

**PENGARUH STRES KERJA, *ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT JAPFA COMFEED  
INDONESIA Tbk. UNIT CORN  
DRYER SIDRAP**

**TESIS**

**Di ajukan oleh:  
PUTERI SARI DEWI ANJANI SUTARJO  
4616104033**



**UNTUK MEMENUHI SALAH SATU PERSYARATAN  
GUNA MEMPEROLEH GELAR  
MAGISTER**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR**

**2019**

## HALAMAN PENGESAHAN

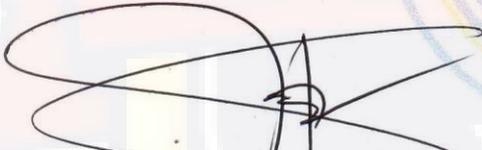
1. Judul : Pengaruh Stres Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Dryer* Sidrap
2. Nama Mahasiswa: Puteri Sari Dewi Anjani Sutarjo
3. NIM : 4616104033
4. Program Studi : Manajemen

Menyetujui

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Chalyono, SE, M.Si



Dr. Haeruddin Saleh, SE, M.Si

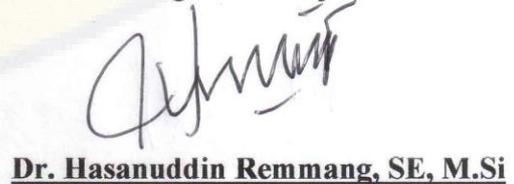
Mengetahui

Direktur  
Program Pascasarjana



Prof. Dr. Batara Surya, ST, M.Si

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen



Dr. Hasanuddin Remmang, SE, M.Si

## HALAMAN PENERIMAAN

Pada Hari/Tanggal : 30 Desember 2019  
Tesis atas Nama : Puteri Sari Dewi Anjani Sutarjo  
Nim : 46 161 040 33

Telah Diterima Oleh Panitia Ujian Tesis Program Pascasarjana Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister Pada Program Studi Manajemen

### PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Dr. Chahyono, SE, M.Si

(Pembimbing I)

Sekretaris : Dr. Haeruddin Saleh, SE, M.Si

(Pembimbing II)

Anggota Penguji: 1. Prof. Dr. H. Osman Lewangka, SE., MA

2. Dr Sukmawati Marjuni, SE, M.Si

Makassar, 30 Desember 2019

Direktur

  
Prof. Dr. Batara Surya, ST, M.Si

NIDN: 0913017402

## PERNYATAAN KEORISINIAL

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu 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 dan daftar pustaka.

Apabila ternyata dalam Naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia tesis (MAGISTER) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Desember 2019

Mahasiswa



PUTERI SARI DEWI ANJANI SUTARJO

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidaya dan taufiknya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Dryer* Sidrap” dapat terselesaikan dengan baik. Penulisan Tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar S-2 Magister sains Manajemen dalam program pendidikan Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar.

Penulis menyadari bahwa untuk menyelesaikan penyusunan Tesis ini telah melalui berbagai macam halangan dan rintangan. Baik penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Penulis dengan kerendahan hati mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak untuk perbaikan ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini, khususnya kepada:

1. Dr. Cahyono, SE., M.Si, selaku pembimbing I yang telah mencurahkan perhatian dan tenaga serta dorongan kepada penulis hingga selesainya tesis ini.
2. Dr. Haeruddin Saleh, SE., M.Si, selaku pembimbing II yang telah mencurahkan perhatian serta dorongan kepada penulis hingga selesai tesis ini.
3. Prof. Dr. Ir. Batara Surya ST.,MSi, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Bosowa

4. Dr Hasanuddin Remmang, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen
5. Prof. Dr. H. Osman Lewangka, SE., MA selaku penguji kami yang banyak memberikan koreksi dan saran-saran dalam penyelesaian tesis ini
6. Dr Sukmawati marjuni, SE, M.Si selaku penguji kami yang banyak memberikan koreksidan saran-saran dalam penyelesaian tesis ini
7. Seluruh staf administrasi di program pascasarjana universitas bosowa makassar yang telah membantu kelancaran studi penulis selama ini.
8. Orang tua yang selalu memotivasi penulis agar cepat menyelesaikan tesis dengan balutan doa dan cinta yang tak terbatas
9. Kepalah cabang dan seluruh staf PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Sidrap yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian ini sehingga tesis penulis terselesaikan.
10. Serta dukungan dari teman-teman seperjuangan yang duluan diwisudh maupun carmel sebagai teman persejuangan yang sama menyelesaikan tesis masing-masing.

Akhir kata penulis mengucapkan Alhamdulillah dan beribu terima kasih untuk semua pihak yang telah membantu penulis. Penulis berdoa kebaikan kalian hanya Allah yang bias membalasnya. Keberhasilan hanya akan datang kepada orang yang mau berjuang.

Makassar, Desember 2019

Puteri Sari dewi Anjani Sutarjo

## ABSTRAK

**PUTERI SARI DEWI ANJANI SUTARJO**, Pengaruh Stres Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Dryer* Sidrap, (Dibimbing Oleh Dr. Chahyono, SE., M.Si, dan Dr. Haeruddin Saleh, SE., M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, dan menganalisis, : 1. pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan 2. Pengaruh *organizational citizenship behavior*, terhadap kinerja karyawan 3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan 4. Pengaruh stress kerja, *organizational citizenship behavior*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap. Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Jumlah sampel dalam penelitian ini 83 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif yang dianalisis dengan bantuan software SPSS 25.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah: 1 Stress Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap. Hal ini dapat dilihat nilai *koefisien* stres kerja sebesar -0,022 dengan tingkat signifikan 0,330. 2. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap. Hal ini dapat dilihat nilai *koefisien Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,186 dengan tingkat signifikan 0,000. 3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap. Hal ini dapat dilihat nilai *koefisien* Komitmen organisasi sebesar 0,801 dengan tingkat signifikan 0,000 4. Stres Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan *PT Japfa Comfeed Indonesia*. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan secara simultan nilai F hitung sebesar 297,112 dengan tingkat signifikan 0,000.

**Kata Kunci :** Stres Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

## ABSTRAC

PUTERI SARI DEWI ANJANI SUTARJO, Effect of Job Stress, Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment on Employee Performance of PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Sidrap Corn Dryer Unit, (Supervised by Dr. Chahyono, SE., M.Sc, and Dr. Haeruddin Saleh, SE, M.Sc,

This study aims to examine, and analyze,: 1. The effect of work stress on employee performance 2. The effect of organizational citizenship behavior, on employee performance 3. The influence of organizational commitment to employee performance 4. The influence of work stress, organizational citizenship behavior, and organizational commitment the performance of the employees of PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Sidrap Corn Drier Unit. This research design uses quantitative research methods using survey methods. The number of samples in this study were 83 people. This research uses quantitative analysis techniques that are analyzed with the help of SPSS 25 software.

The conclusions from the results of this study are: 1 Work Stress has a negative and not significant effect on the performance of the employees of PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Sidrap Corn Drier Unit. It can be seen that the coefficient of work stress is -0.022 with a significant level of 0.330. 2. Organizational Citizenship Behavior has a positive and significant effect on the performance of the employees of PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Sidrap Corn Drier Unit. This can be seen Organizational Citizenship Behavior coefficient value of 0.186 with a significant level of 0,000. 3. Organizational commitment has a positive and significant effect on the performance of the employees of PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Sidrap Corn Drier Unit. It can be seen that the coefficient value of organizational commitment is 0.801 with a significant level of 0.000 4. Job Structure, Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment have a positive and significant effect on the Employee Performance of PT Japfa Comfeed Indonesia. This can be seen from the results of the simultaneous calculation of the calculated F value of 297,112 with a significant level of 0,000.

Keywords: Job Stress, Organizational Citizenship Behavior Organizational Commitment and Employee Performance

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENERIMAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEORISILAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	11
E. Lingkup Penelitian.....	12
F. Sistem Pembahasan.....	12
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR</b> .....	<b>14</b>
A. Deskriptif Teori.....	14
B. Penelitian terdahulu .....	37
C. Kerangka Pikir .....	41
D. Hipotesis .....	44

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
A. Jenis Penelitian dan desain penelitian.....	45
B. Lokasi Penelitian.....	46
C. Populasi dan Sampel.....	46
D. Instrumen Penelitian .....	48
E. Variabel Penelitian.....	48
F. Jenis dan Sumber Data.....	49
G. Teknik Pengumpulan Data.....	50
H. Teknik Analisis Data .....	51
1. Analisis Deskriptif .....	51
2. Analisis Kuantitatif .....	51
I. Definisi Operasional .....	57
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>60</b>
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian .....	60
1. Profil Perusahaa .....	60
2. Ruang Lingkup .....	60
3. Visi dan Misi.....	61
4. Struktur Organisasi .....	61
5. <i>Job Description</i> .....	63
B. Hasil Penelitian .....	66
1. Deskripsi Responden Penelitian .....	66
2. Deskripsi Variabel Penelitian .....	71
3. Pengujian Instrumen Penelitian .....	78

4. Uji Asumsi Klasik.....	81
5. Pengujian Hipotesis .....	88
6. Analisis Regresi Linear berganda.....	91
7. Pengujian Koefisien Determinan .....	93
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	94
1. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit <i>Corn Drier</i> Sidrap .....	94
2. Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit <i>Corn Drier</i> Sidrap.....	96
3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit <i>Corn Drier</i> Sidrap .....	98
4. Pengaruh Stress Kerja, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit <i>Corn Drier</i> Sidrap .....	101
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>102</b>
A. Kesimpulan .....	102
B. Saran .....	103
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>105</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>111</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Produksi PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit <i>Corn Drier</i>	
Sidrap .....	3
Tabel 1.2 Data jumlah karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit <i>Corn Drier</i> Sidrap .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	37
Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	66
Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan jenis usia .....	67
Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan .....	68
Tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	69
Tabel 4.5 karakteristik responden berdasarkan lama bekerja .....	70
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Stress Kerja .....	71
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	73
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi .....	75
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Kinerja karyawan .....	77
Tabel 4.10 Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	79
Tabel 4.11 Uji Reabilitas .....	81
Tabel 4.12 Uji Normalitas .....	82
Tabel 4.13 Uji Linearitas .....	85
Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas .....	86
Tabel 4.15 Uji Heterokedastisitas .....	87
Tabel 4.16 Uji Parsial $t$ .....	88
Tabel 4.17 Uji Simultan $f$ .....	91

