

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BPR HASAMITRA**

Oleh:

I PUTU DIPA YUDIANA

4518012026



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT
BPR HASAMITRA
Nama Mahasiswa : I Putu Dipa Yudiana
Stambuk/NIM : 4518012026
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui :


Pembimbing I

Pembimbing II

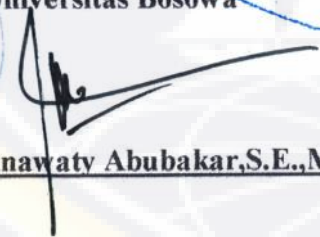

Dr. Haeruddin Saleh, SE.,M.Si


Dr. Muh. Kafrawi Yunus, SE.,MM


Mengetahui dan mengesahkan
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada
Universitas Bosowa
Makassar


**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Manajemen**


Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, S.E., MM


Ahmad Jumarding, S.E., MM

Tanggal Pengesahan.....

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : I Putu Dipa Yudiana
Nim : 4518012026
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR HASAMITRA

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini Berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah Karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah Skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar Akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka

Demikian pernyataan ini saya buat dengan fakta yang sebenarnya tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 15, Juli 2022



I Putu Dipa Yudiana

KATA PENGANTAR

Penulis panjatkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa berkat rahmat, tuntunan dan karunia yang diberikan, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Pengalaman yang dilalui selama proses penyusunan skripsi ini telah meningkatkan keyakinan bahwa tanpa berkah dan karunia dari Tuhan serta tanpa bantuan semua pihak yang dengan kerelaan dan ketulusan hati memberikan sumbangan berupa pikiran, bimbingan, dorongan, dan nasehat tidak mungkin penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan bagian dari tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil Judul **“Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Hasamitra”**

Ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

1. Prof. Dr. Batara Surya, ST., M.Si selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Bapak Dr. Haeruddin Saleh, SE., M.Si selaku *Vice Rector for Academic and Student Affairs*.
3. Ibu Dr. Seri Suriani, SE., M.Si selaku *Vice Rector for Resources and Support*.
4. Dr.Hj. Herminawaty Abubakar,S.E.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.

5. Indrayani Nur, S.Pd., SE., MM selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
6. Ahmad Jumarding, S.E., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
7. kepada Bapak Dr. Haeruddin Saleh, SE.,M.,Si dan Dr. Muh. Kafrawi Yunus, SE., MM sebagai pembimbing yang dengan ketulusan hati serta kesabaran sangat luar biasa dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Kepada Bapak Dr. Hasanudin Ramang, SE., M. Si dan Ibu Dr. Sukmawati Marjuni, SE., M.Si selaku Dosen penguji atas saran dan masukan yang telah diberikan setiap seminar.
9. Kepada bapak Irpan Rivaldi selaku HRD PT BPR Hasamitra Beserta seluruh karyawan yang telah memberi izin peneliti untuk melakukan penelitian di PT BPR Hasamitra Makassar.
10. Tak lupa pula saya sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua saya dan keluarga yang telah memberi dukungan baik secara moral maupun material disertai doa yang ikhlas yang diberikan untuk penyelesaian skripsi ini.
11. Terimakasih pula penulis ucapkan kepada Ryan Maulana, Muh. Rizaldi, Cakra Yudha M. dan Farah selaku teman penulis yang senantiasa mensupport dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang

membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga bermanfaat sekian dan terimakasih.

Makassar, 20 Juli 2022

Penulis

I Putu Dipa Yudiana



ABSTRAK

I Putu Dipa Yudiana. 2022. Skripsi. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR HASAMITRA dibimbing oleh Haeruddin Saleh, dan Muh. Kafrawi Yunus.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR HASAMITRA. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR HASAMITRA.

Jenis penelitian yang digunakan berupa kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada 50 orang karyawan sebagai Sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi berbantuan SPSS Versi. 25.0

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) *Organizational Ciizenship Behavior* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra, 2) Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 83,6% artinya keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

I Putu Dipa Yudiana. 2022. Thesis. The Influence of Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction on Employee Performance At PT BPR HASAMITRA is guided by Haeruddin Saleh, and Muh. Kafrawi Yunus.

The aims of this study are: 1) To determine and analyze the effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance at PT BPR HASAMITRA. 2) To find out and analyze the effect of Job Satisfaction on Employee Performance at PT BPR HASAMITRA.

The type of research used is quantitative. The data collection technique used is distributing questionnaires to 50 employees as research samples. The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis, multiple linear regression test, t test, f test and the coefficient of determination test assisted by SPSS Version. 25.0

The results of this study indicate that: 1) Organizational Citizenship Behavior partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Hasamitra, 2) Job Satisfaction partially positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Hasamitra. Thus the factors that affect employee performance show the coefficient of determination (R Square) 83.6%, meaning that all of the independent variables have a joint relationship.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, Employee Performance.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Kerangka Teori	6
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.4 Pengertian Organizational Citizenship Behavior	15
2.1.5 Bentuk-bentuk Organizational Citizenship Behavior	16
2.1.6 Manfaat Organizational Citizenship Behavior	17
2.1.7 Pengertian Kepuasan Kerja	18
2.1.8 Aspek-aspek Kepuasan Kerja	15
2.1.9 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	16
2.1.10 Pengertian Kinerja Karyawan	20
2.1.11 Indikator Kinerja	20
2.1.12 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	18
2.2. Kerangka Pikir	18
2.3. Hipotesis	23
BAB III. METODE PENELITIAN	24
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	24
3.2 Jenis Penelitian dan Sumber Data	24
3.2.1 Jenis Penelitian	24
3.2.1 Sumber Data	25

3.3	Populasi dan sampel penelitian.....	25
3.3.1	Populasi penelitian	25
3.3.2	Sampel Penelitian.....	26
3.4	Metode Pengumpulan Data	27
3.5	Metode Analisis Data	28
3.6	Defenisi Operasional	27
3.7	Instrumen Penelitian	28
3.8	Jadwal Penelitian	32
BAB IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	30
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	30
4.1.1	Visi dan Misi Perusahaan.....	30
4.1.2	Sejarah Perusahaan.....	30
4.1.3	Struktur Organisasi.....	32
4.2	Deskripsi Data.....	33
4.2.1	Karakteristik Responden.....	33
4.2.2	Tanggapan Responden.....	34
4.3	Hasil Analisis Data.....	38
4.3.1	Analisis Deskriptif.....	38
4.3.2	Analisis Linear Berganda.....	41
4.4	Pembuktian Hipotesis.....	43
4.4.1	Hasil Uji t (Parsial).....	43
4.4.2	Hasil Uji F (Simultan).....	45
4.5	Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	46
BAB V.	KESIMPULAN DAN SARAN.....	50
5.1	Kesimpulan.....	50
5.2	Saran.....	50
	DAFTAR PUSTAKA.....	51
	LAMPIRAN.....	53

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai PT BPR Hasamitra Makassar.....	3
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	34
Tabel 4.3 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel X_1	34
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel X_2	37
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Y.....	38
Tabel 4.6 Uji Validitas OCB X_1	39
Tabel 4.7 Uji Validitas Kepuasan Kerja X_2	39
Tabel 4.8 Uji Validitas Kinerja Karyawan Y.....	40
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	41
Tabel 4.10 Analisis Regresi Linear Berganda.....	41
Tabel 4.11 Koefisien Determinasi.....	43
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	44
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	19
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT BPR Hasamitra.....	32



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam sebuah perusahaan karena mereka adalah individu yang memiliki bakat, semangat, dan inovasi, serta upaya untuk meningkatkan pengembangan perusahaan. Perusahaan juga diharapkan untuk tetap kompetitif karena berbagai jenis bisnis yang sebanding telah muncul dari waktu ke waktu. Dalam hal ini, sikap dan ketekunan karyawan dalam pekerjaan mereka sangat penting bagi keberhasilan perusahaan.

Karyawan juga diyakini sebagai bagian penting dalam menjalankan operasional dan menjadi penentu kinerja perusahaan, karena sumber daya manusia yang baik memiliki pengaruh yang besar terhadap keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Karyawan merupakan unsur penting dalam perusahaan sehingga saat ini banyak perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan Karyawan, dan memberikan reward atas Kinerja Karyawan, untuk dapat meningkatkan Kinerja dan loyalitas Karyawan Terhadap perusahaan. pentingnya unsur manusia dalam perusahaan bahwa betapapun sempurnanya suatu organisasi maupun Karyawan, bila Karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka perusahaan itu tidak akan mencapai hasil sebanyak yang seharusnya dapat dicapai.

Beberapa kriteria perilaku Karyawan yang dapat membantu keefektifan organisasi, antara lain, memiliki kapasitas sosial untuk bekerjasama dengan orang lain dan memiliki karakter yang kuat untuk bertahan dalam mempertahankan kelompok kerjanya. Selain itu juga mempunyai keinginan berpartisipasi dalam usaha kelompok/tim kerja untuk mewujudkan tujuan bersama yang lebih tinggi, serta keseimbangan moral dan psikologis untuk mencapai tujuan individu dan perusahaan tanpa merugikan satu sama lain. Perilaku dan kriteria Karyawan tersebut sering dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Perilaku OCB tersebut bisa berupa perilaku menolong rekan kerja yang sedang kerepotan dalam pekerjaannya, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu rekan sejawat yang pekerjaannya *overload*, membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat tidak masuk, membantu orang lain di luar departemen Ketika memiliki permasalahan, membantu pelanggan dan para tamu jika membutuhkan bantuan, tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas, membantu proses orientasi Karyawan baru meskipun tidak diminta, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan, kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat, memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting, membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi, membaca dan mengikuti pengumuman-pengumuman organisasi, dsb. Aldag & Resckhe dalam Sofyandi dkk, (2007).

PT. BPR Hasamitra Makassar adalah Bank perseroan yang menawarkan produk seperti Tabungan, Kredit, Deposito, dan E-Chanel. Karyawan memegang

peran penting di dalam PT. BPR Hasamitra Makassar karena hampir seluruh operasionalnya dijalankan oleh karyawan. Robins dan Judge (2013), menyampaikan bahwa sebuah perusahaan akan berhasil jika pegawainya mampu melampaui pekerjaan formal mereka, memberikan masukan kepada rekan kerja, dan bekerja dengan sungguh-sungguh. Sedangkan Fauth, Bevan, dan Mills (2009) menyatakan bahwa pencapaian kinerja perusahaan tergantung pada ide dan masukan karyawan. Mark'oczy & Xin, (2004) Menyatakan bahwa sukses dan pencapaian perusahaan dipengaruhi oleh karyawan yang tidak hanya mengerjakan *Jobdesk* formal saja, tapi juga ingin jadi *Good Citizen* dalam organisasi.

