahaan kedepannya.					

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Total	Rata-rata
1	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	68	4.53
2	5	3	3	4	3	2	3	3	5	5	5	3	2	3	3	52	3.47
3	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	3	65	4.33
4	4	5	3	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	5	5	65	4.33
5	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	48	3.20
6	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	73	4.87
7	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	3.20
8	3	3	5	5	3	5	3	5	5	4	5	3	5	5	3	62	4.13
9	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	68	4.53
10	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3.00
11	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	66	4.40
12	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	50	3.33
13	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	45	3.00
14	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	68	4.53
15	5	5	3	4	3	4	3	5	3	5	4	3	4	5	5	61	4.07
16	3	4	2	3	5	3	4	4	2	3	3	5	3	4	4	52	3.47
17	4	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47	3.13
18	5	4	5	3	4	3	4	3	3	3	5	4	3	3	4	56	3.73
19	3	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	65	4.33
20	5	3	3	4	3	4	5	4	5	3	3	3	4	4	3	56	3.73
21	3	4	5	4	3	5	3	3	4	5	3	3	5	3	4	57	3.80
22	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	3	4	5	66	4.40
23	2	3	3	3	4	5	4	3	3	2	3	4	5	3	3	50	3.33
24	3	3	3	3	5	4	5	3	5	5	3	5	4	3	3	57	3.80
25	4	4	3	3	3	5	5	2	5	5	3	3	5	2	4	56	3.73
26	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	4	64	4.27
27	4	3	2	3	4	5	3	3	2	3	3	4	5	3	3	50	3.33
28	3	4	3	3	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	60	4.00
29	5	4	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	4	63	4.20
30	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72	4.80
31	3	3	4	4	4	2	5	4	3	3	3	4	2	4	3	51	3.40
32	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	66	4.40
33	3	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	65	4.33
34	3	3	3	3	2	3	3	3	5	4	3	2	3	3	3	46	3.07
35	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	43	2.87
36	4	5	5	2	5	3	2	3	3	5	3	5	3	3	5	56	3.73
37	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	43	2.87
38	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	65	4.33
39	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73	4.87
40	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	51	3.40
41	5	3	5	5	4	3	4	5	3	3	4	4	3	5	3	59	3.93
42	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	69	4.60
43	3	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	5	3	3	5	58	3.87
44	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	51	3.40
45	3	3	3	3	5	3	3	4	5	5	3	5	3	4	3	55	3.67
46	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	73	4.87
47	5	4	3	3	5	4	5	3	5	5	3	5	4	3	4	61	4.07
48	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	50	3.33
49	3	3	3	3	2	3	3	4	5	3	3	2	3	4	3	47	3.13
50	5	3	4	4	4	5	3	5	5	5	3	4	5	5	3	63	4.20
51	2	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	48	3.20
52	5	3	4	5	5	5	3	5	3	3	4	5	5	5	3	63	4.20
53	5	3	4	3	3	5	4	5	4	4	5	3	5	5	3	61	4.07
54	5	5	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	5	47	3.13
55	5	3	3	2	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	3	60	4.00

56	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	50	3.33
57	3	3	2	5	5	4	5	5	4	4	2	5	4	5	3	59	3.93
58	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	46	3.07
59	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	68	4.53
60	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	48	3.20
61	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	41	2.73
62	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	43	2.87
63	5	3	5	5	3	3	3	5	4	4	3	3	3	5	3	57	3.80
64	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	4	3	51	3.40
65	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	3	67	4.47
66	3	5	5	3	5	3	3	3	4	3	5	5	3	3	5	58	3.87
67	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	51	3.40
68	3	3	3	4	5	3	3	4	5	5	5	5	3	4	3	58	3.87
69	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	72	4.80
70	5	4	3	5	5	4	5	3	5	5	3	5	4	3	4	63	4.20
71	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	47	3.13
72	3	3	3	4	2	3	3	4	5	3	3	2	3	4	3	48	3.20
73	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	3	63	4.20
74	2	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	51	3.40
75	5	3	4	3	5	5	3	5	3	3	4	5	5	5	3	61	4.07
76	4	5	5	3	5	3	2	3	3	5	3	5	3	3	5	57	3.80
77	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	42	2.80
78	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	65	4.33
79	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73	4.87
80	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	50	3.33