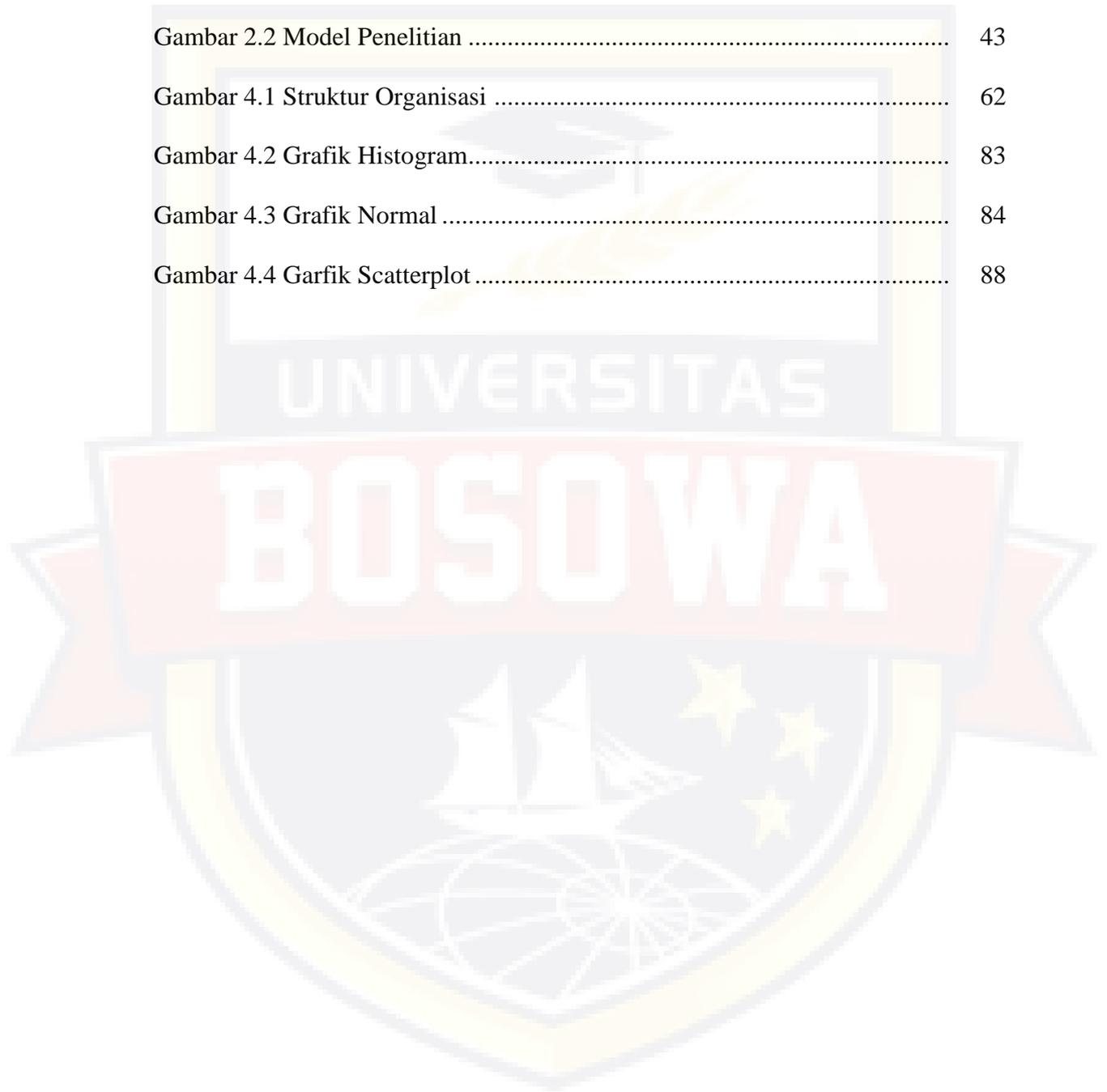
Tabel 4.18 Analisis Linear Berganda..... 92

Tabel 4.19 Kofesien Determinan ..... 93



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	43
Gambar 2.2 Model Penelitian .....	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	62
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	83
Gambar 4.3 Grafik Normal .....	84
Gambar 4.4 Garfik Scatterplot.....	88



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Jagung adalah salah satu bahan komoditi penting yang digunakan dalam proses produksi pakan ternak. Penggunaan jagung untuk pakan ternak menurut data badan ketahanan pangan kementan prognosa jagung 2018 dari total penggunaan jagung 15,55 ton, sekitar 66,1 persen atau 10,3 juta ton. Penggunaan untuk industri pakan dan peternakan mandiri. Jagung sebagai bahan pangan yang berkontribusi 40-50 persen oleh karena itu, setidaknya diperlukan jagung sebanyak 7,8 ton untuk industri pakan dan 2,5 ton peternak mandiri dari total produksi pakan tahun 2018 yang mencapai 19,4 ton. Kebutuhan tersebut meningkat di tahun 2019 menjadi 8,9 ton industri pakan dan 2,92 ton peternak mandiri. Berdasarkan data badan ketahanan kementan (kementerian pertanian) penggunaan jagung untuk pakan ternak dari tahun 2018 ke tahun 2019 sebesar mencapai 11,82 juta ton.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa penggunaan jagung untuk produksi pakan ternak dari tahun 2018 ke tahun 2019 mengalami peningkatan dari 10,3 juta ton menjadi 11,82 ton. Hal ini membuktikan kenaikan akan penggunaan jagung sebagai bahan baku pakan ternak sangatlah tinggi yang disebabkan oleh tingginya permintaan pakan ternak untuk peternakan. Hal ini dipengaruhi oleh tingginya permintaan akan kebutuhan daging yang meningkatkan dilihat dari permintaan konsumen yang semakin tinggi dengan produk daging. Hal ini memicu tingginya permintaan yang terjadi dipasar.

Sehingga membuat produsen daging memperbanyak jumlah daging dihasilkan dari peternakannya. Perlunya dilakukan pengembangan sumber daya manusia dimana dalam pengembangan sumber daya manusia haruslah memilih kemampuan dalam memahami kinerja masing-masing. Sehingga kinerja yang dilaksanakan dapat menghasilkan tujuan perusahaan. Hal yang perlu diperhatikan dalam pengembangan sumber daya manusia dalam mengelolah produksi jagung oven yaitu memilih supplier yang memiliki kualitas jagung yang terbaik, dengan cara memilah jagung yang berkualitas sesuai dengan ketentuan perusahaan dan dapat menggunakan mesin pengeringan jagung dari pengaturan suhu ovennya sampai kapasitas yang dapat diproduksi mesin pengeringan jagung. sehingga mampu memproduksi jagung oven yang berkualitas tinggi.

Perusahaan PT Japfa Comfeed adalah perusahaan Agri bisnis yang memiliki berbagai bidang usaha dari mulai pakan ternak (ayam, ikan dan sapi), pembibitan (ayam, ikan dan sapi) dan olahan daging (ayam, ikan dan sapi). PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap lebih fokus dalam usaha produksi kualitas jagung oven sebagai bahan pokok pembuatan pakan ternak. memiliki pelanggan JCI Tangerang, JCI Cikande, JCI Sidoarjo, JCI Gedangan, JCI Bajarmasin, JCI Makassar, CD Gowa dan Peternakan. Serta membantu menyerap tenaga kerja disekitar wilayah PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap kesejahteraan petani dengan cara menyerap hasil jagung petani sesuai mutu perusahaan untuk produksi jagung kualitas oven. PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap juga ikut serta dalam meningkatkan hasil pendapatan daerah kabupaten sidrap dalam bidang sektor pertanian jagung.

PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap hasil produksi dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Produksi**  
**PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap**

No	Tahun	Jumlah produksi
1	2014	3.820 ton
2	2015	2.901 ton
3	2016	3.300 ton
4	2017	3.451 ton
5	2018	3.150 ton

**Sumber: PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk . Unit *Corn Drier sidrap*, Tahun 2019**

berdasarkan hasil diatas dapat diketahui jumlah data produksi yang dihasilkan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* dalam 5 tahun terakhir jumlah diproduksi mengalami fluktuasi dengan permintaan yang ada dipasaran. Kinerja karyawan sangatlah berarti bagi seluruh unit kerja yang berada dalam perusahaan adanya kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak yang berbeda dibanding dengan perusahaan yang tidak memiliki kinerja karyawan yang baik.

Mangkunegara (2013) mendefinisikan “kinerja karyawan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuannya adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Rivai (2013:608) adalah seluruh tindakan atau aktivitas organisasi

pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang di proyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Kinerja karyawan mendapatkan perhatian besar dari perusahaan, karena kinerja karyawan akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama dalam peningkatan kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap. Berikut ini jumlah karyawan yang ada di : PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap.

**Table 1.2:**  
**Data Jumlah karyawan**  
**PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap**

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	Kepala Operasional	1
2	Purchasing/sales	3
3	Financial Dan Accounting (F & A)	4
4	HRD dan General Affairs	10
5	Plant	15
6	Quality control	6
7	Outcorsing	65
Total		104

**Sumber: PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk . Unit *Corn Drier* sidrap, Tahun 2019**

Permasalahan penurunan kinerja karyawan dilihat dari hasil wawancara sebagai berikut: permasalahan penurunan kinerja karyawan penggunaan waktu

yang kurang optimal ditandai dengan jam datang dan jam pulang karyawan yang bervariasi. Kesungguhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tergolong rendah, kerja sama antar karyawan belum optimal. Karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Penurunan tanggung jawab kerja disebabkan oleh bertambahnya beban kerja sehingga terjadi ketidakseimbangan antara beban kerja dan sumber daya manusia. Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui Faktor yang menurunkan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah stres kerja organisational citizenship behavior dan komitmen organisasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja. Stres Kerja merupakan kondisi dinamis seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Meskipun lebih banyak dikaitkan dengan dampak negative, stres kerja dapat berakibat positif (*eustress*). Stres pada level moderat dianggap diperlukan untuk menghasilkan motivasi dan prestasi yang tinggi, namun pada level tertentu, stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi agar kinerja sumber daya manusianya baik adalah adanya stres kerja pada karyawan. Kemampuan masing-masing karyawan untuk menangani stres tidak selalu sama, tergantung daya tahan karyawan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui stres kerja dimana dapat dilihat dari beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan karyawan. Tingkat stres yang dialami karyawan berbeda-beda

tergantung pada masing-masing level (jabatan) sesuai dengan beban kerja yang diterima. Tekanan dari atasan dan klien juga menambah beban pekerjaan karyawan tidak berimbangnya antara beban kerja dan imbalan yang diterima juga menjadi indikasi munculnya stres kerja.