Menurut Sadeghi, Ghasem, Ahmadi, Mandyazdi (2016), Menyatakan bahwa OCB bukan merupakan syarat pokok dalam pekerjaan, tapi mendukung dalam pencapaian perusahaan. OCB adalah sesuatu yang mempunyai dampak nyata bagi pencapaian karyawan, kelompok, tim kerja ataupun individu jika benar cara mengelolanya. Chiaburu, & Gardner (2011). mengemukakan OCB adalah sikap karyawan di luar tuntutan formal perusahaan namun turut andil dalam mencapai tujuan perusahaan Kaswan (2012). Sedangkan Turnipseed dan Rassuli (2005), Menyatakan OCB adalah sikap tambahan seorang karyawan yang dapat berguna bagi perusahaan. Purba dan Seniati (2004) berpendapat bahwa manfaat dari OCB adalah dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Podsakoff *et al.* (2000) yang mengungkapkan bahwa OCB dapat memengaruhi performa organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi apabila anggotanya tidak hanya mengerjakan tugas utamanya saja, akan tetapi juga mau melakukan tugas ekstra, seperti

kemauan untuk bekerjasama, saling membantu, memberi masukan, berperan aktif, memberi pelayanan ekstra, serta mau memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif. Robbins & Judge (2013). Lebih lanjut, Turnipseed dan Rassuli (2005) mengungkapkan bahwa OCB sebagai perilaku ekstra dari seseorang yang menguntungkan bagi organisasi.

OCB juga merupakan aspek yang unik dari aktivitas individu dalam bekerja. Hui, Lam, & Law (2000) dan merupakan kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara sukarela, tidak merupakan bagian dari pekerjaan formal, serta secara tidak langsung dikenali oleh sistem *reward*. Oleh karena itu, OCB dikenal dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan performa suatu organisasi. Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrah (2000).

Faktor lain yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah kepuasan kerja, karena karyawan yang menyukai pekerjaannya akan lebih mendukung keberlangsungan organisasi, sedangkan karyawan yang tidak nyaman dengan pekerjaan yang diberikan organisasi cenderung lebih pasif dan tidak mau berusaha melakukan sesuatu yang dapat mendukung perkembangan organisasi. Kepuasan kerja merupakan satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja, oleh karena itu setiap perusahaan perlu berusaha agar karyawan mempunyai kinerja yang tinggi sehingga kinerja perusahaan secara keseluruhan akan tinggi.

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Oleh karena itu kepuasan kerja akan nampak terwujud dalam perilaku dan kinerja seseorang. Orang yang merasa puas akan pekerjaan, akan

bekerja dengan semangat kerja tinggi sehingga kinerja karyawan tersebut tinggi. Hariandja, (2007). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau sikap umum terhadap perbedaan penghargaan yang diterima dan yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinan serta sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Kepuasan kerja merupakan ekspresi dari karyawan yang senang melakukan pekerjaannya. Thamrin (2012), menyatakan wujud puas adalah sikap lega oleh karyawan kepada atasannya, Karyawan yang menyukai atau nyaman dengan pekerjaan yang dia kerjakan tentu saja akan berdampak baik kepada pencapaian perusahaan itu sendiri.

Taurisa dan Rahmawati (2012), menyatakan kemampuan pegawai adalah aspek berharga, jika kemampuan pegawai baik, secara otomatis kinerja perusahaan akan meningkat. Fahmi (2017), mengungkapkan bahwa pencapaian adalah suatu produk yang dihasilkan melalui rangkaian prosedur didasari dengan kontrak waktu kerja yang telah disepakati. Golbasi, Kelleci, dan Dogan (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi emosional dan ekspresi perilaku seseorang terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian yang berkaitan dengan pencapaian karya, lingkungan kerja, serta kehidupan kerja.

Robbins dan Judge (2013) menambahkan bahwa Karyawan yang puas kemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, saling bantu-

membantu, dan Kinerjanya lebih maksimal. Selanjutnya Weiss dan Merlo (2015), menegaskan bahwa kepuasan kerja sebagai hasil evaluasi positif atau negatif pekerjaan atau situasi pekerjaan seseorang.

Perusahaan yang dijadikan objek dalam penelitian ini yaitu PT BPR Hasamitra Makassar yang beralamat di Jl. Wahidin Doktor Sudiro Husodo, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90174. Dengan mengutamakan pelayanan yang baik dan bertujuan agar setiap klien merasa menjadi bagian dari BPR Hasamitra. Menurut majalah Info Bank, kinerja keuangan BPR Hasamitra yang baik telah membuatnya mendapatkan "*Golden Award*" berturut-turut dari 2009 hingga 2020, dengan nilai "Sangat Bagus".

Adapun Jumlah Pegawai BPR Hasamitra pada table berikut :

TABEL 1.1

Jumlah Pegawai PT BPR Hasamitra

No	<u>Jenis Kelamin</u>	<u>Jumlah</u>
1	<u>Laki-Laki</u>	42 Orang
2	Perempuan	50 Orang
	<u>Jumlah</u>	92 Orang

Sumber: PT BPR Hasamitra Makassar (2021)

Berdasarkan table 1.1 Jumlah Karyawan PT BPR Hasamitra Makassar dapat disimpulkan bahwa dari jumlah 92 karyawan yaitu 42 orang di antaranya Laki-Laki dan 50 Orang diantaranya Perempuan. Karyawan Perempuan lebih banyak dikarenakan *jobdesk* yang membutuhkan banyaknya karyawan perempuan di bandingkan karyawan Laki-Laki. Dilihat dari latar belakang diatas, sehingga

penulis tertarik memilih judul “**Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Hasamitra**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT BPR Hasamitra?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Hasamitra?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan PT BPR Hasamitra
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Hasamitra

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik
 - a. Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan referensi kepada peneliti selanjutnya.
 - b. Penelitian ini dapat berguna dan memberikan gambaran tentang *Organizational Citizenship Behavior* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Sosial

- a. Bagi peneliti, dapat menimba ilmu, pengalaman dan informasi dari penelitian ini.
- b. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat menjadi bahan masukan untuk kedepannya terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi masyarakat, penelitian ini di harapkan mampu memberikan wawasan tanggung jawab sosial perusahaan kepada konsumennya.

UNIVERSITAS

BOSOWA



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019), Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Ganyang (2018), Menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua makna yaitu Manajemen dan Sumber Daya Manusia, Kata manajemen sering dimaknai sama dengan kata *to manage* yang berarti mengelola. Kata mengelola mengandung makna perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan perusahaan baik secara bersama-sama maupun melalui karya orang lain.

Sumber daya manusia adalah setiap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan. Mary Parker Follett (2015), Menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. Hamali (2016), Mengungkapkan Bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan pengorganisasian tenaga kerja.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka penulis menyimpulkan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni pendekatan untuk

mempengaruhi individu atau kelompok agar dapat mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018), Menyatakan bahwa fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Berikut ini fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu:

1. Perencanaan (Planning)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (Organization)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

1. Pengarahan (Directing)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

2. Pengendalian (Controlling)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

3. Pengadaan (Procurement)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengembangan (Development)

Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

5. Kompensasi (Compensation)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

6. Pengintegrasian (Integration)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama

yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

7. Pemeliharaan (Maintenance)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

8. Kedisiplinan (Dicipline)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal.

9. Pemberhentian (Sepatation)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018), Menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

a. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan

membantu memecahkan masalah- masalah sosial.

Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR) seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan (*Research & Development*), serta menyelenggarakan gerakan dan mesponsori berbagai kegiatan sosial.

Perusahaan merupakan bagian integrasi dari kehidupan masyarakat. Perusahaan akan menjadi efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Kontribusi perusahaan terhadap masyarakat mengindikasikan bahwa faktor di luar organisasi akan berpengaruh terhadap aktivitas dan kemajuan organisasi. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis untuk menyediakan produk dan jasa yang diperlukan dengan tingkat harga yang wajar, bermutu, dan pengiriman yang tepat waktu.. Masyarakat menginginkan setiap perusahaan bisnis dapat menyerap dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada, dan pada akhirnya masyarakat mengkehendaki agar setiap karyawan diperlakukan secara adil dan bijaksana.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.

- c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan. Efektivitas organisasional bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa-biasa saja, walaupun organisasi itu mampu bertahan.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

2.1.4 Pengertian Organizational Citizenship Behavior

Menurut Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006), Yang Menyatakan Bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku individu yang bebas, bahwa perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan dalam peran tertentu atau deskripsi kerja tertentu, atau perilaku yang merupakan pilihan pribadi.

Titisari (2014), Menyatakan bahwa kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja, melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku tersebut menggambarkan nilai tambah karyawan, yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna.

Menurut Robbins dan Judge (2009), Mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Organ, (2015), Menyatakan bahwa OCB adalah perilaku individu yang bersifat bebas dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, serta secara keseluruhan mendorong efektivitas fungsi organisasi.

Dari beberapa defenisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa OCB adalah sebuah prilaku sukarela dari karyawan untuk perusahaan di luar kewajiban formal sebagai karyawan yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.5 Bentuk-bentuk Organizational Citizenship Behavior

Marshell (1950), dalam Vigoda dan Golembiewski (2001), Mengemukakan bahwa secara umum citizenship behavior merujuk pada tiga elemen utama yaitu, Kepatuhan (*obedience*), loyalitas (*loyalty*), dan partisipasi. Kepatuhan dan loyalitas merupakan definisi *citizenship* dalam pengertian yang luas, sehingga esensi dari *citizenship behavior* adalah partisipasi.

Dalam partisipasi, perhatian terutama ditujukan pada arena nasional (*govermen*), arena komunal (*local lives*), dan arena organisasional (tempat kerja). Sedangkan Graham (1991), dalam Bolino, Turnley dan Bloodgood (2002), memberikan konseptualisasi OCB yang berbasis pada filosofi politik dan teori politik modern. Dengan menggunakan perspektif teoritis, Graham mengemukakan tiga bentuk OCB yaitu :

1. Ketaatan (*Obedience*), yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi.
2. Loyalitas (*loyalty*), yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan dan kelangsungan organisasi.
3. Partisipasi (*participation*), yang menggambarkan kemauan karyawan untuk secara aktif mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasi.