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total	Rata- rata
1	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	56	4.67
2	5	3	5	4	3	2	3	3	3	2	3	3	39	3.25
3	5	5	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	44	3.67
4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	53	4.42
5	3	3	3	3	3	2	5	4	3	4	3	5	41	3.42
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	4.92
7	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	39	3.25
8	3	3	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	46	3.83
9	5	3	3	5	3	3	4	4	5	3	4	4	46	3.83
10	2	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	53	4.42
11	4	3	3	3	5	4	3	4	3	3	4	3	42	3.50
12	3	3	3	3	5	3	2	3	3	4	3	2	37	3.08
13	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	3	3	41	3.42
14	5	3	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	53	4.42
15	5	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	38	3.17
16	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	51	4.25
17	4	3	2	3	5	3	3	5	4	3	3	3	41	3.42
18	5	4	5	3	5	3	3	3	4	3	5	3	46	3.83
19	3	3	5	5	4	3	4	5	5	5	3	4	49	4.08
20	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	53	4.42
21	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	41	3.42
22	5	5	5	5	3	3	4	3	4	5	5	4	51	4.25
23	2	3	3	3	4	3	5	4	3	2	4	5	41	3.42
24	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	42	3.50
25	4	3	2	3	2	5	5	5	5	5	3	5	47	3.92
26	3	4	2	3	5	5	4	5	5	5	4	4	49	4.08
27	4	3	2	3	3	3	3	3	4	5	3	3	39	3.25
28	3	4	3	3	5	4	5	4	4	3	5	5	48	4.00
29	5	4	3	3	5	5	4	5	5	5	3	4	51	4.25
30	5	3	3	2	3	3	5	3	3	2	4	5	41	3.42
31	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	38	3.17
32	4	4	3	3	5	4	5	4	3	3	5	5	48	4.00
33	3	5	3	4	5	5	5	3	5	3	5	5	51	4.25
34	3	5	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	38	3.17
35	2	3	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	36	3.00
36	4	5	3	2	3	4	5	3	2	3	4	5	43	3.58
37	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	3.17
38	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	53	4.42
39	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	3	5	53	4.42
40	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	40	3.33
41	5	3	4	5	3	2	3	3	4	3	4	3	42	3.50
42	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	53	4.42
43	3	3	5	5	2	3	3	4	4	5	5	3	45	3.75
44	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	40	3.33
45	3	5	3	3	5	3	3	3	5	5	5	3	46	3.83
46	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	55	4.58
47	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	4	43	3.58
48	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	54	4.50
49	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5	3	38	3.17
50	5	3	5	4	3	5	5	4	5	5	3	5	52	4.33
51	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	38	3.17

52	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	3	4	52	4.33
53	5	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	37	3.08
54	5	3	4	3	3	5	3	2	3	2	5	3	41	3.42
55	5	3	3	2	3	5	5	5	5	5	4	5	50	4.17
56	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	2	37	3.08
57	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	56	4.67
58	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3.00
59	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	52	4.33
60	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	38	3.17
61	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	33	2.75
62	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	5	3	38	3.17
63	5	3	3	5	4	5	4	3	4	5	4	4	49	4.08
64	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	36	3.00
65	5	3	5	5	2	3	3	4	4	5	3	3	45	3.75
66	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	40	3.33
67	5	5	3	3	5	3	3	3	5	5	5	3	48	4.00
68	3	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	53	4.42
69	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	4	43	3.58
70	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	56	4.67
71	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	35	2.92
72	3	3	5	4	3	5	5	4	5	5	3	5	50	4.17
73	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	41	3.42
74	2	4	3	5	4	5	4	5	5	5	3	4	49	4.08
75	5	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	37	3.08
76	4	3	4	3	3	5	3	2	3	2	4	3	39	3.25
77	4	3	3	2	3	5	5	5	5	5	2	5	47	3.92
78	5	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	2	38	3.17
79	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	2	4	51	4.25
80	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	34	2.83