Jika karyawan memiliki daya tahan tinggi, maka dia akan dapat mengatasi stresnya, yang berbeda dengan orang yang daya tahannya rendah. Ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi stres dan membiarkannya berlarut-larut berakibat pada kondisi mental dan emosional dari karyawan, yang akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Sunyoto (2013) menyatakan bahwa pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena under simulation. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, *antusiasme*, dan *output* yang konstruktif. Tri Wartono (2017) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *Organizational Citizenship Behavior*. Perilaku kewargaan organisasi muncul karena terdapat sejumlah faktor yang mendahului yang menyebabkan seseorang karyawan melakukan *OCB* meliputi *in role* dan *extra role*. *In role* adalah peranan yang diminta organisasi dari seorang karyawan sesuai dengan *job description* dan sesuai dengan imbalannya. Sedangkan *extra role* adalah peranan yang diminta perusahaan dari seorang karyawan yang tidak berkaitan dengan *job description*

dari karyawan tersebut atau melebihi dari yang seharusnya sedangkan orang yang menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*).

Perilaku kewargaan organisasional adalah dasar kepribadian yang direfleksikan melalui perilaku kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh, serta dasar sikap yang direfleksikan melalui rasa ingin membalas tindakan organisasi (Luthans,2006:251). *Organizational Citizenship Behavior* sendiri dapat meningkatkan kinerja pekerjaan (*job performance*) karena perilaku ini merupakan pelumas dari mesin sosial dalam organisasi, atau dengan kata lain perilaku ini akan memperlancar interaksi sosial pada masing-masing anggota organisasi, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi. Kemampuan anggota tim untuk bekerja dalam tim ini juga akan menentukan efektivitas dan kinerja tim pada masa selanjutnya sehingga juga akan meningkatkan *performance* dan efektivitas perusahaan juga.

Berdasarkan hasil wawancara masih terdapat beberapa karyawan yang tidak memiliki sifat *Organizational Citizenship Behavior* karena masih ada beberapa karyawan yang tidak mau menolong karyawan yang sekiranya mengalami kesulitan. Hal ini terlihat dari perilaku ketika karyawan lain minta bantuan untuk membantunya, mereka masih terkesan tidak mau atau menunda dengan melakukan aktivitas lain. Keadaan ini juga terjadi ketika ada suatu tugas yang harus diselesaikan ternyata karyawan tersebut tetap pulang tepat waktu karena suatu alasan tertentu seperti misalnya alasan keperluan keluarga padahal tugas belum selesai. Disamping itu, masih terlihat adanya sebagian karyawan

yang membuat kelompok kecil dalam lingkungan kerja yang semakin membuat jarak antar individu secara keseluruhan, sehingga perilaku saling membantu secara sukarela hanya terjadi pada kelompok mereka sendiri.

Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih kepada organisasi, bisa terjadi loyalitas karyawan terhadap perusahaan cukup rendah, padahal kompensasi yang diberikan perusahaan sebanding bahkan lebih dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan, sumbangsih seorang individu yang melebihi peran-peran yang dilakukan di tempat kerja, dalam OCB melibatkan perilaku menolong orang lain, patuh dan terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan serta sukahati menjadi relawan untuk tugas-tugas tambahan yang dibebankan oleh perusahaan di tempat kerja (Titisari, 2014). Gibson, et al (2011) lebih lanjut memperinci bahwa perilaku organisasional bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi. Penelitian Linda Kartini Ticoalu (2013) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Utama Manado.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan ketika seorang karyawan berpihak kepada suatu organisasi tertentu dengan tujuan untuk mempertahankan keanggotaannya pada organisasi tersebut Robbins (2008:100). Luthans, (2006: 273) bahwa individu yang berkomitmen organisasi tinggi akan

membuka kesempatan terjadinya interaksi dengan individu yang lain selama bekerja bersama dalam kegiatan organisasi. Interaksi ini akan memungkinkan individu bersangkutan untuk masuk dan diterima oleh kelompok di tempat kerja. Karyawan yang memiliki komitmen akan berupaya sebaik mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan sehingga berdampak pada hasil kerja yang baik secara kualitas ataupun kuantitas.

Berdasarkan hasil wawancara komitmen organisasi diketahui beberapa karyawannya yang mulai suka terlambat masuk kerja, tingkat absensi karyawan rendah, Terlambatnya upah yang diberikan dapat menurunkan loyalitas karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Banyaknya karyawan yang tidak disiplin dapat mempengaruhi kerja tim dalam menyelesaikan produksi produk permintaan customer. Beberapa karyawan kurang memiliki rasa komitmen organisasi dilihat rendahnya tingkat emosional karyawan terhadap perusahaan.

Robbins (2008:184), mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Peneliti Martiyani Pristiwati (2018) mengemukakan bahwa Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Komitmen Organisasional secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas kita dapat ketahui betapa pentingnya kinerja karyawan untuk dapat memenuhi tujuan organisasi oleh sebab itu peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Karyawan: PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap”. Selain itu peneliti ini mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan diatas, maka rumusan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap?
2. Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap?
4. Apakah stres kerja, *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisa dan menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap
2. Untuk menganalisa dan menguji pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

Unit *Corn Drier* Sidrap

3. Untuk menganalisa dan menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap.
4. Untuk menganalisa dan menguji pengaruh stres kerja, *organizational citizenship behavior*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil tujuan penelitian diatas makadiharapkan hasil penelitian ini dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Untuk menambah sumbangan pengetahuan dan pemikiran dalam penelitian manajemen sumber daya manusia.
  - b. Menambahkan informasi terbaru dari penelitian pengaruh stress kerja, *organizational citizenship behavior*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
  - c. Mampu menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti penelitian yang sama pengaruh stres kerja, *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Sebagai bahan informasi dan pertimbangan kepada pihak instansi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.
  - b. Bagi para karyawan dapat mengalih lagi pengetahuan tentang stres kerja

*organization citizen behavior* dan komitmen organisasi sehingga dapat menimbulkan sikap percaya diri dalam mencintai pekerjaannya sehingga menimbulkan peningkatan kinerja yang signifikan.

### **E. Lingkup Penelitian**

Penelitian ini khusus mengkaji mengenai pengaruh stres kerja, *organizational citizenship behavior*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan : PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap. Penelitian dilakukan selama satu bulan dan metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian survei, jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 83 orang sesuai dengan menggunakan rumus sloving. Data penelitian ini diolah menggunakan SPSS versi 25.

### **F. Sistematika Pembahasan**

Gambaran umum mengenai keseluruhan isi tulisan tesis ini, dapat kami uraikan secara singkat setiap bab yang akan dibahas sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan penjelasan mengenai latar belakang penelitian, manfaat tujuan penelitian, rumusan masalah, lingkup penelitian, serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

Bab ini berisi tentang kajian teori acuan dan kerangka pikir, model penelitian dan hipotesis.

### BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, variabel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan definisi operasional

### BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi hasil analisis data yang merupakan tahapan setelah pengumpulan data dan pembahasan teori acuan sesuai dengan hasil penelitian

### BAB V : PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran-saran yang penulis kemukakan sesuai dengan pembahasan yang terdapat pada bab sebelumnya.

## BAB II

### KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

#### A. Deskriptif Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan cukup penting dalam suatu organisasi atau perusahaan baik sektor jasa maupun sektor industri, apa yang dilakukan manajer sumber daya manusia menggambarkan bagaimana aktifitas pengelolaan sumber daya manusia dilingkungan perusahaan. Sumber Daya Manusia yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan untuk menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan organisasinya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Alwi, 2014).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Handoko, 2013). Menurut Mathis & Jackson (2012:5) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan Kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan

.Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Handoko, 2013). Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang khas, terhadap

manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang *integrated, structural*, dan teknik – teknik personel (Alwi, 2014).

Menurut Mangkunegara (2013: 3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergerasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan penulis bahwa manajemen sumber daya manusia atau dikenal dengan manajemen personalia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi

## 2. Stres kerja

Menurut Luthans (2006: 354) menyatakan bahwa: “Stres kerja adalah suatu respon adaptif pada situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan-penyimpangan fisik, psikologis dan tingkah laku bagi partisipasi organisasi. Menurut Robbins (2008:368). Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi

dirinya. Robbins (2008:793) mendefinisikan stress adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Sunyoto (2013), stres merupakan sesuatu yang wajar dan dapat dialami oleh siapa saja termasuk karyawan.

Robbins (2008: 342) yang mengatakan bahwa gejala psikologikal akibat stres kerja adalah ketidakpuasan kerja yang lebih ditunjukkan dengan, kecemasan, ketegangan, kebosanan, iritabilitas dan menunda-nunda. Menurut Colquitt *et al.* (2011, 144), stres merupakan suatu bentuk respons yang bersifat psikologis terhadap tuntutan yang melebihi kapasitas atau kemampuan dari seseorang. Menurut Rivai dan Sagala (2013), Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan stress kerja adalah suatu hal yang wajar dialami oleh siapa saja termasuk karyawan dapat dilihat dari gejala psikologi dan fisik meliputi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting.

a. Sumber-Sumber Potensi Stres kerja

Sumber-Sumber Potensi Stres Kerja memiliki tiga kategori penderita stres kerja potensial yakni lingkungan, organisasional, dan individual (Robbins, 2008:370):

1. Faktor Lingkungan Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres kerja di kalangan para karyawan dalam organisasi. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi mengerut, orang menjadi makin mencemaskan keamanan.
2. Faktor Organisasi Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres kerja. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Faktor-faktor ini dapat dikategorikan pada tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tingkat hidup organisasi.
3. Faktor Individual Lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam sepekan. Namun pengalaman dan masalah yang dijumpai orang di luar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat melebihi dari pekerjaan. Maka kategori ini mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Terutama sekali faktor-faktor ini adalah persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan kateristik kepribadian bawaan.

b. Pengukuran Stres Kerja

Dalam pengukuran penyebab stres baik *on the job* maupun *off the job* adalah dengan melihat kondisi yang terjadi pada karyawan tersebut yaitu:

1. *Agresif*, yaitu suatu sikap yang mudah menyerang, dalam kondisi seperti ini biasanya tidak dapat menerima orang lain.