2.1.6 Manfaat Organizational Citizenship Behavior

Menurut Organ (2006), Manfaat *organizational citizenship behavior*

(OCB) bagi sebuah organisasi sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas manager dan rekan kerja.
2. Menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
3. Menjadi sarana yang efektif untuk mengkoordinasi kegiatan tim kerja secara efektif.
4. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan dengan kualitas performa yang baik.
5. Mempertahankan stabilitas kerja organisasi.
6. Membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
7. Meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi pada perubahan lingkungan
8. Menciptakan organisasi menjadi lebih efektif dengan membuat modal sosial.

2.1.7 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan kerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh, maupun rasa lega dan menyukai pekerjaan yang di tekuninya. Edy Sutrisno (2019), Mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor Fisik dan Psikologis. Sudaryo, Agus & Nunung (2018), Menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Dari beberapa definisi di atas maka Kepuasan Kerja dapat disimpulkan sebagai bentuk rasa suka, nyaman dan lega karyawan atas pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan imbalan yang setara dengan pekerjaannya.

2.1.8 Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Schermerhorn (2005), menyatakan bahwa ada lima aspek dalam kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Aspek ini mengacu bagaimana sebuah pekerjaan memiliki daya Tarik untuk dikerjakan dan diselesaikan.

2. Pengawas (supervisi)

Aspek ini menunjukkan sejauh mana kemampuan penyedia dalam menunjukkan kepedulian pada karyawan seperti memberi bantuan teknis dan dukungan perilaku.

3. Rekan kerja

Rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif.

4. Kesempatan Promosi

Promosi atas dasar senioritas akan memberikan kepuasan berbeda bila dibandingkan promosi atas dasar kinerja.

5. Gaji

Kebutuhan hidup yang tercukupi akan dapat memberikan kepuasan dalam diri karyawan.

2.1.9 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Abdurahmat (2006), ada tujuh faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja diantaranya :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Berat ringannya pekerjaan
3. Suasana dan lingkungan pekerjaan
4. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
5. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
6. Sikap pekerjaan monoton atau tidak
7. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

2.1.10 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sutrisno (2016), Menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Mangkunegara (2017), Mengungkapkan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Fahmi (2017), Menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang diinginkan.

2.1.11 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), Menyatakan bahwa indikator-indikator dari kinerja meliputi:

- a. Kualitas kerja.

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

b. Kuantitas kerja.

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

c. Kendala kerja.

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

d. Sikap kerja.

Sikap kerja yang dimiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

2.1.12 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018), Mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

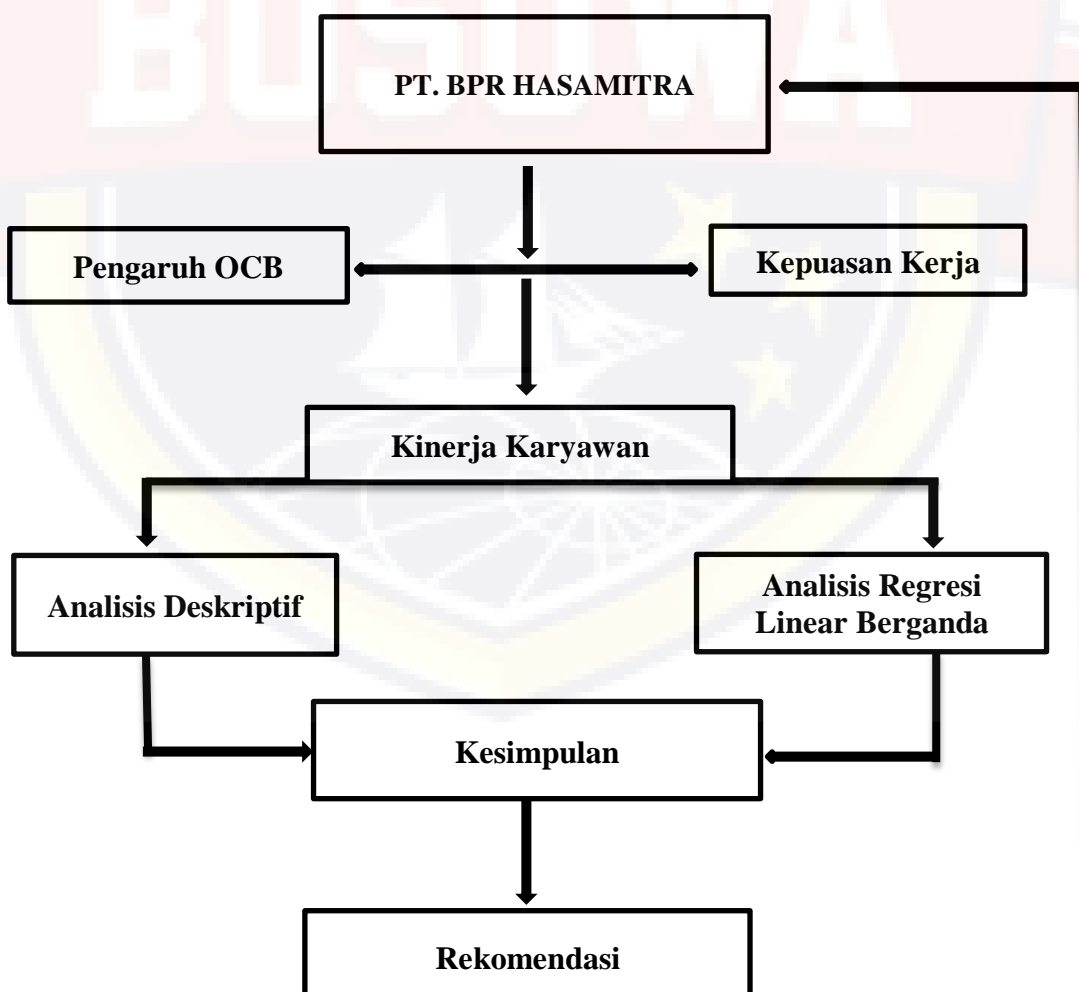
1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.

7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.2. Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir dan juga landasan penelitian dapat digambarkan sebuah paradigma penelitian seperti pada gambar di bawah ini:

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



2.3 Hipotesis

Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga ada pengaruh signifikan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Hasamitra Makassar.

H2: Diduga ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Hasamitra Makassar

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun objek pada penelitian ini yaitu PT BPR Hasamitra yang berlokasi di Jl. Wahidin Doktor Sudiro Husodo, Kota Makassar, Sul-Sel 90174. Dimana Karyawan PT BPR Hasamitra Makassar sebagai responden dalam penelitian ini. Penelitian di mulai pada bulan April hingga Mei 2022.

3.2 Jenis penelitian dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian agar mempermudah langkah penelitian, seorang peneliti perlu menentukan metode penelitian yang akan digunakan. Adapun jenis penelitian yang dapat digunakan yaitu:

1. Kuantitatif

Kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui angket. Sugiono (2018)

2. Kualitatif

Kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) yang dimana peneliti sebagai instrumen. Penelitian kualitatif ini harus memiliki kemampuan komunikasi dalam bentuk wawancara yang baik.

3.2.2 Sumber Data

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner penelitian kepada karyawan PT BPR HASAMITRA Makassar di antara responden yang telah ditentukan. Namun karena adanya pandemi Covid-19, peneliti tidak dapat membagikan kuesioner secara langsung, sehingga peneliti membagikan kuesioner menggunakan Google Form.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari artikel dan dokumen berupa data yang diperoleh dari sumber tidak langsung seperti internet. Sumber data tambahan untuk penelitian ini adalah data struktur organisasi dan kepegawaian PT BPR Hasamitra Makassar.

3.3 Populasi dan sampel penelitian

3.3.1 Populasi penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek ataupun subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BPR HASAMITRA Makassar yang berjumlah 92 orang dari seluruh divisi dalam perusahaan.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Menurut Aloysius Rangga Aditya Nalendra, dkk (2021) Mengatakan bahwa rumus Slovin merupakan rumus yang digunakan untuk menghitung jumlah sampel minimal jika perilaku sebuah populasi belum diketahui secara pasti. Besaran pada sampel penelitian dengan rumus slovin ini dapat ditentukan melalui nilai tingkat kesalahan yang dimana semakin besar tingkat kesalahan yang digunakan, maka semakin kecil juga jumlah sampel yang telah diambil.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan persentasi kelonggaran kesalahan pengambilan sampel sebesar 10%. Perhitungan sampel dilakukan dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

$$n = \frac{92}{1 + 92 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{92}{1 + 92 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{92}{1,92}$$

$$= 47,9 \text{ dibulatkan menjadi } 50$$

Ket :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pada penarikan sampel yang masih dapat diinginkan, disini penulis menggunakan 10%.

3.4 Metode Pengumpulan Data

1. Lapangan (*Field research*)

Analisis ini merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati langsung ke objek yang akan diteliti untuk mendapatkan data lapangan menggunakan teknik pengumpulan data.

a. Kuesioner

Di dalam metode ini, data dikumpulkan dari para responden menggunakan angket atau kuesioner, dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data berpadokumen atau arsip yang bisa memberikan informasi mengenai data penelitian.

2.) Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik pengumpulan data mengenai informasi dari buku, artikel, dan lain-lain yang berhubungan dengan persoalan yang diambil, berupa buku, karya ilmiah yang berasal dari internet.

3.) Dokumentasi (*Documentation research*)

Penelitian dokumentasi ini merupakan suatu cara yang digunakan untuk mendapatkan suatu data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini agar dapat memecahkan masalah dan membuktikan kebenaran hipotesis yang telah di ajukan sebelumnya dengan menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang sudah dipahami dengan cara mendeskripsikan atau menguraikan data yang telah terkumpul.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan alat yang digunakan untuk memprediksi pengaruh suatu variabel atau untuk mengetahui pengaruh suatu *independent variable* terhadap *dependent variable* berdasarkan data historis (Siregar, 2013).