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Total	Rata- rata
1	3	5	3	3	4	5	5	4	3	3	5	4	2	3	4	56	3.73
2	5	3	5	3	5	5	4	2	3	2	5	3	5	5	4	59	3.75
3	5	3	3	3	5	3	4	5	4	3	3	3	5	3	4	56	3.67
4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	71	4.75
5	3	3	3	5	3	5	5	5	2	3	3	5	3	5	5	58	3.75
6	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	72	4.83
7	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	3	4	51	3.42
8	3	4	5	5	3	2	3	5	5	5	5	5	3	2	3	58	4.17
9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	73	4.83
10	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	41	2.67
11	4	3	3	2	4	3	5	5	5	3	3	2	4	3	5	54	3.50
12	3	3	3	3	3	5	3	5	5	2	3	3	3	5	3	52	3.42
13	3	3	4	3	5	5	4	3	3	4	4	3	5	5	4	58	3.67
14	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	71	4.67
15	5	5	4	5	3	3	3	2	3	5	4	5	3	3	3	56	3.92
16	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	61	3.83
17	4	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	47	3.17
18	5	4	5	5	3	2	3	5	3	3	5	5	3	2	3	56	4.00
19	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	70	4.58
20	5	3	3	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	3	5	61	4.00
21	3	5	3	3	5	3	3	4	3	5	3	3	5	3	3	54	3.58
22	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	67	4.67
23	2	3	3	3	5	5	4	3	3	2	3	3	5	5	4	53	3.25
24	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	47	3.08
25	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	54	3.42
26	3	4	2	5	5	5	5	5	4	2	2	5	5	5	5	62	3.92
27	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	5	54	3.58
28	3	4	3	5	5	5	3	2	3	4	3	5	5	5	3	58	3.75
29	5	5	3	4	5	3	5	5	5	5	3	4	5	3	5	65	4.33
30	5	3	5	3	2	3	4	3	2	5	5	3	2	3	4	52	3.58
31	3	3	3	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	64	4.08
32	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	49	3.33
33	3	5	3	3	3	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	60	3.92
34	3	5	3	3	3	5	3	2	3	4	3	3	3	5	3	51	3.33
35	2	3	2	3	3	4	4	4	5	3	2	3	3	4	4	49	3.17
36	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	48	3.25
37	4	5	3	3	4	2	4	2	5	3	3	3	4	2	4	51	3.42
38	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	71	4.67
39	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	68	4.50
40	3	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	5	3	55	3.58
41	5	3	4	3	5	3	2	3	2	3	4	3	5	3	2	50	3.33
42	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	71	4.75
43	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	42	2.83
44	5	3	3	5	4	4	4	4	2	3	3	5	4	4	4	57	3.75
45	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	62	3.92
46	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	71	4.75
47	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	48	3.25
48	3	3	4	3	3	5	3	5	5	3	4	3	3	5	3	55	3.67
49	3	4	3	3	3	2	3	4	3	5	3	3	3	2	3	47	3.25
50	5	3	3	3	3	5	3	5	5	5	3	3	3	5	3	57	3.83