2. *Tekanan*, yaitu kondisi kerja karyawan yang disebabkan oleh banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan.
3. *Suntuk*, yaitu kondisi kerja karyawan yang disebabkan pekerjaan yang monoton dan menginginkan adanya perubahan.
4. *Rasa tidak puas*, dalam suatu kondisi pekerjaan yang tidak memenuhi harapan dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kondisi atau situasi.
5. *Mudah terkejut*, yaitu kondisi karyawan yang selalu melamun disebabkan banyaknya masalah, baik dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan sehingga terkejut apabila mendapat sapaan dari rekan sekerja.
6. *Sulit berkonsentrasi*, yaitu kondisi yang disebabkan oleh ruang kerja yang tidak mendukung.
7. *Depresi*, yaitu kondisi yang mempengaruhi kehidupan individu yang bersangkutan dan dapat menyerah pada upaya bunuh diri.
8. *Sulit mengambil keputusan*, yaitu kondisi dimana karyawan yang sudah mengalami over load di karenakan berbagai tuntutan pekerjaan sehingga sulit mengambil keputusan.
9. *Mudah tersinggung*, yaitu kondisi perasaan seseorang yang mudah tersentuh emosional karena perlakuan tertentu dari seseorang.
10. *Gelisah*, yaitu kondisi yang disebabkan adanya perasaan yang tidak enak, baik dari dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan.
11. *Pelupa*, yaitu kondisi adanya banyak masalah pekerjaan baik dari rekan

kerja maupun pimpinan.

12. *Pesimis*, suatu kondisi pekerja yang disebabkan adanya tugas-tugas baru yang membuat patah semangat dalam mengerjakan tetapi masih tetap berusaha untuk menyelesaikannya.

13. *Menutup diri*, yaitu kondisi karyawan yang disebabkan adanya masalah, baik dari pekerjaan ataupun keluarga yang tidak ingin diceritakan dengan rekan sekerjanya.

c. Tindakan-Tindakan Untuk Mengurangi Stres kerja

Mengurangi stres kerja perlu diadakan tindakan untuk dapat mengurangi dampak dari stres tersebut. Menurut Mangkunegara (2013:158) terdapat 3 pola dalam mengatasi stres antara lain:

1. Pola Sehat Pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
2. Pola Harmonis Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Pola ini individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan.
3. Pola Patologis Pola patologis adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang

tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan 18 waktu.

Mangkunegara (2013:158) ada hal lain juga yang dapat dilakukan dalam menghadapi stres dapat dilakukan dengan tiga strategi antara lain:

- Memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stress
- Menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stress
- Meningkatkan daya tahan pribadi

d. Indikator Stres Kerja Tolak Ukur dari Stres Kerja (Robbins, 2013:598)

- Ambiguitas Peran, adalah Ketidakpastian yang timbul saat karyawan tidak jelas mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka harus melakukan pekerjaannya.
- Konflik Peran, adalah Bentuk konflik yang disebabkan oleh adanya perbedaan antara keinginan organisasi dengan nilai-nilai seseorang.
- Peran Berlebih adalah Keadaan dimana seseorang dihadapkan pada berbagai macam tugas pada saat bersamaan.
- Tuntutan antar Pribadi, adalah Tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam organisasi.

3. *Organizational Citizenship Behavior*

Luthans (2006) mengemukakan bahwa OCB adalah perilaku karyawan yang melaksanakan pekerjaan secara bebas, dan tidak mengharapkan *reward* dari atasan. Robbins & Judge (2008:40) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Organizational citizenship behavior (OCB) didefinisikan sebagai

perilaku yang dipilih secara bebas oleh individu dimana perilaku tersebut tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi (Organ, dkk, 2006:3) menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Robbins (2008:31), mengatakan bahwa OCB adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. *Organizational Citizen Behavior* (OCB) adalah perilaku individu yang tidak terikat serta perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan dan secara eksplisit diakui oleh system rewar formal (Ticoalu,2013). Titisari (2014:6) mendefinisikan OCB yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi, karena karyawan memiliki sikap sukarela dan memiliki sikap melebihi apa yang menjadi tuntutan peran.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan *Organizational Citizenship Behavior* adalah merupakan suatu perilaku yang dipilih bebas atau perilaku sukarela seorang karyawan yang melampaui tugas yang diberikan tidak berkaitan secara langsung dengan reward dan bisa meningkatkan fungsi efektifitas organisasiserta menjadikan pencapaian kinerja yang sangat baik.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *OCB*

*Organizational Citizenship Behavior* sangat penting untuk karyawan oleh sebab itu perlu mengetahui, apa penyebab timbulnya dalam sebuah perusahaan atau organisasi (Titisari, 2014:15). Menurut Organ et al (2006)

dalam Titisari (2014), peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu:

1. Faktor internal yang berasal dari diri karyawan, antara lain:

- Kepuasan Kerja,
- Komitmen,
- Kepribadian,
- Moral Karyawan
- Motivasi

2. Faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan

- Gaya kepemimpinan,
- Kepercayaan pada pemimpin,
- Budaya Organisasi

b. Motif-Motif yang Mendasari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Motif-motif yang Mendasari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Seperti halnya sebagian besar perilaku yang lain, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditentukan oleh banyak hal, artinya tidak ada penyebab tunggal dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sesuatu yang masuk akal bila kita menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara rasional. Salah satu pendekatan motif dalam perilaku organisasi berasal dari kajian McClelland dan rekan-rekannya (Titisari, 2014:8). Menurut McClelland et al (Titisari, 2014:9), manusia memiliki tiga tingkatan motif, yaitu:

1. Motif berprestasi, mendorong orang untuk menunjukkan suatu standar

keistimewaan (*excellence*), mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi

2. Motif afiliasi, mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan mempengaruhi dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.
3. Motif kekuasaan, mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain.

Definisi yang sedikit berbeda ditawarkan oleh Organ (Titisari, 2014:6) yang menyatakan bahwa: “*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktifitas individual

c. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Manfaat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Organisasi Melalui sejumlah riset, OCB diyakini dan terbukti dapat memberikan manfaat yang besar terhadap organisasi, diantaranya adalah berikut ini, yaitu (Organ dkk, 2006):

1. Meningkatkan produktivitas rekan kerja, Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dengan begitu akan meningkatkan produktivitas rekan kerja tersebut.
2. Meningkatkan produktivitas manajer, Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran dan umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.

3. Menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan
  - a. Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer akan menggunakan waktunya untuk melakukan tugas lain seperti membuat perencanaan
  - b. Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer, sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar pada mereka, berarti membantu manajer melakukan pekerjaan yang lebih penting.
  - c. Karyawan yang menampilkan perilaku *sportsmanship* akan sangat menolong manajer karena tidak menghabiskan waktu terlalu banyak dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.
4. Menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.
5. Meningkatkan kinerja organisasi dan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang baik
6. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, membantu tugas karyawan yang tidak hadir ditempat kerja, akan meningkatkan stabilitas dari kinerja organisasi.
7. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan dengan kualitas performa yang baik

8. OCB membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

d. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* antara lain:

Menurut Organ *et al.* dalam Titisari (2014:7), dimensi *Organizational Citizenship Behavior* antara lain:

1. *Altruism*, yaitu perilaku karyawan yang menolong rekan kerjanya saat mengalami kesulitan baik tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi.
2. *Conscientiousness*, yaitu perilaku sukarela yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku ini adalah yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan.
3. *Sportmanship*, yaitu perilaku toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan. Seseorang yang tingkatan *sportmanship*-nya tinggi akan meningkatkan iklim positif diantara karyawan dan bekerja sama dengan baik sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
4. *Courtesy*, yaitu perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah *interpersonal*. Seseorang yang memiliki perilaku seperti ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.
5. *Civic Virtue*, yaitu perilaku mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi, seperti mengikuti perubahan dalam organisasi,

mengambil inisiatif dalam merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi organisasi.

#### 4. Komitmen Organisasi

Luthans (2006:249) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Luthans (2006:249) mendefinisikan, “Komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008 : 100) komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan

Menurut Mathis & Jackson (2012), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2011: 69) komitmen organisasional adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2011: 78) Komitmen organisasional adalah merupakan kepentingan penting, karena apabila kehilangan seorang pekerja berbakat saham dapat memperburuk situasi.

Wibowo (2015: 187) memberikan pengertian komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan di mana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah merupakan perasaan yang kuat dan erat dari karyawan terhadap, tujuan dan nilai suatu organisasi, kepercayaan serta kesetiaan didedikasikan dalam organisasi atas kecintaan mereka terhadap perusahaan dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya”.

a. Hal-hal yang Membangun Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2015: 193) ada 5 cara untuk membangun *organizational commitment* yaitu :

1. *Justice and support*, (keadilan dan dukungan). *Affective commitment* adalah lebih tinggi dalam organisasi yang memenuhi kewajiban pada pekerja dan patuh oleh nilai-nilai humanisme, seperti kejujuran, rasa hormat, memaafkan dan integrasi moral. Sama halnya, organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja. Cenderung mengusahakan tingkat loyalitas lebih tinggi sebagai imbalannya.
2. *Shared values*, (nilai-nilai bersama). *Affective commitment* merupakan identifikasi orang dengan organisasi, dan identifikasi tersebut tertinggi apabila pekerja yakin bahwa nilai mereka sesuai dengan nilai dominan organisasi. Pekerja merasa lebih nyaman dan dapat diduga apabila mereka sepakat dengan nilai-nilai yang mendasari keputusan korporasi.