Rumus Linear Berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

$b_1b_2b_3$ = Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas

a = Konstanta

X_1 = Organizational Citizenship Behavior

X_2 = Kepuasan Kerja

e = Error

1. Korelasi

Rumus :

$$r^2 = \frac{b_1 \sum x_{1y} + b_2 \sum x_{2y} + e}{\sum y^2}$$

2. Uji F

Rumus :

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

3. Uji T

Rumus :

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{S_{X_1 X_2} \times \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

3.6 Defenisi Operasional

Tabel 3.1

Definisi Operasional

NO.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Sumber
1.	Organizational Citizenship Behavior (OCB). (X ₁)	OCB merupakan suatu sikap sukarela karyawan yang mau bekerja di luar <i>jobdesk</i> formalnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Altruism</i> 2. <i>Conscientiosness</i> 3. <i>Sportmanship</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Civic Virtue</i> 	USA: Sage Publications. (2006)
1.	Kepuasan Kerja (X ₂)	Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang di tunjukan karyawan atas pekerjaannya, yang bekerja dengan senang hati tanpa terbebani oleh pekerjaan tersebut sehingga memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Pengawas (Supervisi) 3. Rekan Kerja 4. Kesempatan Promosi 5. Gaji 	Manajemen Sumber Daya Manusia: Rineka Cipta (2006)
2.	Kinerja Keryawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Kendala Kerja 4. Sikap Kerja 	Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung (2017)

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati Sugiyono (2014). Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliable.

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner maka perlu dilakukan pengujian atau kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan menguji apakah kuesioner yang disebarkan adalah valid dan reliable, maka penelitian ini akan melakukan kedua uji ini terhadap instrument penelitian (kuesioner).

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Dalam menentukan layak atau tidak suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi. Bila korelasi faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka instrument yang digunakan bisa dikatakan valid (Sugiyono, 2014). Untuk itu kuesioner bisa dikatakan apabila indikator dalam penelitian memiliki angka di atas 0,30.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsisten atau tidaknya hasil pengukuran reliabilitas diukur *cronbach's Alpha*.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Adapun objek pada penelitian ini yaitu PT BPR Hasamitra yang berlokasi di Jl. Wahidin Doktor Sudiro Husodo, Kota Makassar, Sul-Sel 90174. Dimana Karyawan PT BPR Hasamitra Makassar sebagai responden dalam penelitian ini. Penelitian di mulai pada bulan April hingga Mei 2022

4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

” Menjadi Bank Lokal dengan reputasi Nasional, yang Sehat, Kuat dan Terpercaya”

Misi

“ Memberdayakan dan Mensejahterakan Masyarakat Melalui Kewirausahaan Sosial (*Social Business Entrepreneurship*) dengan Pelayanan Berbasis Digital dan Kearifan Lokal.”

4.1.2 Sejarah Perusahaan

BPR Hasamitra didirikan pada tanggal 15 November 2005, di kota Makassar, berdasarkan Akta Pendirian Perseroan Terbatas No. 12 tanggal 24 Maret 2004 dari Notaris Lieke Tungal, SH pada tahun 2004 tanggal 2 Desember 2004. Modal awal adalah 2 miliar Rupiah. Setelah 15 tahun, BPR Hasamitra telah menunjukkan kinerja yang baik. Per Desember 2020, BPR Hasamitra memiliki 2,44 juta aset. Pertumbuhan ini cukup baik berkat kepercayaan dan dukungan masyarakat, kemudian yang sangat membanggakan karena BPR Hasamitra telah

menerima “Golden Award” atas pencapaian kinerja keuangan selama 11 tahun berturut-turut, mulai tahun 2009 hingga 2020. Kinerja BPR Hasamitra dapat dilihat pada laporan keuangannya.

BPR Hasamitra menawarkan layanan perbankan kepada konsumen dalam bentuk tabungan, deposito, dan kredit. Dengan terus berusaha memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah, agar setiap nasabah merasa menjadi bagian dari keluarga di BPR Hasamitra. serta berencana untuk membuka jaringan kantor baru untuk memudahkan melayani klien kami dan mencakup lebih banyak khususnya daerah Sul-Sel.

Menyadari masih banyak hal yang harus dibenahi ke depan, antara lain peningkatan pelayanan dan kepercayaan masyarakat kepada BPR. Untuk memenuhi kebutuhan nasabah yang ingin bertransaksi dengan cepat, dengan telah membuka sepuluh Kantor Cabang dan Satu Kantor Kas, serta menawarkan layanan online seperti ATM, EDC, *Internet Banking* dan *Mobile Banking*.

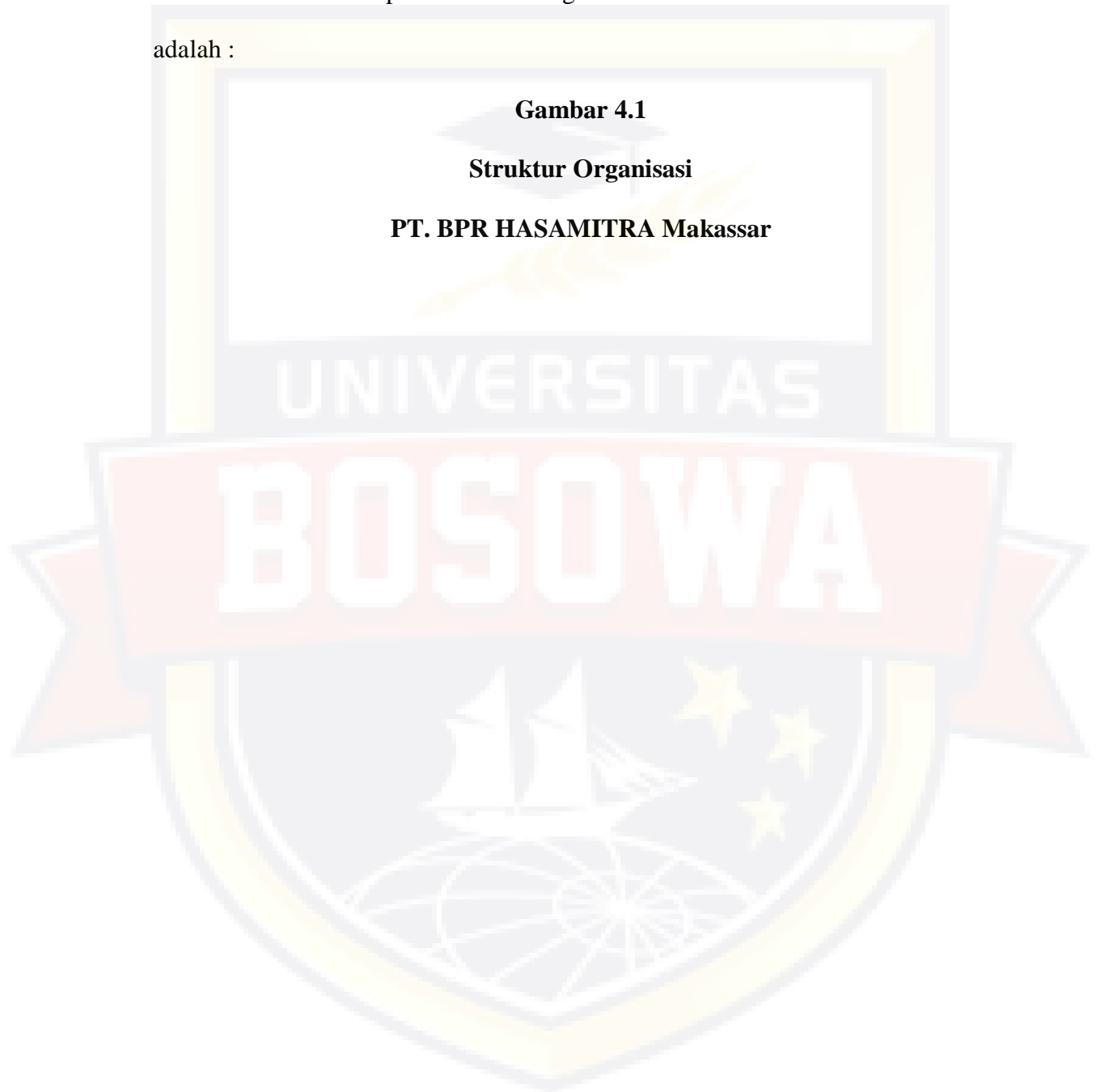
BPR Hasamitra mendukung setiap program pemerintah, termasuk melakukan sosialisasi tentang manfaat menabung dan memberikan wawasan tentang perbankan. BPR Hasamitra selalu melakukan pendekatan langsung ke masyarakat dengan konsultasi dan berbagai kegiatan yang memiliki edukasi perbankan, terutama bagi calon mahasiswa usia pelajar dan UKM.