51	2	2	3	2	3	3	5	5	5	3	3	2	3	3	5	49	3.17
52	5	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	52	3.50
53	5	3	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	3	3	5	63	4.33
54	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	5	3	52	3.42
55	5	3	3	2	5	5	5	4	3	3	3	2	5	5	5	58	3.58
56	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	49	3.33
57	3	3	2	5	5	4	5	3	3	3	2	5	5	4	5	57	3.58
58	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	50	3.42
59	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	67	4.58
60	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	45	3.00
61	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	43	2.92
62	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	45	3.00
63	5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	59	3.67
64	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	46	3.08
65	5	3	3	5	3	5	5	5	2	3	3	5	3	5	5	60	3.92
66	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	71	4.75
67	5	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	3	4	52	3.50
68	3	4	5	5	3	2	3	5	5	5	5	5	3	2	3	58	4.17
69	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	73	4.83
70	5	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	44	2.92
71	3	3	3	2	4	3	5	5	5	3	3	2	4	3	5	53	3.42
72	3	3	3	3	3	5	3	5	5	2	3	3	3	5	3	52	3.42
73	5	3	4	3	5	5	4	3	3	4	4	3	5	5	4	60	3.83
74	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	68	4.42
75	5	5	4	5	3	3	3	2	3	5	4	5	3	3	3	56	3.92
76	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	62	3.92
77	4	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	47	3.17
78	5	4	5	5	3	2	3	5	3	3	5	5	3	2	3	56	4.00
79	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	72	4.75
80	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	3	5	59	3.83

Hasil SPSS For Windows Versi 22
X1 (Kepuasan Kerja)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	53.2125	68.473	.485	.876
X1.2	53.4250	71.640	.385	.880
X1.3	53.2750	69.493	.437	.878
X1.4	53.4500	71.795	.327	.883
X1.5	53.1250	66.592	.604	.871
X1.6	53.3250	66.172	.659	.868
X1.7	53.3375	67.442	.573	.872
X1.8	53.2125	66.296	.694	.867
X1.9	53.2375	69.044	.489	.876
X1.10	53.1750	66.298	.674	.867
X1.11	53.5375	71.442	.382	.880
X1.12	53.1250	66.592	.604	.871
X1.13	53.3500	66.711	.628	.869
X1.14	53.2125	66.296	.694	.867
X1.15	53.4000	71.104	.419	.878

X2 (Komitmen Organisai)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	40.8875	41.088	.086	.833
X2.2	41.2125	39.992	.266	.814
X2.3	41.3000	37.023	.445	.800
X2.4	41.1250	37.402	.442	.801
X2.5	41.1500	35.851	.490	.796
X2.6	41.0500	36.149	.553	.791
X2.7	40.9625	34.771	.675	.780
X2.8	41.0125	34.620	.688	.778
X2.9	40.9125	34.613	.733	.775
X2.10	40.9750	36.278	.461	.799
X2.11	40.9750	41.392	.096	.828
X2.12	40.9625	34.771	.675	.780

Y (Perilaku Ekstra Peran)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	53.0000	65.544	.226	.847
Y.2	53.2500	66.418	.224	.845
Y.3	53.3500	64.053	.408	.836
Y.4	53.2125	59.410	.616	.824
Y.5	53.0750	60.754	.557	.828
Y.6	53.0375	61.353	.458	.834
Y.7	52.8375	61.049	.585	.827
Y.8	52.9750	59.240	.548	.828
Y.9	53.0000	61.975	.452	.834
Y.10	53.1500	63.572	.351	.840
Y.11	53.3250	64.121	.395	.837
Y.12	53.2000	59.428	.617	.824
Y.13	53.1000	60.749	.544	.828
Y.14	53.0625	61.300	.463	.833
Y.15	52.8500	61.015	.593	.826

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.44687766
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.040
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.640 ^a	.409	.394	6.53007	2.477

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja
- b. Dependent Variable: Perilaku Ekstra Peran

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2276.571	2	1138.286	26.694	.000 ^b
	Residual	3283.416	77	42.642		
	Total	5559.988	79			