Perasaan nyaman ini meningkatkan motivasi mereka untuk tetap tinggal dalam organisasi.

3. *Trust* (kepercayaan). Merupakan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang menyangkut risiko. Kepercayaan berarti menempatkan keyakinan pada orang atau kelompok lain. Pekerja mengidentifikasi dengan dan merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka mempercayai pemimpin mereka.
  4. *Organizational comprehension* (pemahaman organisasional) yaitu: menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata letak fisik. Kepedulian adalah prasyarat penting untuk *Affective commitment* karena adalah sulit mengidentifikasi dengan sesuatu yang anda tidak tahu dengan baik.
  5. *Employee involvement* (pelibatan pekerja), meningkatkan *Affective commitment* dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi. Pekerja merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang membimbing masa depan organisasi.
- Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Luthas (2006:249) mengemukakan beberapa faktor yang memengaruhi komitmen organisasi adalah:

#### 1. Variabel Orang

Variabel orang meliputi usia, kedudukan dalam organisasi dan disposisi seperti efektifitas positif atau negatif atau atribusi kontrol

internal dan eksternal.

## 2. Variabel Organisasi

Variabel organisasi meliputi desain pekerjaan, nilai, dukungan dan gaya kepemimpinan

## 3. Variabel Non Organisasi

Variabel non organisasi yaitu adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

- Meningkatkan Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2011: 148) memberikan beberapa pedoman untuk meningkatkan komitmen organisasional:

1. *Commit to people-first values.* Organisasi mempunyai komitmen pada nilai-nilai yang mengutamakan pada orangnya. Hal tersebut dilakukan dengan menyatakan secara tertulis, memilih manajer yang tepat, dan melakukan apa yang dikatakan.
2. *Clarify and communicate your mission.* Organisasi mengklarifikasi dan mengomunikasikan misi dan ideologi; dilakukan secara kharismatik; menggunakan praktik perekrutan berbasis nilai; penekanan pada orientasi berbasis nilai dan pelatihan; serta membangun tradisi.
3. *Guarantee organizational justice.* Organisasi menjamin keadilan organisasional. Untuk itu, organisasi mempunyai prosedur keluhan yang komprehensif; dan menyelenggarakan komunikasi dua arah secara ekstensif.

- Indikator-Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Robbins (2008:194) terbagi atas 3 dimensi yang terbagi sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*),

Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilai. *Affective commitment* muncul karena keinginan artinya komitmen dipandang sebagai suatu sikap yaitu suatu usaha individu untuk mengidentifikasi dirinya pada organisasi beserta tujuannya. Adapun indikator dari dimensi ini meliputi memiliki keterkaitan emosional dengan organisasi, setuju dengan tujuan dasarnya dan nilai organisasi, Memiliki rasa keterlibatan dalam mencapai misi organisasi.

2. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*),

Nilai ekonomi yang dirasa dan bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Sedangkan untuk indikator dari dimensi ini meliputi takut kehilangan senioritas dalam organisasi, takut kehilangan kesempatan promosi dalam organisasi, tidak rela kehilangan hubungan persahabatan dengan rekan kerja.

3. Komitmen Normatif (*normative commitment*),

Kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Adapun indikator dari dimensi ini meliputi peduli pada apa yang dipikirkan orang lain, tidak ingin mengecewakan majikan, kuatir akan dicap buruk oleh rekan sekerjanya. Perilaku kewargaan organisasi merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban

kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif

## 5. Kinerja Karyawan

Robbins (2008) menjelaskan kinerja yaitu “suatu hasil yang dicapai seorang karyawan didalam pekerjaannya sesuai acuan tertentu yang berlaku bagi pekerjaan.” Mathis dan Jackson (2012:378) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Rivai dan Sagala (2013), menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Titisari (2014) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang bertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Pemaparan definisi diatas dapat ditarik kesimpulan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai dalam meningkatkan prestasi kerja oleh karyawan melalui penyelesaian tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.

### a. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian

kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari potensi Intelegent Quotient (IQ), serta kemampuan pengetahuan dan keterampilan. Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaan dan terampil dalam mengerjakan tugas, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
  2. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Artinya, karyawan harus memiliki sikap mental yang siap, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk berusaha mencapai prestasi kerja dan dalam mencapai tujuan perusahaan.
- b. Tujuan Penilaian Kinerja dan Kegunaan Penilaian Kinerja
- 1) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2013), perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

- Manajer memerlukan evaluasi yang obyektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang untuk membuat keputusan di bidang sumber daya manusia di masa yang akan datang.
- Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu

karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan karir dan keterampilan untuk meningkatkan kemampuan dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawan.

## 2) Kegunaan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013) mengemukakan bahwa, kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu:

- Posisi tawar : untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan
- Perbaikan kinerja : umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manager, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan
- Penyesuaian kompensasi : penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti rugi menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahannya bonus atau kompensasi lainnya
- Keputusan penempatan: membantu dalam promosi, keputusan, penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.
- Pelatihan dan pengembangan: kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan sedangkan kinerja baik mengindikasikan adanya potensi yang perlu dikembangkan.
- Perencanaan dan pengembangan karir : umpan balik penilaian

kinerja dapat digunakan sebagai dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan sehingga dapat diselaraskan antara kebutuhan karyawan dan perusahaan.

- Ketidak akuratan informasi : kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia atau sistem informasi manajemen sumber daya manusia
- Kesempatan kerja yang adil:penilaian kinerja akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif
- Mengatasi tantangan-tantangan eksternal : departemen sumber daya manusia membantu karyawan mengatasi tantangan-tantangan eksternal seperti masalah keluarga, keuangan, kesehatan dan lain-lain
- Evaluasi proses staffing : prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen sumber daya manusia

c. Teknik-Teknik Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2013:563), teknik-teknik penilaian kinerja meliputi:

1. Skala Peringkat (Rating Scale). Pada metode ini, evaluasi subjektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinghanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil kerja karyawan dengan faktor - faktor yang

dianggap penting bagi pelaksanaan kerja tersebut.

2. Daftar Pertanyaan. Penelitian berdasarkan metode ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu.
3. Metode Catatan Prestasi. Metode ini berkaitan dengan metode peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan yang banyak digunakan terutama pada profesional.
4. Metode dengan Pilihan Terarah (Forced Choice Methode). Metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian. Metode ini mengharuskan penilai untuk memilih pernyataan yang penting sesuai dengan pasangan pernyataan tentang karyawan yang dinilai.
5. Metode Peristiwa Kritis (Critical Incident Methode). Metode peristiwa kritis merupakan metode penilai yang berdasarkan kepada catatan-catatan penilaian yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.
6. Skala Peringkat yang Berkaitan dengan Tingkah Laku (Behaviorally Anchored Rating Scale). Metode ini merupakan suatu cara penilaian kinerja karyawan untuk satu kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat kinerja dengan perilaku tertentu.
7. Metode Peninjauan Lapangan (Field Review Methode). Disini tenaga ahli yang diwakilkan dari personalis turun kelapangan bersamasama dengan ahli SDM. Spesialis SDM mendapat informasi dari atasan

langsung perihal prestasi karyawannya, lalu mengevaluasi berdasarkan informasi tersebut.

8. Tes dan Observasi Prestasi Kerja (Performance Test and Observation).

Bila jumlah pekerjaan terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan. Tes mungkin dapat berbentuk tes tertulis atau peragaan keterampilan.

9. Pendekatan Evaluasi Komparatif (Comparative Evaluation Approach).

Metode ini menggunakan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lainnya yang menyelenggarakan kegiatan sejenis

.d. Indikator Kinerja Karyawan

Dharma (2003:355) mengemukakan standar pengukuran kinerja diantaranya sebagai berikut:

1) Kuantitas.

Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2) Kualitas

Pengukuran keluaran kualitatif mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

3) Ketepatan.

Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketetapan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu adalah penelitian yang pernah diteliti sebelumnya oleh para peneliti. Berbagai variabel telah diteliti sesuai permasalahan yang didapatkan peneliti. Oleh sebab itu perlu dikemukakan beberapa referensi penelitian terdahulu dijadikan acuan maupun perbandingan dalam pembuatan penelitian saat ini. Maka dari itu peneliti memaparkan penelitian terdahulu yang peneliti gunakan saat ini.

**Table 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Bella Octavian Dini1, HandoyoDjoko Waluyo2 (2018)	Pengaruh Stres Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja KaryawanPT Askrindo (Persero) Cabang Semarang	Stres Kerja Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel stres kerja (X1), dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang berarti semakin rendah stres kerja dan semakin tinggi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

				maka semakin baik kinerja karyawan PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang.
2	Linda Kartini Ticoalu (2013)	<i>Organizational Citizenship Behavior (Ocb)</i> Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan	<i>organizational citizenship behavior</i> komitmen organisasi kinerja karyawan	Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan Komitmen Organisasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang memiliki OCB dan memiliki komitmen organisasi, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik bagi organisasi maupun bagi diri sendiri.
3	Ali Haydar Dewie Tri Wijayati Wardoyo (2014)	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja	Komitmen organisasi Stress Kerja Kinerja Karyawan	Komitmenorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

		Karyawan		<p>Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa komitmen karyawan yang tinggi pada organisasi tempatnya bekerja akan dapat meningkatkan kinerjanya. Sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi pada karyawan akan dapat menurunkan kinerjanya.</p>
4	Ni Wayan Lasmi, Ni Kadek May Fang Deliana Funky	kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan hotel bali relaxing resort &	komitmen organisasi, stres kerja dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan	komitmen organisasional, dan organizational citizenship behavior berpengaruh signifikan secara simultan terhadap

		spa, nusa dua		kinerja karyawan bagian Room Attendant dan Steward pada Hotel Bali Relaxing Resort&Spa, Nusa Dua. Dilihat hasil perhitungan Uji F diperoleh nilai signifikansi dibawah taraf alpha 5%.
5	Muhammad Ramli	pengaruh komitmen organisasi, stres kerja dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan universitas muhammadiyah kassar	komitmen organisasi, stres kerja motivasi kinerja karyawan	Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar. Variabel stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar.