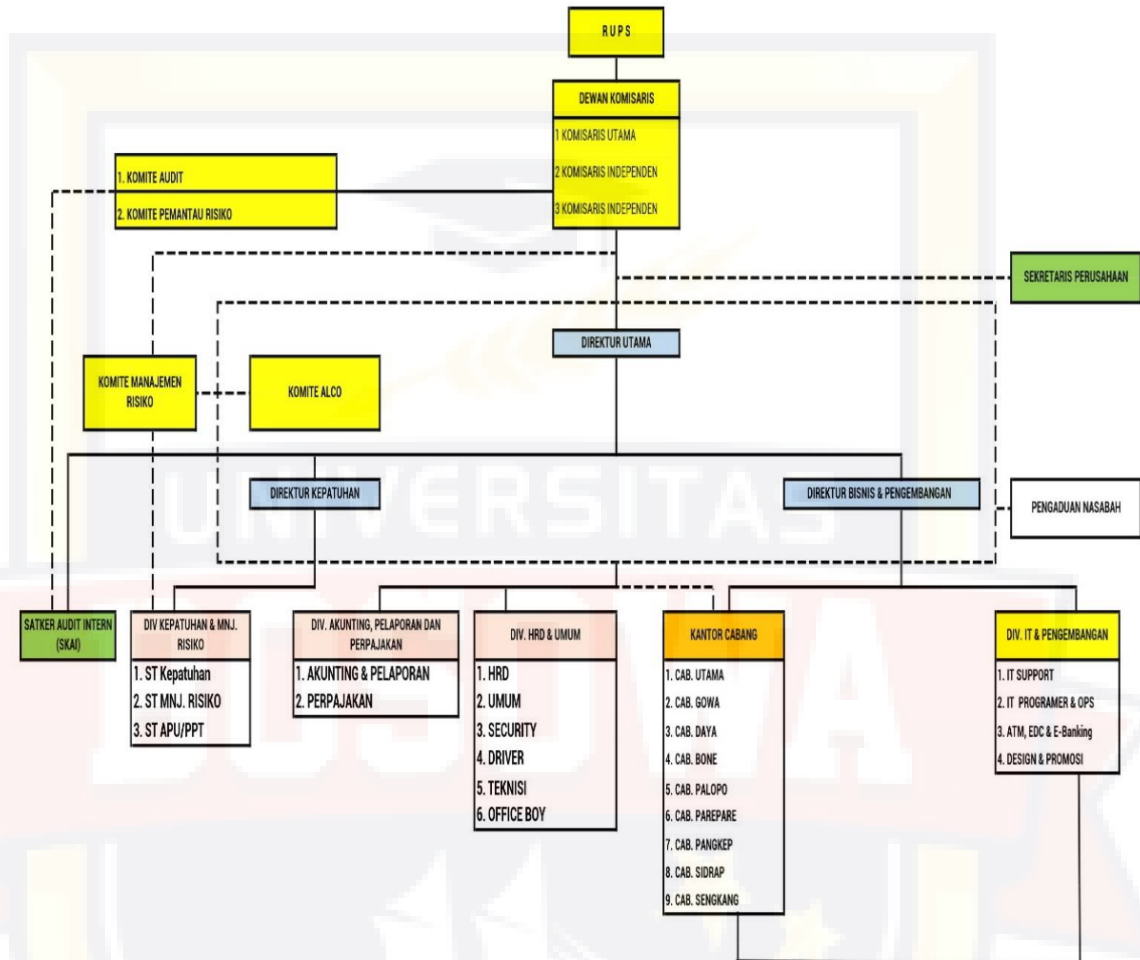
Dampak nyata dari upaya ini sangat *positif* dalam membangun citra BPR di mata masyarakat dimana mahasiswa, pedagang pasar, pemilik toko, karyawan, dan pengusaha di sektor publik dan swasta sudah mulai bergabung menjadi nasabah. dikarenakan mereka mengetahui manfaat menabung di BPR, mereka lebih cenderung memilih opsi ini daripada tabungan *konvensional* atau pinjaman melalui rentenir.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Berikut ini merupakan struktur organisasi dari PT. BPR HASAMITRA adalah :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
PT. BPR HASAMITRA Makassar





4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah responden yang berada dalam penelitian mampu memberi informasi mengenai penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. BPR Hasamitra tempat karyawan yang bekerja sebanyak 92 karyawan, sehingga rentang responden yang ditetapkan sebanyak 50

orang karena peneliti mengambil 10% dari total populasi karyawan di PT. BPR Hasamitra, kemudian berdasarkan jenis kelamin, dan usia. Responden dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diuraikan pada tabel berikut ini :

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN
JENIS KELAMIN

NO	Jenis Kelamin	Responden	
		Orang	Persentase %
1	Laki-Laki	20	60
2	Perempuan	30	40
	Jumlah	50	100

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan uraian pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa responden dalam survei ini didominasi oleh perempuan (30 orang atau 60%) dan laki-laki (20 orang atau 40%), dapat disimpulkan bahwa pegawai PT BPR Hasamitra didominasi perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

NO	Usia	Responden
----	------	-----------

		Orang	Persentase %
1	21-30 Tahun	34	68
2	31-40 Tahun	10	20
3	41-50 Tahun	6	12
Jumlah		50	100

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, responden dalam survei ini adalah 34 orang atau 68 %berusia 21-30 tahun, 10 orang atau 20% berusia 31-40 tahun, dan 6 orang atau 12% berusia 41-50 tahun. Dengan demikian, dapat dinyatakan PT. BPR Hasamitra didominasi oleh karyawan yang berusia 21-30 tahun

4.2.2 Tanggapan Responden

1. Tanggapan Responden terhadap Variabel OCB (X_1)

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel kondisi pekerjaan (X_1) sebagai berikut :

TABEL 4.3
DEKSRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI
VARIABEL OCB (X_1)

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1.P1	26	24	-	-	-	50
2	X1.P2	29	21	-	-	-	50
3	X1.P3	27	23	-	-	-	50
4	X1.P4	25	25	-	-	-	50
5	X1.P5	29	21	-	-	-	50
6	X1.P6	25	25	-	-	-	50
7	X1.P7	26	24	-	-	-	50
8	X1.P8	25	25	-	-	-	50
9	X1.P9	28	22	-	-	-	50
10	X1.P10	27	23	-	-	-	50
11	X1.P11	28	22	-	-	-	50
12	X1.P12	28	22	-	-	-	50
13	X1.P13	27	23	-	-	-	50
14	X1.P14	30	20	-	-	-	50
15	X1.P15	24	26	-	-	-	50

Jumlah	404	396	-	-	-	800
---------------	-----	-----	---	---	---	-----

Sumber : Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 15 bentuk pernyataan sebagai berikut:

Altruism

1. Saya dengan senang hati melatih karyawan baru walaupun itu bukan merupakan tanggung jawab saya
2. Apabila sewaktu waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya
3. Saya akan membantu teman kerja saya meskipun pada waktu jam istirahat
4. Apabila ada pekerjaan yang belum diselesaikan oleh rekan kerja yang tidak dapat masuk kerja, saya akan membantu untuk mengerjakan tugasnya

Conscientiousness

1. Saya akan menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari perusahaan
2. Apabila ada rekan kerja yang membutuhkan informasi, maka saya akan berusaha menerangkan informasi tersebut
3. Saya selalu membuat daftar rencana kerja terlebih dahulu agar dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik
4. Saya akan datang ke kantor sebelum jam masuk kerja

Sportmanship

1. Apabila ada pekerjaan tambahan yang diberikan atasa, saya akan menyelesaikannya dengan sungguh sungguh

2. Saya akan mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi
3. Saya akan memperkecil dan menghilangkan masalah yang ada

Courtesy

1. Saya sering menceritakan hal-hal baik mengenai perusahaan saya
2. Saya akan menghadiri kegiatan sosial yang sudah diadakan perusahaan

Civic Virtue

1. Saya mempunyai rasa ingin tahu yang besar untuk mengetahui perkembangan dalam perusahaan
2. Saya sering memberikan masukan pada atasan saya

Diketahui bahwa hasil tanggapan variabel OCB X_1 menjawab sangat setuju dan setuju, dimana skor totalnya ada 404 yang menjawab sangat setuju, kemudian 396 skor untuk setuju. Sehingga dapat di simpulkan jawaban responden pada variabel X_1 di dominasi sangat setuju dimana nilainya yaitu 404.

2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel Kepuasan kerja (X_2) sebagai berikut :

TABEL 4.4

DEKSRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI

VARIABEL KEPUASAN KERJA (X_2)

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X2. P1	24	26	-	-	-	50
2	X2. P2	23	27	-	-	-	50
3	X2. P3	22	28	-	-	-	50
4	X2. P4	25	25	-	-	-	50
5	X2. P5	27	23	-	-	-	50
Jumlah		121	129	-	-	-	250

Sumber : Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut:

1. Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya
2. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang Pendidikan saya
3. Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab
4. Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman
5. Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan

Diketahui bahwa tanggapan variabel Kepuasan Kerja X_2 menyatakan setuju dengan skor total 129, kemudian 121 skor untuk sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan jawaban responden terhadap variabel X_2 di dominasi dengan setuju dimana nilainya yaitu 129

3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

TABEL 4.5

**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI
VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y. P1	24	26	-	-	-	50
2	Y. P2	26	24	-	-	-	50
3	Y. P3	28	22	-	-	-	50
4	Y. P4	23	27	-	-	-	50
Jumlah		101	99	-	-	-	200

Sumber : Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut:

1. Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya
2. Saya mendapatkan tim kerja yang saling mendukung
3. Perusahaan memberikan sarana yang memadai untuk saya bekerja
4. Atasan saya dapat memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja dengan baik

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel Kinerja Karyawan (Y) menyatakan sangat setuju dengan skor total 101, kemudian 99 skor untuk setuju. Sehingga dapat disimpulkan jawaban responden terhadap variabel Y didominasi dengan sangat setuju dimana nilainya yaitu 101.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskriptif

1) Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa kuat suatu alat tes melakukan fungsi ukurannya. Model pengujian menggunakan pendekatan *Pearson Correlation* untuk menguji validitas pernyataan kuesioner. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2013). Apabila validitas telah diperoleh, maka peneliti harus mempertimbangkan pula pengukuran reliabilitas. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel-variabel.

b. Uji Validitas Organizational Citizenship Behavior X_1

TABEL 4.6

UJI VALIDITAS OCB (X_1)

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
OCB (X_1)	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,000	Valid
	X1.7	0,000	Valid
	X1.8	0,000	Valid
	X1.9	0,000	Valid
	X1.10	0,000	Valid
	X1.11	0,000	Valid
	X1.12	0,000	Valid
	X1.13	0,000	Valid
	X1.14	0,000	Valid
	X1.15	0,000	Valid

Source: IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.6, kuesioner OCB (X_1) dianggap sah karena nilai korelasi Pearson berada pada nilai signifikansi 0,000. 0,05 atau = 5%. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dapat menginterpretasikan variabel OCB, dengan kuisisioner sebsagai berikut:

Altruism

1. Saya dengan senang hati melatih karyawan baru walaupun itu bukan merupakan tanggung jawab saya
2. Apabila sewaktu waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya
3. Saya akan membantu teman kerja saya meskipun pada waktu jam istirahat
4. Apabila ada pekerjaan yang belum diselesaikan oleh rekan kerja yang tidak dapat masuk kerja, saya akan membantu untuk mengerjakan tugasnya

Conscientiousness

1. Saya akan menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari perusahaan
2. Apabila ada rekan kerja yang membutuhkan informasi, maka saya akan berusaha menerangkan informasi tersebut
3. Saya selalu membuat daftar rencana kerja terlebih dahulu agar dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik
4. Saya akan datang ke kantor sebelum jam masuk kerja

Sportmanship

1. Apabila ada pekerjaan tambahan yang diberikan atasa, saya akan menyelesaikannya dengan sungguh sungguh

2. Saya akan mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi

3. Saya akan memperkecil dan menghilangkan masalah yang ada

Courtesy

1. Saya sering menceritakan hal-hal baik mengenai perusahaan saya

2. Saya akan menghadiri kegiatan sosial yang sudah diadakan perusahaan

Civic Virtue

1. Saya mempunyai rasa ingin tahu yang besar untuk mengetahui perkembangan dalam perusahaan

2. Saya sering memberikan masukan pada atasan saya

c. Uji validitas Kepuasan Kerja (X_2)