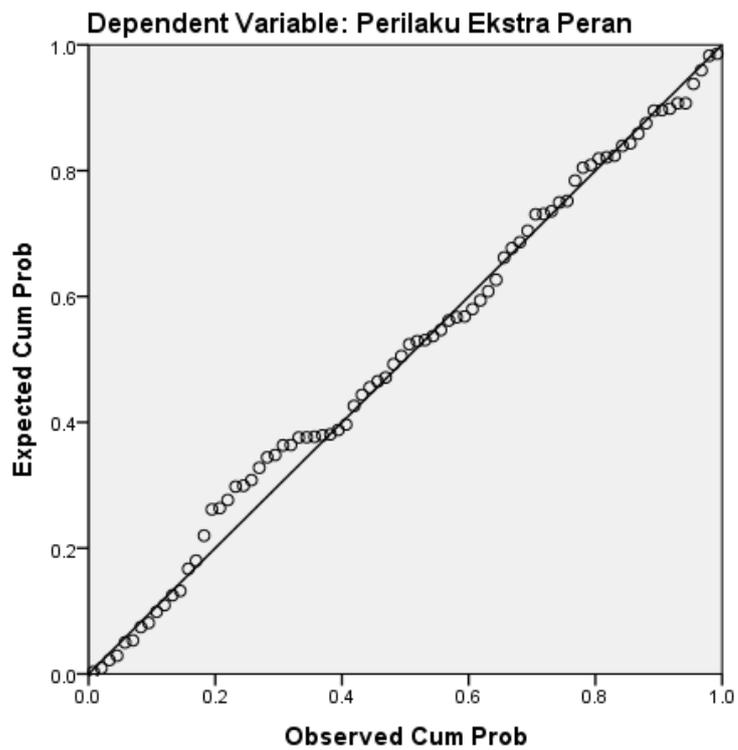
- a. Dependent Variable: Perilaku Ekstra Peran
- b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