## C. Kerangka Pikir

### 1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres Kerja dikatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja dapat berupa tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Selain itu, stres kerja dapat dikombinasikan antara sumber-sumber stres di tempat kerja, karakteristik individu sebagai sumber-sumber stres lain di luar organisasi/perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut Luthans (2006) stres kerja merupakan suatu respons adaptif terhadap situasi eksternal yang mengakibatkan penyimpangan fisik, psikologis atau perilaku anggota organisasi.

Perilaku karyawan yang menyimpang dalam bekerja merupakan salah satu bentuk stres kerja berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa tekanan yang dialami karyawan baik diluar atau didalam perusahaan dapat memicu stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu yakni Tri Wartono (2017) memperoleh hasil pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%.

### 2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

*Organizational Citizenship Behavior* salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Organizational citizenship behavior* didefinisikan sebagai perilaku yang dipilih secara bebas oleh individu

dimana perilaku tersebut tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem imbalan formal dan secara agregat meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ *et al.*,2006).

Hal ini sesuai dengan dengan *organizational citizenship behavior* yang diartikan. Robbins & Judge (2008:40) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Hasil penelitian terdahulu yakni penelitian Anna Suzana (2017) memperoleh hasil penelitian bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

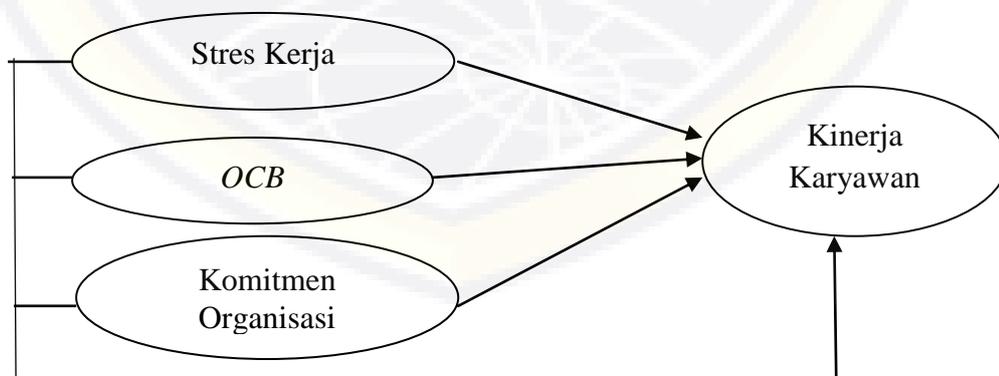
Komitmen organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada organisasi yang harus dibangun komitmen organisasi pada karyawan sangatlah penting karena jika karyawan memiliki komitmen untuk tetap ingin bertahan dalam organisasi tersebut, maka karyawan akan loyal terhadap perusahaan dan bekerja secara lebih efektif dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan komitmen organisasional menurut Robbins dan Judge (2008:184), mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Hasil penelitian terdahulu yakni Anak Agung Inten Damaryanthi P.S dan Anak Agung Sagung Kartika Dewi (2016) memperoleh hasil komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Berdasarkan hasil kajian empirik tersebut maka penelitian menggabungkan ketiga model penelitian sehingga formulasikan model penelitian dapat dilihat dibawah ini:



Gambar 2.2 Model Penelitian

## E. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas dan hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ha: diduga bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Dryer* Sidrap

Ha: diduga bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Dryer* Sidrap

Ha: diduga bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Dryer* Sidrap

Ha: diduga bahwa stres kerja, *organizational citizenship behavior*, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Dryer* Sidrap

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana menurut Menurut Sugiyono (2015:14), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Desain Penelitian ini menggunakan penelitian survei. Menurut Sugiyono (2015:62): penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis maupun psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu.

Teknik dengan pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan diberikan kepada responden untuk mengukur variabel-variabel, berhubungan diantara variabel yang ada, serta dapat berupa pengalaman atau pendapat dari responden. Pelaksanaan penelitian survei, kondisi penelitian tidak dimanipulasi oleh penelitian. Metode survei biasanya digunakan untuk

mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, namun peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data (kuesioner, wawancara, dan sebagainya), perlakuan yang diberikan tidak sama pada eksperimen. Penelitian survei memiliki berbagai macam variasi dalam pelaksanaannya.

## B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap yang berlokasi di Jl. Poros Pare - Pare - Sidrap Km. 09 Desa Mattirotasi Sidrap Waktu penelitian ini akan dilaksanakan selama 3 bulan dengan rincian sebagai berikut:

- a. Mengurus surat izin penelitian pada instansi terkait serta menginformasikan untuk melakukan penelitian
- b. Peneliti memilih dan menghubungi responden dan memberikan kuesioner
- c. Peneliti mengumpulkan kuesioner yang telah diisi oleh responden
- d. Peneliti melakukan olah data bantuan SPSS
- e. Peneliti melakukan penyusunan hasil penelitian

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu tenaga kerja : PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap dengan jumlah karyawan 104 orang.

## 2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representatif (mewakili). Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi tersebut dapat digunakan rumus slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

di mana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = % taraf kesalahan yaitu 5% (0,05)

$$n = \frac{104}{1 + 104(0,05)^2}$$

$$n = 83$$

berdasarkan perhitungan diatas disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 orang.

## 3. Teknik Penentuan Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel (sugiyono, 2015:91). Untuk menentukan sampel dalam penelitian terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan secara sistematis teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu: *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling*.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang

atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2015:95). Dimana salah satu teknik sampel *Nonprobability Sampling* yang dipake peneliti adalah *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015:96). Kriteria pertimbangannya sebagai berikut :

- a. Responden sudah lama bekerja di Japfa
- b. Responden pernah mengalami keadaan sesuai dengan penelitian ini
- c. Responden bersedia mengisi kuesioner

#### D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang akan diamati (Sugiyono, 2015: 117). Instrument penelitian yang dipakai adalah Angket (kuesioner) dengan menggunakan skala likter. Menurut Sugiyono (2015), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yaitu :

- a. Sangatsetuju/selalu/sangat positif diberi skor 5
- b. Setuju/sering/positif diberi skor 4
- c. Ragu-ragu/kadang-kadang/netraldiberiskor 3
- d. Tidak setuju/hampertidakpernah/negatif 2
- e. Sangat tidak setuju/tidakpernah/sangat negative 1

#### E. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu berbentuk apa saja yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015).

1. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015:58)

Y : Kinerja Karyawan

2. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat) (Sugiyono, 2015:58).

X1 :Stres Kerja

X2 :*Organizational Citizenship Behavior*

X3 : Komitmen Organisasi

F. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penulis ini terdiri dari:

- a. Data Kuantitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. data penelitian ini yang dimaksud data kuantitatif adalah jumlah karyawan, data produksi, hasil analisis data penelitian dan lain-lain
- b. Data Kualitatif yaitu data yang tidak dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Data penelitian ini yang termasuk data kualitatif gambaran umum lokasi penelitian

Sedangkan sumber data yang diperoleh dan dikumpulkan untuk

penulisan proposal ini bersumber dari:

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian dengan mengadakan pengamatan langsung atau wawancara terkait informasi perusahaan dan hal-hal yang berkenaan tentang stress kerja OCB komitmen organisasi dan kinerja karyawan.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung melalui penelitian kepustakaan baik melalui dokumen-dokumen atau laporan tertulis serta informasi lainnya

#### G. Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka memenuhi kebutuhan data yang diperlukan, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

##### 1. Kuesioner

Sugiyono (2015:199) menjelaskan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu variabel yang akan diukur dan apa yang diharapkan responden. Penyebaran dan pengukuran pada alternatif jawaban menggunakan skala Likert dari skala 1 sampai 5 Menurut Sugiyono (2015), sebagai berikut:

- a. Sangat setuju/selalu/sangat positif diberi skor 5
- b. Setuju/sering/positif diberi skor 4
- c. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor 3
- d. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif 2

e. Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negative

## 2. Wawancara (Interview)

Sugiyono (2015:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dari responden.

## 3. Observasi

Observasi yaitu Peneliti melakukan suatu pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada perusahaan guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

## 4. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu mengumpulkan data dengan cara membaca buku teori menyangkut penelitian, jurnal hasil penelitian terdahulu maupun hasil artikel terbaru tahun ini dan menganalisa serta mengolah sehingga dapat dijadikan sebagai data yang bisa digunakan oleh penulis.

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku (Sugiyono, 2015).

### 2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis data berbentuk angka-angka yang

pembahasannya, melalui penghitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dan responden

a. Uji Validitas dan Reabilitas Data

- Uji Validitas

Sugiyono (2015:455) validitas adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betulbetul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2013:52).

Menurut Sugiyono (2015:134) bila koefisien korelasi sama dengan 0,5 atau lebih (paling kecil 0,5), maka butir instrumen dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $< \alpha$  yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid.

- Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2013:47). Uji reabilitas menunjukkan konsisten dan stabilitas dari suatu

skor (skala pengukuran). Reabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut (bebas kesalahan) karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas item dalam instrument. Pengujian reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reability melalui metode Cronbach Alpha dimana suatu instrument dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan atau alfa sebesar 0,6 atau lebih (Sugiyono, 2013: 456).

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini, dilakukan agar model model regresi signifikan dan representatif. Uji prasyarat analisis dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013: 160). Uji Normalitas disebut juga pengujian distribusi normal. Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah variable penelitian memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013: 160).

Dilakukan dengan uji Kolmogorof-Smirnov dengan kriteria :

- a) Jika signifikansi perhitungan data (Sig)  $>$  5% maka data berdistribusi Normal
- b) Jika signifikansi perhitungan data (Sig)  $<$  5 % maka data tidak berdistribusi normal

b. Uji Linieritas

Duwi Priyatno (2016) menyatakan uji linearitas merupakan uji prasyarat yang biasanya dilakukan jika akan melakukan analisis korelasi pearson atau regresi linear. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013: 05). Jika varian residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas. Jika variabel independen secara signifikan dan secara signifikan dan statistik tidak mempengaruhi variabel dependen maka tidak terdapat indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat apabila dari probabilitas signifikan di atas tingkat kepercayaan 5 % (Ghozali: 2013).

d. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2013 : 105). Jika terjadi kolerasi terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di

dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya varian inflation factor (VIF).