TABEL 4.7

UJI VALIDITAS KEPUASAN KERJA X_2

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_2)	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid

Source: IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.7, Kuesioner Kepuasan Kerja (X_2) dinyatakan sah karena nilai korelasi Pearson berada pada nilai signifikansi 0,000. 0,05 atau = 5%. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner penelitian dapat menginterpretasikan variabel kepuasan kerja, dengan kuisioner sebgai berikut:

1. Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya
2. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang Pendidikan saya
3. Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab
4. Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman
5. Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan

d. Uji validitas Kinerja Karyawan Y

TABEL 4.8
UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN Y

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,000	Valid
	Y.2	0,000	Valid
	Y.3	0,000	Valid
	Y.4	0,000	Valid

Source: IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.8, kinerja karyawan (Y) dianggap sah karena nilai korelasi Pearson berada pada nilai signifikansi 0,000. 0,05 atau = 5%. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan umum kuesioner penelitian dapat menginterpretasikan variabel OCB dan Kepuasan Kerja, dengan kuisisioner sebagai berikut:

1. Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya
2. Saya mendapatkan tim kerja yang saling mendukung
3. Perusahaan memberikan sarana yang memadai untuk saya bekerja

4. Atasan saya dapat memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja dengan baik

2) Uji Realiabilitas Cronbach Alpha

Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini berarti reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan beberapa kali.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung Cronbach alpha masing-masing item dengan bantuan IBM SPSS versi 25,0. Suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai alpha positif dan lebih besar atau sama dari 0,6. Dimana semakin besar nilai alpha, maka alat pengukur yang digunakan semakin handal (Ghozali, 2013).

Untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidaknya dapat diketahui dengan melihat kriteria berikut ini :

- 1) $<0,6$ reliabilitasnya rendah
- 2) $0,6 - 0,79$ reliabilitasnya dapat diterima
- 3) $>0,8$ reliabilitasnya baik

TABEL 4.9

HASIL UJI RELIABILITAS

RELIABILITY STATISTIC

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	24

Source: IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.9 di atas yang merupakan hasil perhitungan, variabel OCB, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,845 dan dianggap reliabel

4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk membuktikan bagaimana OCB dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas.

Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 25,0.

Berikut adalah table analisis linear berganda :

TABEL 4.10
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.774	.162		2.802	.007
	OCB (X ₁)	.116	.065	.260	2.180	.004
	Kepuasan Kerja (X ₂)	.663	.127	.485	6.278	.001

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)*

Source: IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.10, hasil analisis regresi linier berganda, persamaan regresi berikut sebagai interpretasinya:

$$Y = (13.774) + .116 X_1 + .663 X_2$$

Adapun penjabarannya yaitu:

- (a) = 13.774 Merupakan suatu konstanta atau keadaan dimana variabel kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh faktor lain seperti OCB (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂). Jika variabel bebas tidak ada maka variabel Kinerja Karyawan ini tidak berpengaruh positif dan signifikan.
- b1 = Nilai koefisien regresi variabel OCB adalah 0,116. berarti *variable* OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya setiap kenaikan satuan variabel OCB sebesar 0,116. dengan asumsi bahwa tidak ada faktor lain yang dipertimbangkan dalam penelitian ini.
- b2 = Nilai koefisien regresi *variable* kepuasan kerja adalah 0,663. berarti kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka

setiap kenaikan satuan *variable* kepuasan kerja sebesar 0,663.

Dengan asumsi tidak ada faktor yang lainya dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil persamaan *regression*, *variable* kepuasan kerja (0,663) berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. *Variable* Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 13,774. Maka dari itu *variable* kepuasan kerja yang berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Hasil dari koefisien determinasinya sebagai berikut :

TABEL 4.11

KOEFISIEN DETERMINASI

MODEL SUMMARY

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.836	.848	.46450

a. *Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X₂), OCB (X₁)*

b. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)*

Source: IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan hasil diatas, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan memiliki koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,836. Hal ini menunjukkan bahwa 83,6% *independent variable* memiliki hubungan bersama dengan variabel kinerja karyawan, sedangkan 16,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.4 Pembuktian Hipotesis

4.4.1 Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependennya. Berikut ini

merupakan kriteria pengujiannya meliputi :

1) Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh X terhadap Y secara

individu;

2) Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh X terhadap Y secara

individu

Penjelasan :

Rumus = $T_{tabel} = t(a/2; n-k-1) = t(0,025 : 49) = 1,100$

a = Tingkat kepercayaan

k = Banyaknya variabel

n = Banyaknya sampel

TABEL 4.12
HASIL UJI PARSIAL (UJI T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,774	,162		2,802	,007
	OCB (X ₁)	,116	,065	,260	2,180	,004
	Kepuasan Kerja (X ₂)	,663	,127	,485	6,278	,001
a. <i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</i>						

Source: IBM SPSS Versi 25.0

Sebagaimana hasil Uji t di atas, berikut penjelasannya :

1. Dari hasil analisis data pada variable OCB X₁

Karena nilai signifikan *variable* OCB (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

adalah $0,04 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} nya $2,180 > t_{tabel}$ 1,100 maka dapat

disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Dari hasil analisis data pada variabel Kepuasan Kerja X_2

Karena nilai signifikan *variable* kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,01 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $6,278 > t_{tabel} 1,100$ maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.4.2 Hasil Uji F (Simultan)

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh simultan dari semua faktor *independent* terhadap *dependent variable*. Untuk mengetahui kesesuaian model regresinya, dengan hipotesis sebagai berikut

H_a : Terdapat pengaruh secara simultan dari *independent variable* terhadap *dependent variable*

H_o : Terdapat pengaruh secara simultan dari *independent variable* terhadap *dependent variabel*

Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut :

- 1) Jika besarnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka diketahui bahwa ada pengaruh X terhadap Y secara simultan
- 2) Jika besarnya nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh X terhadap Y secara simultan

Penjelasan :

$$\text{Rumus} = F_{\text{tabel}} = F(k:n - k) = F(2 : 50) = 0,04$$

k = Banyaknya variabel independen

n = Banyaknya sampel

TABEL 4.13
HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191.290	2	83.645	24.883	.002 ^b
	Residual	34.330	47	230		
	Total	194.720	49			
a. <i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X₂), OCB (X₁)</i>						

Source: IBM SPSS Versi 25.0

Dari hasil tabel 4.13, nilai signifikansi pengaruh OCB (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersamaan adalah nilai sig 0,002^b < 0,05 dan nilai $f_{\text{hitung}} 24,883 > f_{\text{tabel}} 0,04$ yang berarti *variable* X₁ dan X₂ berpengaruh terhadap Y secara bersamaan.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Menurut hasil pengujian yang diperoleh dengan aplikasi SPSS version 25.0. Temuan penulis menunjukkan bahwa kedua variabel yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (OCB dan Kepuasan Kerja). Hasil Analisis uji T sebagai berikut.:

1) Variabel OCB (X₁)

Dengan tingkat signifikan 0,004, nilai t_{hitung} pada variabel OCB (X₁) $t_{\text{hitung}} 2,180 > t_{\text{tabel}} 1,100$, sehingga H₁ diterima. Dengan ini menunjukkan OCB memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga dikarenakan beberapa pernyataan kuesioner *variable* OCB yang dibagikan penulis di jawab dengan baik sebagai berikut:

Altruism

1. Saya dengan senang hati melatih karyawan baru walaupun itu bukan merupakan tanggung jawab saya
2. Apabila sewaktu waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya
3. Saya akan membantu teman kerja saya meskipun pada waktu jam istirahat
4. Apabila ada pekerjaan yang belum diselesaikan oleh rekan kerja yang tidak dapat masuk kerja, saya akan membantu untuk mengerjakan tugasnya

Conscientiousness

1. Saya akan menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari perusahaan
2. Apabila ada rekan kerja yang membutuhkan informasi, maka saya akan berusaha menerangkan informasi tersebut
3. Saya selalu membuat daftar rencana kerja terlebih dahulu agar dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik
4. Saya akan datang ke kantor sebelum jam masuk kerja

Sportmanship

1. Apabila ada pekerjaan tambahan yang diberikan atasa, saya akan menyelesaikannya dengan sungguh sungguh
2. Saya akan mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi

3. Saya akan memperkecil dan menghilangkan masalah yang ada

Courtesy

1. Saya sering menceritakan hal-hal baik mengenai perusahaan saya
2. Saya akan menghadiri kegiatan sosial yang sudah diadakan perusahaan

Civic Virtue

1. Saya mempunyai rasa ingin tahu yang besar untuk mengetahui perkembangan dalam perusahaan
2. Saya sering memberikan masukan pada atasan saya

2) Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Dengan tingkat signifikan 0,001, nilai t_{hitung} pada *variable* kepuasan kerja (X_2) t_{hitung} 6,278 > t_{tabel} 1,100, sehingga H_2 ditrma. Dengan ini menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dikarenakan beberapa pernyataan kuesioner *variable* kepuasan kerja yang dibagikan penulis di jawab dengan baik sebagai berikut:

1. Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya
2. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang Pendidikan saya
3. Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab
4. Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman

5. Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan *SPSS versi 25.0*, seperti terlihat pada Tabel 4.12, dua variabel penelitian (OCB dan kepuasan kerja) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan analisis uji F, nilai signifikansi (sig) pada uji F adalah 24.883, sedangkan nilai yang dapat diterima adalah 0,04 dengan tingkat kesalahan 0,05%. Berdasarkan signifikansi $f_{hitung} (24,883) > f_{ttabel} (0,04)$, *variable* (OCB dan kepuasan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini juga disebabkan karena sebagian besar responden menanggapi kuesioner kinerja karyawan dengan baik, dengan alasan sebagai berikut:

1. Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya
2. Saya mendapatkan tim kerja yang saling mendukung
3. Perusahaan memberikan sarana yang memadai untuk saya bekerja
4. Atasan saya dapat memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja dengan baik

Semua jawaban responden yang ada pada pernyataan kuisisioner pada variabel kinerja karyawan. Diketahui bahwa responden sudah melaksanakan tanggung jawab dan bisa menyelesaikan pekerjaan yang telah di tentukan oleh perusahaan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian ini adalah “Pengaruh OCB dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Hasamitra”. Dengan *method* penelitian kuantitatif digunakan dalam analisis data primer dan sekunder. Setelah menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. BPR Hasamitra Makassar. dengan *method Slovin* 10% sehingga diperoleh 50 sampel dari 92 populasi.