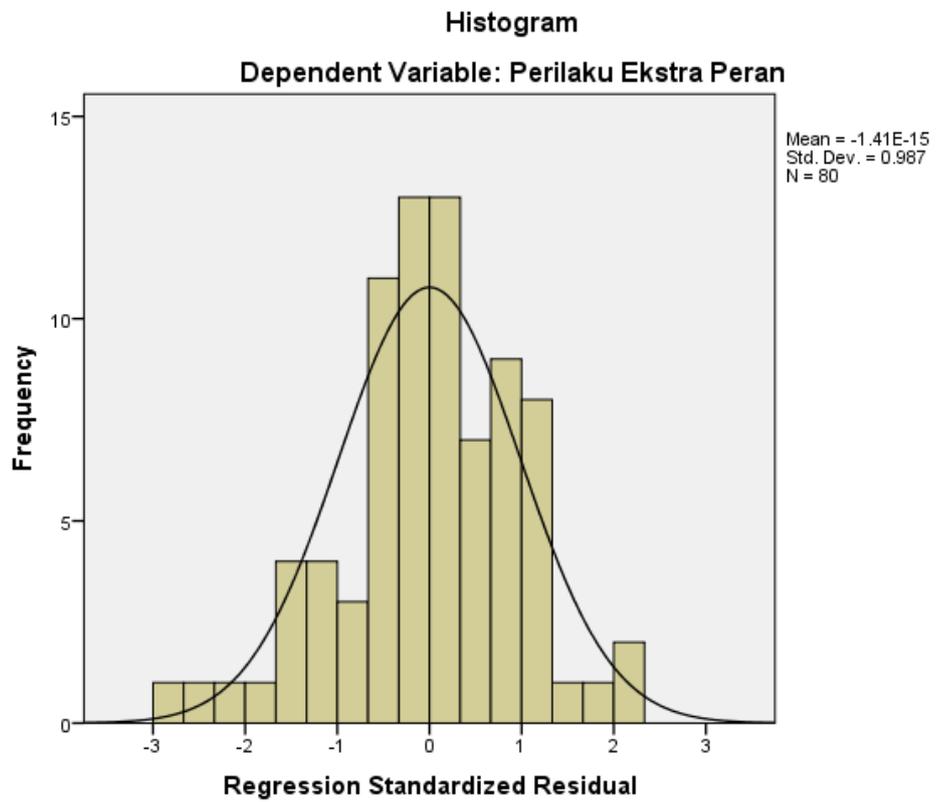
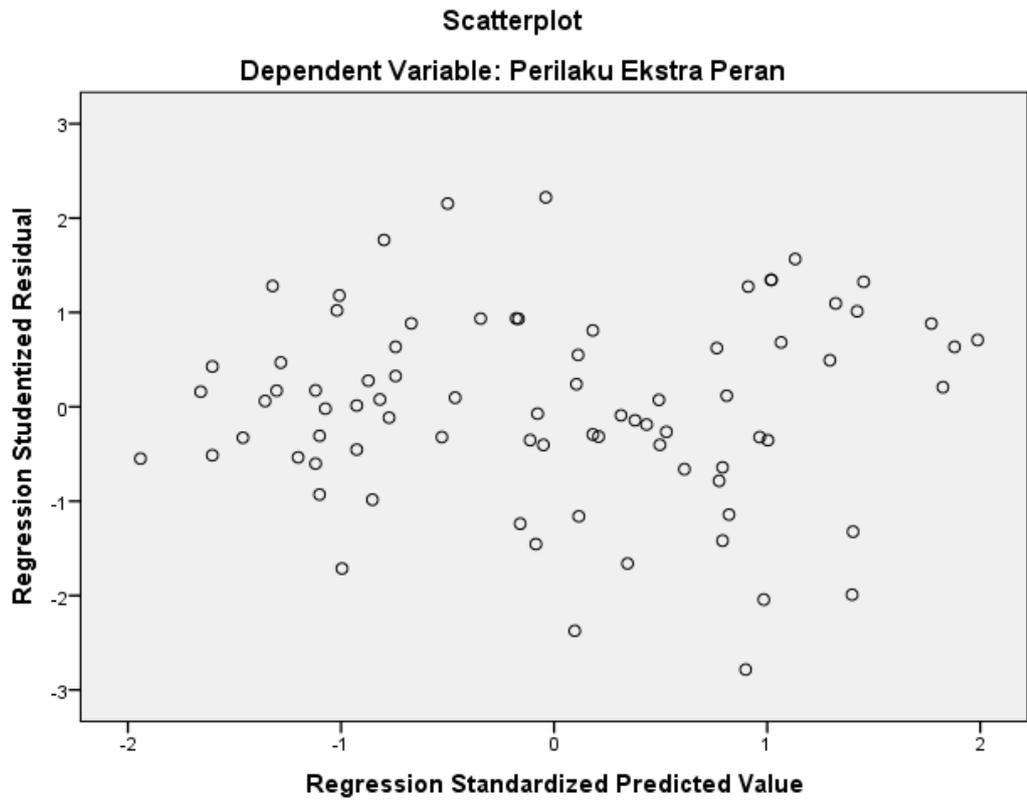
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.487	5.572		3.497	.001		
	Kepuasan Kerja	.541	.101	.569	5.366	.000	.683	1.464
	Komitmen Organisasi	.146	.135	.114	1.079	.284	.683	1.464

a. Dependent Variable: Perilaku Ekstra Peran

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Rina Erviana Heryanti

Tempat, Tanggal Lahir : Cilacap, 06 Juni 1992

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Desa Nagrak, Rt/Rw 03/01, Kel. Nagrak, Kec.
Gunung Putri, Bogor

No Hp : 089651722573

Email : rinna.sweet066@gmail.com

Pendidikan : 2015-2019 STIE Ipwi Jakarta
2008-2010 SMA Negeri 1 Cipari
2006-2008 MTS darul 'Ulum Cisuru
2000-2006 SDN Mulyadadi 01 Cipari