Apabila dalam suatu penelitian besarnya nilai  $VIF \leq 10$  dan nilai tolerance  $\geq 0,10$  menunjukkan tidak terdapat multikolinieritas dalam penelitian tersebut (Ghozali, 2013).

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda (*multiple regression test*) adalah alat analisis peramalan nilai pengaruh variabel bebas (ambiguitas peran, konflik peran, peran berlebih, tuntutan antar pribadi) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sugiyono (2015: 275) bahwa regresi berganda digunakan dalam penelitian bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaikan atau diturunkan nilainya). Jadi regresi berganda dilakukan jika variabel independennya lebih dari 2.

$$\text{Rumus } Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

$\alpha$  = Bilangan Konstanta

X1 = Stres Kerja

X2 = *Organizational citizenship behavior (OCB)*

X3 = Komitmen Organisasi

$\beta_1$  = Koefisien regresi dari X1

$\beta_2$  = Koefisien regresi dari X2

$\beta_3$  = Koefisien regresi dari  $X_3$

$e$  = nilai standar eror

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Uji t

Suatu pengujian hipotesa adalah prosedur yang memungkinkan keputusan dibuat, yaitu keputusan untuk menolak atau tidak menolak hipotesa yang sedang dipersoalkan. Adapun kriteria uji t sebagai yaitu jika  $t_{hit} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak. Berarti secara parsial variabel independen berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$  atau membandingkan P value (signifikan) dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$ . Jika  $P \text{ value} > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan jika  $P \text{ value} < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak. Berarti secara parsial variabel independen berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan 0,05 atau 5%.

### b. Uji F

Menurut Ghozali (2015:98) uji statistik F adalah uji yang menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen / terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistic F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Quick look : bila nilai F lebih besar dari pada 5 maka  $H_0$  dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5 %. Dengan kata lain kita

menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen

- Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$

#### 6. Analisis koefisien determinan

Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013 : 97).

#### I. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah salah satu sumber unsur penelitian yang merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur dalam rangka memudahkan pelaksanaan penelitian dilapangan, sehingga memerlukan operasional dari masing-masing konsep yang digunakan dalam menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dengan kata-kata yang dapat diuji dan diketahui kebenarannya.

## 1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent* dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat) (Sugiyono, 2015:58). Variabel Independen dalam penelitian ini adalah stress kerja, *organizational citizenship behavior*, dan komitmen organisasi.

- Stres Kerja

Rivai dan Sagala (2013), Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

- *Organizational Citizenship Behavior*

Robbins (2008:31), mengatakan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

- Komitmen Organisasi

Robbins (2008), komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

b. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015:58).

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015).

- Kinerja Karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**BOSOWA**

## BAB IV

### PEMBAHASAN DAN HASIL

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Profil Perusahaan

PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap adalah anak perusahaan dari PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk dengan status Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN). PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap berdiri pada bulan September 2008 dan mulai beroperasi tahun 2009.

Tujuan umum pendirian PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap adalah menjadi unit penyerap jagung berkualitas terbesar di Sulawesi Selatan bagian utara dan menyediakan produk jagung yang berkualitas untuk industri peternakan serta membantu pemerintah dalam hal ketenagakerjaan, ahli teknologi dalam bidang proses pengeringan jagung, sehingga dapat meningkatkan penghasilan petani daerah. Hal ini juga meningkatkan pendapatan daerah di kabupaten Sidrap dalam bidang pertanian jagung.

##### 2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 pada PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap adalah sistem Manajemen mutu Proses pengeringan jagung asal menjadi jagung kualitas oven (Grade A, B, C dan Trading). Departemen *Finance* dan *Accounting* tidak termasuk dalam sistem manajemen mutu ISO 9001:2008

yang diterapkan oleh PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Unit *Cord Drier* Sidrap.

### 3. Visi dan Misi

#### Visi

Kesuksesan utama PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk (Perseroan), dibangun atas dasar keyakinan dalam membina hubungan yang saling menguntungkan berdasarkan kepercayaan dan integritas. Bersama seluruh pihak-pihak terkait, Perseroan selalu mengambil posisi pro-aktif dalam mengembangkan hubungan yang saling menguntungkan.

#### Misi

Menjadi penyedia terkemuka dan terpercaya di bidang produk jagung kualitas oven terjangkau di Indonesia terutama untuk wilayah Sulawesi selatan, berlandaskan kerjasama dan pengalaman teruji dalam upaya memberikan manfaat bagi seluruh pihak terkait.

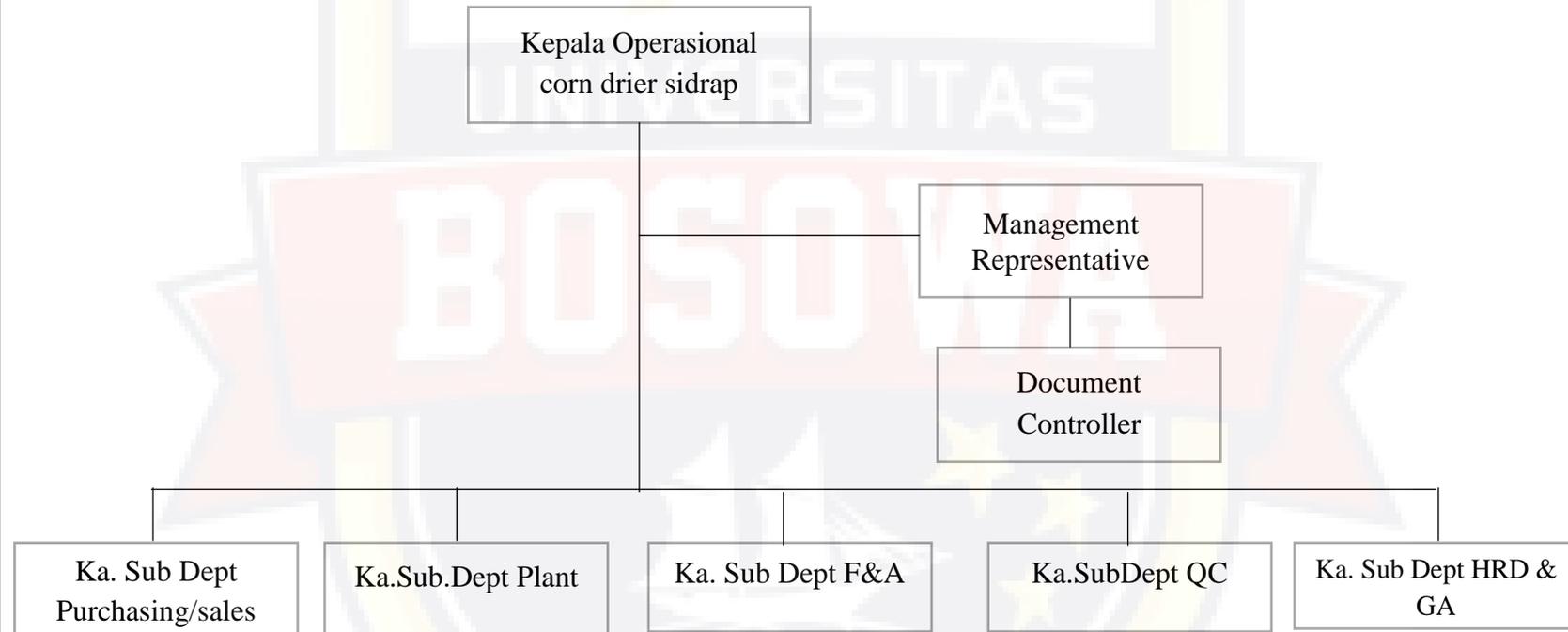
### 4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan perwujudan yang menunjukkan hubungan di antara fungsi-fungsi dalam suatu organisasi. Serta wewenang dan tanggung jawab setiap anggota organisasi yang menjalankan masing-masing tugas sekaligus sebagai pemberi informasi secara langsung bagi yang berkepentingan tentang kearah mana dan kepada siapa tanggung jawab kerja dilaporkan serta sebagai cerminan sistem kerja yang terkendali dan sistematis. PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Unit *Corn Drier* sidrap memiliki bagan-bagan sebagai berikut:



**PT JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk.**

**UNIT CORD DRIER SIDRAP**



Sumber: PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier Sidrap*, 2019

Gambar: 4.1

## 5. *Job Description* (Uraian Tugas dan Tanggung jawab)

Adapun fungsi dan tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan dalam departemen pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap:

### 1. Kepala Operasional *Corn Drier* Sidrap

- Merencanakan, melaksanakan dan mengawasi seluruh pelaksanaan operasional perusahaan
- Membuat standar perusahaan mengenai semua proses operasional, produksi, proyek dan kualitas hasil produksidan bertanggung jawab pada proses operasional, produksi, proyek dan kualitas hasil produksi
- Mengecek, mengawasi dan menentukan semua kebutuhan dalam proses operasional perusahaan
- Merencanakan, menentukan, mengawasi, mengambil keputusan dan mengkoordinasi dalam hal keuangan untuk kebutuhan operasional perusahaan
- Mengawasi seluruh karyawan apakah tugas yang dilakukan sesuai dengan standar operasional perusahaan

### 2. *Management Representative*

- Menjamin sistem manajemen mutu ISO 9001 yang telah ditetapkan, diterapkan dan dipelihara dengan baik
- Menjamin dan menjaga kesadaran segenap karyawan sehubungan dengan persyaratan-persyaratan pelanggan, termasuk peraturan yang berlaku

- Bertanggung jawab atas koordinasi dengan pihak-pihak di luar perusahaan dalam kaitannya dengan sistem manajemen mutu perusahaan.

### 3. Document Controller

- Menyetujui dokumen akan kecukupannya sebelum diterbitkan dan menelaah
- Memperbaharui sebagaimana perlu, dan persetujuan ulang dokumen
- Memastikan bahwa perubahan dan status revisi terkini dari dokumen teridentifikasi
- Memastikan bahwa versi yang relevan dari dokumen yang dapat diterapkan tersedia di tempat pengguna
- Memastikan bahwa dokumen tetap dapat terbaca dan segera dapat teridentifikasi
- Memastikan bahwa dokumen yang berasal dari luar organisasi yang ditetapkan oleh organisasi yang penting untuk perencanaan dan operasi sistem manajemen mutu diidentifikasi dan distribusinya dikendalikan
- Mencegah penggunaan tidak disengaja dokumen kadaluwarsa, dan untuk menerapkan identifikasi yang sesuai pada dokumen bila disimpan untuk maksud apapun .