Diketahui bahwa semakin tinggi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kepuasan kerja karyawan PT BPR Hasamitra maka kinerjanya akan semakin baik. Organizational citizenship behavior (OCB) tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, maka perusahaan harus meningkatkan pembentukan perilaku OCB bagi karyawannya, yaitu perilaku yang melebihi tugas yang diatur dalam menggambarkan fungsi dan membentuk sistem kerja kolektif. Dalam uji t dan uji f dibahas sebagai berikut:

1. Melalui hasil uji t, kedua *variable* (OCB dan Kepuasan Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Hasamitra Makassar. Sesuai dengan hasil kuisisioner yang dibagikan oleh peneliti kepada karyawan PT. PBR Hasamitra Makassar.
2. Melalui hasil uji f, *variable* (OCB dan Kepuasan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Hasamitra Makassar. Sebagaimana dengan hasil kuisisioner yang dibagikan oleh peneliti kepada karyawan PT BPR Hasamitra Makassar.

5.2 Saran

1. Untuk meningkatkan OCB karyawan, maka perusahaan harus terus melakukan pelatihan Kerjasama atau *out bound* tiap tiga bulan sekali, sehingga membangun solidaritas karyawan. Perusahaan baiknya lebih memperhatikan atau meningkatkan system pengembangan Karyawan untuk Kepuasan Kerja pengawasan Kinerja Karyawan yang sudah ada. Hal ini tentunya agar Tercapainya Kinerja Karyawan yang optimal. Kemudian bagi Karyawan lebih berpartisipasi aktif dalam menyampaikan aspirasi kepada perusahaan agar pertimbangan perusahaan dalam mengambil kebijakan lebih tepat sesuai dengan apa yang diharapkan Bersama.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti OCB, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan diharapkan dapat meneliti lebih luas factor lain yang berpengaruh yang tidak ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Abdurrahmat, & Fathoni. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Rineka Cipta
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Peangaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*
- Afandi, P. (2018) . *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indokator)*. Riau : Zanafa Publishing
- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*
- Ahmad, dkk. (2010). *Manajemen pemasaran (Ringkasan praktis, teori, aplikasi & tanya jawab)*. Bandung: Linda Karya
- Aloysius Rangga Aditya Nalendra, dkk. (2021) *Of Bina Sarana Informatika (BSI)*. Jakarta Publication
- Aldag & Resckhe dalam Sofyandi dkk, (2007). *Jurnal.unmuhjember.ac.id*

Amran, A., & Rohendi, A. (2017). Telah hubungan kepuasan kerja dan komitmen

Organisasional terhadap turnover intention. *Jurnal Ecodemica*, 36-45.

Andriani, G. M.A. Djalali. 2012. Organizational Citizenship behavior dan

Kepuasan Kerja. *Jurnal*.

Azhad, M. N., Anwar, & Qomariah, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jember: Cahaya Ilmu

Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihartini, D. (2017). ANALISIS PENGARUH

KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA

DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

TAMAN BOTANI SUKORAMBI (TBS) JEMBER. *Jurnal Manajemen*

Dan Bisnis Indonesia.

Darmawati, A. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN

KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *JURNAL*

ILMU MANAJEMEN.

Firdaus, Widyanti, R., & Khuzaini. (2017). PENGARUH MOTIVASI DAN

LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal*

Komunikasi, Bisnis, dan Manajemen.

Gayang, & Machmed Tun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep*

dan Realita). Bogor : IN MEDIA

Hamali, & Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jakarta : PT. Buku Seru

Hariandja, M. T. E.. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia. Indonesia.

Jakarta

Hasibun, & Melayu S.P. (2019). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*

Jakarta : Bumi Aksara

Hasibuan. (2002). Kinerja Karyawan menurut ahli. Widyatama.Ac.Id.

Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*.

Ilie, M. P. (2014), *Organizational citizenship behaviour, work satisfaction and employees' personality*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 127, 489-493. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.03.296.

Juniantara,I.G.&Riana,I.G.(2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611-628

Kusumajati, D. A. (2014). *Organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada perusahaan*. *HUMANIORA*, 5(1), 62- 70.

Lestari, I. P. (2015). Pengaruh selfefficacy dan organizational citizenship behavior (ocb) terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada kejaksaan negeri Jember). *Retrieved from*

Universitas Jember Website: <http://repository.unej.ac.id>/Mahasiswa umum). Bandung : Yrama Widya.

Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction. In Handbook of Industrial and Organizational Psychology.*

Lopes,E.daC. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Pada *Direccao Geral Dos Servicos Corporativos Ministerio Das Obras Publicas Dili Timor-Leste. Jurnal Sains Manajemen & Bisnis Indonesia.*

Mary Panker Foller yang dikutip Handoko. (2015) mengalisis kinerja sumber

daya manusia sebagai pemimpin atasan. *Jurnal Sains dan Manajemen*

Mangkunegara, A. . A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM. In Refika Aditama*

MK Yunus (2019) Pengaruh Teknologi Informasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi pada PT. Bosowa Semen: *Economics Bosowa*

Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenZie, B.S. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. USA: Sage Publications*

Organ, D. W. (1988). *Issues in organization and management series. In Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*

Robbins, S. P. 2007. *Organizational Behavior, New Jersey: Prentice Hall International Inc.*

Sadeghi, G., Ahmadi, M., & Yazdi, M. T. (2016). *The relationship between organizational citizenship behavior and market orientation in organizations*

(case study: agricultural jihad organization of Mazandaran province). *Problems and Perspectives*

Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.

Sugiono , (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta

Supomo, & Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan dan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*,

Suzanna, A. (2017). Pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan di pt taspen cabang cirebon. *Jurnal Logika*. 19(1). 42-50.

Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*

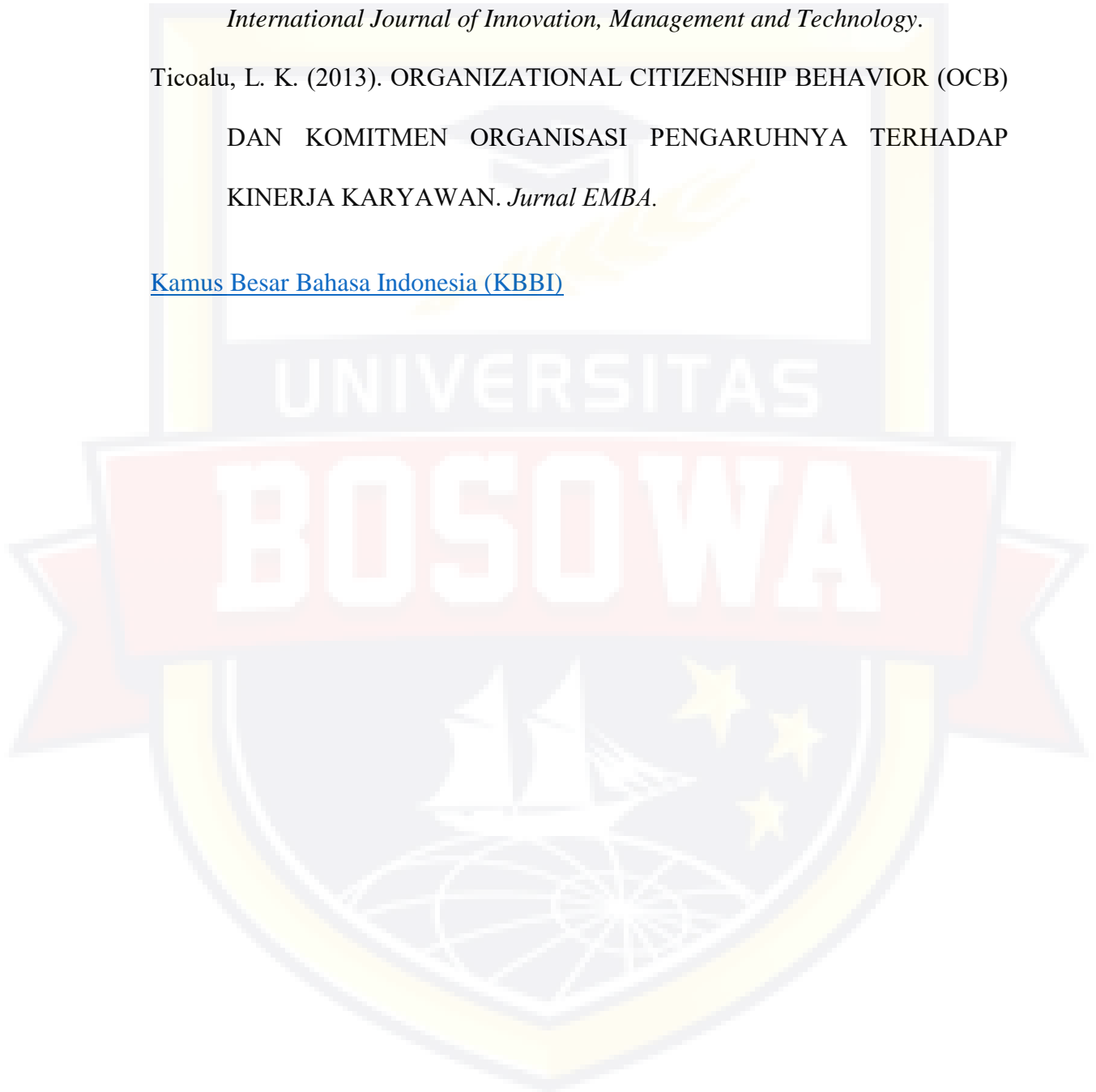
Tanjung, R., Ariyati, Y., & Yolandari, I. (2020). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Adira Finance Cabang Batam. BENING.*

Thamrin, H., M. (2012). *The influence of transformational leadership and organizational commitment on job satisfaction and employee performance.*

International Journal of Innovation, Management and Technology.

Ticoalu, L. K. (2013). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal EMBA.*

[Kamus Besar Bahasa Indonesia \(KBBI\)](#)



L

A

M

P

I

R

A

N



KUESIONER PENELITIAN

Perihal :Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/I : Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra Makassar

di-

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan rencana penyelesaian penelitian saya yang berjudul

“Pengaruh OCB dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Hasamitra Makassar”. Untuk itu, perkenankan saya :

Nama : I Putu Dipa Yudiana

Nim/STB : 4518012026

Status : Mahasiswa Program S1 Manajemen Universitas Bosowa
Makassar

Memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner penelitian saya ini.

Agar penelitian ini memberikan hasil yang bermanfaat, saya mohon kiranya untuk mengisi sejujur-jujurnya atau apa adanya. Perlu kami sampaikan bahwa sehubungan dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr/I isi hanya untuk kepentingan ilmiah dan semua jawaban dan identitas saudara yang bersifat privasi akan saya

jaga sebaik-baiknya. Atas kesediaan dan waktu yang telah diluangkan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuisisioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Demikian permohonan ini saya sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

I Putu Dipa Yudiana



IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : () Laki-Laki, () Perempuan

Usia :

I. PETUNJUK PENGISIAN :

- A. Isilah pertanyaan sesuai dengan petunjuk dan beri tanda centang (✓) pada salah satu dari angka 1 hingga angka 5, sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

DAFTAR PERTANYAAN**KUESIONER OCB (X₁)**

No	Pernyataan (<i>Altruism</i>)	STS	ST	N	S	SS
1	Saya dengan senang hati melatih karyawan baru walaupun itu bukan merupakan tanggung jawab saya					
2	Apabila sewaktu waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya					
3	Saya akan membantu teman kerja saya meskipun pada waktu jam istirahat					
4	Apabila ada pekerjaan yang belum diselesaikan oleh rekan kerja yang tidak dapat masuk kerja, saya akan membantu untuk mengerjakan tugasnya					
No	Pernyataan (<i>Conscientiousness</i>)	STS	ST	N	S	SS
1	Saya akan menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari perusahaan					
2	Apabila ada rekan kerja yang membutuhkan informasi, maka saya akan berusaha menerangkan informasi tersebut					
3	Saya selalu membuat daftar rencana kerja terlebih dahulu agar dapat menyelesaikan					

	pekerjaan saya dengan baik					
4	Saya akan datang ke kantor sebelum jam masuk kerja					
No	Pernyataan (<i>Sportmanship</i>)	STS	ST	N	S	SS
1	Apabila ada pekerjaan tambahan yang diberikan atasa, saya akan menyelesaikannya dengan sungguh sungguh					
2	Saya akan mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi					
3	Saya akan memperkecil dan menghilangkan masalah yang ada					
No	Pernyataan (<i>Courtesy</i>)	STS	ST	N	S	SS
1	Saya sering menceritakan hal-hal baik mengenai perusahaan saya					
2	Saya akan menghadiri kegiatan sosial yang sudah diadakan perusahaan					
No	Pernyataan (<i>Civic Virtue</i>)	STS	ST	N	S	SS
1	Saya mempunyai rasa ingin tahu yang besar untuk mengetahui perkembangan dalam perusahaan					
2	Saya sering memberikan masukan pada atasan saya					

KUESIONER KEPUASAN KERJA (X₂)

No	Pernyataan	STS	ST	N	S	SS
1	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya					
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang Pendidikan saya					
3	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab					
4	Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman					
5	Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan					

KUESIONER KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	STS	ST	N	S	SS
1	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
2	Saya mendapatkan tim kerja yang saling mendukung					
3	Perusahaan memberikan sarana yang memadai untuk saya bekerja					
4	Atasan saya dapat memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja dengan baik					

X1 OCB																	
ALTRUISM				CONSCIENTIOUSNESS				SPORTSMANSHIP			COURTESY		CIVIC VIRTUE		TOTAL		
P1	P2	P3	P4	P1	P2	P3	P4	P1	P2	P3	P1	P2	P1	P2			
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	65		
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	70		
4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	67		
5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	69		
5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	70		
4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	68		
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	67		
5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	69		
4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	68		
5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	70		
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	65		
4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	70		
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	65		
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	72		
4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	65		
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	69		
4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	68		
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	71		
5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	69		
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	71		
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	65		
4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	69		
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	68		
5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	69		
5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	67		
4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	67		
4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	68		
5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	70		
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	70		
4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	68		
4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	67		
5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	69		
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	67		
5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	66		
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	69		
4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	68		
4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	66		
4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	65		
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	73		
5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	67		
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	69		
5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	68		
4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	69		
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	67		
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	70		
4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	68		
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	65		
5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	69		
4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	67		

KEPUASAN KERJA (X2)						KINERJA KARYAWAN (Y)				
P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL	P1	P2	P3	P4	TOTAL
5	5	4	4	5	23	4	5	5	5	19
4	4	4	5	5	22	5	4	5	4	18
5	5	4	5	4	23	5	4	4	4	17
4	5	5	5	4	23	4	5	4	4	17
5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	20
4	5	5	4	5	23	5	4	4	4	17
4	4	4	5	5	22	4	5	5	5	19
4	4	5	4	5	22	5	4	4	4	17
5	5	4	5	4	23	4	5	4	5	18
5	4	4	5	5	23	5	4	5	4	18
4	5	4	5	4	22	4	5	5	4	18
4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	18
5	5	4	4	5	23	5	4	5	4	18
4	5	5	4	5	23	5	4	4	5	18
4	5	4	5	4	22	5	4	5	4	18
5	4	4	4	5	22	5	5	4	4	18
5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	19
5	4	5	4	4	22	5	5	5	4	19
4	5	4	5	5	23	4	4	5	4	17
5	4	5	4	5	23	4	5	5	5	19
5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	20
4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	19
4	4	5	5	4	22	5	4	5	4	18
5	4	4	4	5	22	4	5	4	5	18
4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	18
5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	19
4	5	4	5	5	23	5	4	5	5	19
5	4	5	4	4	22	4	4	5	5	18
5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	20
5	4	4	4	5	22	4	5	4	4	17
4	5	4	5	5	23	4	5	5	5	19
5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	17
4	5	4	5	4	22	4	5	5	5	19
5	4	5	5	5	24	4	5	4	5	18
4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	20
5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	18
5	4	5	4	4	22	5	4	5	5	19
5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	18
4	4	4	5	4	21	4	5	5	4	18
5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	18
5	4	5	5	5	24	4	4	5	5	18
4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	17
4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	19
4	5	5	4	4	22	5	5	4	4	18
5	4	5	5	5	24	4	4	5	5	18
4	5	5	4	4	22	5	5	4	5	19
5	4	5	5	5	24	4	5	4	5	18
4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	17
5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	19
5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	18

NO	NAMA	JENIS	USIA
		KELAMIN	
1	Yonggris	L	41-50 Tahun
2	Andi Faisal Husni	L	41-50 Tahun
3	Livinus Rantelino	L	41-50 Tahun
4	I Nyoman Supartha	L	41-50 Tahun
5	I Made Semadi	L	41-50 Tahun
6	Muhammad Dahlan	L	41-50 Tahun
7	Tisa Vasyadhany Idrus	P	21-30 Tahun
8	Ike Wahyuni	P	21-30 Tahun
9	I Putu Darmayasa	L	21-20 Tahun
10	Grace Trijayana	P	21-30 Tahun
11	Nilam Tauristi	P	31-40 Tahun
12	Undha Larassati Arsyad	P	21-30 Tahun
13	Ariyanto Wira Prayudha	L	31-40 Tahun
14	Elsye Pabalik	P	21-30 Tahun
15	Sesilia Datu Labi	P	21-30 Tahun
16	Makmur	L	21-30 Tahun
17	Hary	L	21-30 Tahun
18	Sarah Yulianti Yohanis	P	21-30 Tahun
19	Irpan Ripaldi	L	31-40 Tahun

20	Ni Nyoman Aci Cahyani	P	21-30 Tahun
21	I Putu Gede Suardana	L	31-40 Tahun
22	Rahmat Sahabuddin	L	31-40 Tahun
23	Imstidefendi Massolo	L	31-40 Tahun
24	Doni Hendra Warman	L	31-40 Tahun
25	Andi Maharani Putri	P	21-30 Tahun
26	Adriel Rheyn Budi Susanto	L	21-30 Tahun
27	Marsani	L	31-40 Tahun
28	I Wayan Sukerta	L	31-40 Tahun
29	Fia Maharani	P	21-30 Tahun
30	Amilah Kumalasari	P	21-30 Tahun
31	Indriani Puspita Sainal	P	21-30 Tahun
32	Cindy Febryan Resky	P	21-30 Tahun
33	Andi Zulkifli	L	21-30 Tahun
34	Muhammad Ansar Hamzah	L	31-40 Tahun
35	Dwi Oktavianti	P	21-30 Tahun
36	Orva	P	21-30 Tahun
37	Diyani Oktaviani Mundu	P	21-30 Tahun
38	Dian Novitasari Kandow	P	21-30 Tahun
39	Sartika	P	21-30 Tahun
40	Bellavista	P	21-30 Tahun
41	Pipit Putrina Hamid	P	21-30 Tahun
42	Piana Ispariza	P	21-30 Tahun

43	Yoneta Tesa C Oraplean	P	21-30 Tahun
44	Dwi Larasati	P	21-30 Tahun
45	Dinda Purnama Sari	P	21-30 Tahun
46	Iani Zairani	P	21-30 Tahun
47	Vivi Veronica Ratri	P	21-30 Tahun
48	Lucy Devina Purbyanti	P	21-30 Tahun
49	Ririn Rusrina	P	21-30 Tahun
50	Rubaeni	P	21-30 Tahun

UNIVERSITAS

BOSOWA



UJI VALIDITAS OCB X₁

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
OCB (X ₁)	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,000	Valid
	X1.7	0,000	Valid
	X1.8	0,000	Valid
	X1.9	0,000	Valid
	X1.10	0,000	Valid
	X1.11	0,000	Valid
	X1.12	0,000	Valid
	X1.13	0,000	Valid
	X1.14	0,000	Valid
	X1.15	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

UJI VALIDITAS KEPUASAN KERJA X₂

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₂)	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN Y

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,000	Valid
	Y.2	0,000	Valid
	Y.3	0,000	Valid
	Y.4	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	24

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.836	.848	.46450

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja X2, OCB X1

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191.290	2	83.645	24.883	.002 ^b
	Residual	34.330	47	.230		
	Total	194.720	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.774	.162		2.802	.007
	TX1	.116	.065	.260	2.180	.004
	TX2	.663	.127	.485	6.278	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y