### 4. Kepala Sub. Department Purchasing/Sales

- Mengatur dan mengawasi dan mengontrol pasokan barang yang dibutuhkan dan tetap melakukan pengendalian dan pengawasan

terhadap penetapan persediaan barang tersebut.

- Mengatur dan mengawasi proses pemasaran produk yang terjual terhadap konsumen baik dalam permintaan maupun penawaran yang dibutuhkan konsumen
- Mengelola laporan pengadaan barang maupun laporan hasil penjualan produk
- Bertanggung jawab untuk seluruh kegiatan Department Purchasing/Sales

5. Kepala Sub. Department Plant

- Mengatur, mengawasi dan bertanggung jawab seluruh kegiatan bagian produksi
- Mengawasi beberapa kegiatan misalnya dibagian gudang dan pekerjaan dibagian teknik.

6. Kepala Sub. Department Financial And Accounting

- Bertanggung jawab terhadap keuangan dan mengetahui penerimaan dan pengeluaran sehubungan dengan aktivitas perusahaan.
- Mengatur dan mengawasi serta mengontrol keuangan perusahaan mulai dari biaya-biaya yang dikeluarkan pada bahan-bahan baku sampai proses pembuatan jadi dan dibukukan dalam bentuk laporan.

7. Kepala sub. Department Quality Control

- Mengawasi atau mengontrol kualitas produk, baik sebelum tahap produksi, selama tahap produksi, dan setelah produk sehingga siap untuk dipasarkan.

- Bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan dalam Quality Control

#### 8. Kepala Sub Department HRD dan General Affairs

- Mengatur, mengawasi dan bertanggung jawab masalah karyawan dan administrasi
- Mengawasi atau mengontrol tugas-tugas yang diberikan kepada bagian karyawan sehingga bagian ini sering dikaitkan dengan bagian umum personalia yang berkaitan dengan hubungan komunikasi dengan perusahaan JCI yang ada di Indonesia dan perusahaan lain yang ingin bekerjasama dengan perusahaan.
- Mengontrol dan mengawasi dalam proses penerimaan karyawan baru pada saat dibutuhkan perusahaan dan mengontrol surat yang masuk dan surat yang keluar harus melalui bagian personalia.

### B. Hasil Penelitian

#### 1. Deskripsi Responden Penelitian

##### a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, distribusi frekuensi responden penelitian ini dapat dilihat ditabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	karakteristik responden	Klasifikasi	Jumlah responden Frekuensi	Presentase %
1	Jenis Kelamin	perempuan	40	48
		Laki-laki	43	52
		Total	83	100

**Sumber: Hasil pengumpulan data kuesioner (2019) Lampiran 1**

Tabel diatas menggambarkan bahwa dalam penelitian ini jumlah

responden perempuan sebanyak 40 orang dengan presentase 48% dan responden laki-laki memiliki responden sebanyak 43 orang dengan presentase 52%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki mendominasi, karena lebih mengutamakan pekerjaan yang membutuhkan banyak tenaga khususnya dalam bidang produksi dan pergudangan.

b. Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, distribusi frekuensi responden penelitian ini dapat dilihat ditabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**karakteristik responden berdasarkan Usia**

No	karakteristik responden	Klasifikasi	Jumlah Frekuensi	Responden Presentase %
2	Usia	$\leq 20$ tahun	10	12
		21 - 28 tahun	21	25
		29 - 36 tahun	25	30
		37 - 44 tahun	18	22
		$\geq 45$ tahun	9	11
		Total	83	100

**Sumber: Hasil pengumpulan data kuesioner (2019) Lampiran 1**

Tabel diatas menggambarkan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden usia  $\leq 20$  tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 12% dan responden 21 - 28 tahun memiliki responden sebanyak 21 orang dengan presentase 25%, responden usia 29-36 tahun sebanyak 25 orang dengan presentase 30%, responden usia 37-44 tahun sebanyak 18 orang dengan presentase 22% dan responden usia  $\geq 45$  tahun sebanyak 9 orang dengan presentase 11%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden usia 29-36

tahun sangat mendominasi. Hasil diatas dapat diketahui usia dari karyawan dapat mempengaruhi hasil kinerja, hal ini dapat dilihat dari produktifitas usia para karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Dryer* Sidrap

c. Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan, distribusi frekuensi responden penelitian ini dapat dilihat ditabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	karakteristik responden	Klasifikasi	Jumlah Frekuensi	Responden Presentase %
3	pendidikan	SMA	44	53
		DIPLOMA	10	12
		SI	26	31
		S2	3	4
		Total	83	100

**Sumber: Hasil pengumpulan data kuesioner (2019) Lampiran 1**

Tabel diatas menggambarkan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden pendidikan SMA sebanyak 44 orang dengan presentase 53%, responden pendidikan Diploma sebanyak 10 orang dengan presentase 12%, reponden SI sebanyak 26 orang dengan presentase 31% dan responden S2 sebanyak 3 orang dengan presentase 4%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden pendidikan SMA sangat mendominasi karena sebagian besar karyawan yang bekerja pada bagian produksi yang memiliki pekerjaan terdiri dari bagian penyortiran jagung, operasi mesin pengeringan, packing jagung oven, dan bagian

distribusi produk. Serta bagian pemeliharaan dan penyimpanan hasil produksi di gudang perusahaan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

Unit *Corn Dryer* Sidrap

d. Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan jabatan, distribusi frekuensi responden penelitian ini dapat dilihat ditabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

No	karakteristik responden	Klasifikasi	Jumlah Frekuensi	Responden Presentase %
4	Jabatan	Kapala Operasional	1	1
		Kepala Departemen	5	6
		Staf <i>Pica</i> dan Sales	2	2
		Staf <i>Financial Dan Accounting (F &amp; A)</i>	3	4
		Staf HRD dan GDA	9	11
		Staf <i>Quality Control</i>	5	6
		Staf <i>Plant</i>	14	17
		<i>Outsourcing</i>	44	53
		Total	83	100

**Sumber:** Hasil pengumpulan data kuesioner (2019) Lampiran 1

Tabel diatas menggambarkan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden kepala Operasional sebanyak 1 orang dengan presentase 1%, responden kepala departemen sebanyak 5 orang dengan presentase 6%, responden Staf Pica dan Sales sebanyak 2 orang dengan presentase, responden *Staf Financial Dan Accounting (F & A)* sebanyak 3 orang dengan presentase 4%, responden Staf HRD dan GDA sebanyak 9 orang dengan

presentase 11%. responden. Staf *Quality Control* sebanyak 5 orang dengan presentase 6% responden staf plant sebanyak 14 orang dengan presentase 17% dan responden *Outsourcing* memiliki responden sebanyak 44 orang dengan presentase 53%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden *Outsourcing* sangat mendominasi karena karyawan *Outsourcing* cenderung lebih banyak dibandingkan karyawan tetap PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Dryer* Sidrap, hal ini sesuai dengan ruang lingkup perusahaan PT Japfa Comfeed Indonesia yang banyak menggunakan tenaga *Outsourcing* dalam membantu seluruh kegiatan operasional perusahaan terutama dalam bidang produksi.

e. Respon Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja, distribusi frekuensi responden penelitian ini dapat dilihat ditabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 4.5**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	karakteristik responden	Klasifikasi	Jumlah Frekuensi	Responden Presentase %
5	Lama kerja	2 - 6 tahun	32	39
		7 - 11 tahun	51	61
		Total	83	100

**Sumber: Hasil pengumpulan data kuesioner (2019) Lampiran 1**

Tabel diatas menggambarkan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden lama bekerja 2-6 tahun sebanyak 32% orang dengan presentase 39% dan responden lama bekerja 7-11 tahun memiliki responden sebanyak 51 orang dengan presentase 61%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden lama bekerja 7-11 tahun sangat mendominasi karena karyawan

pada tahun tersebut menunjukkan karyawan sedang masa produktif terhadap perusahaan dan karyawan pun menunjukkan tingkat loyalitas terhadap perusahaan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Dryer* Sidrap.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

### a. Stres Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013), Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Hasil pengukuran variabel stress kerja berdasarkan persepsi responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Variabel Stres Kerja**

Kode	Pernyataan	Persepsi Responden (%)					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
1	2	3	4	5	6	7	8
SK1	Saya merasa jelas dalam cangkupan dan tanggung jawab dalam peran saya	-	-	6	37,3	56,6	1,49
SK2	Saya tahu apa harapan orang yang berkerja dengan saya	3,6	-	2,4	49,4	44,6	1,69
SK3	Saya cukup memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepada saya	3,6	-	3,6	38,6	54,2	1,60
SK4	Saya agak khawatir bahwa saya kekurangan fasilitas yang dibutuhkan peran saya	-	-	3,6	31,3	65,1	1,39
SK5	Saya merasa ada konflik antara nilai-nilai (keyakinan) saya dengan apa yang akan saya lakukan dengan peran saya	6	-	4,8	26,5	62,7	1,60
SK6	Saya mempunyai orang yang cukup untuk bekerja dengan saya dalam peran saya	4,8	-	2,4	41	51,8	1,65
SK7	Saya dapat melakukan yang lebih daripada apa yang telah ditugaskan kepada saya	3,6	-	9,6	31,3	55,4	1,65

1	2	3	4	5	6	7	8
SK8	Saya telah diberi tanggung jawab terlalu banyak	6	-	7,2	25,3	61,4	1,64
SK9	Beban kerja saya terlalu berlebihan	8,4	-	4,8	37,3	49,4	1,81
SK10	Saya tidak dapat memuaskan tuntutan yang saling berbeda (bertentangan) dari orang-orang yang menuntut saya	3,6	-	10,8	38,6	47	1,75
SK11	Saya dapat memelihara atau menjaga hubungan dengan rekan-rekan saya	1,2	-	4,8	60,2	33,7	1,75
SK12	Banyak fungsi dari peran saya tidak diberikan kepada orang lain	6	-	6	57,8	36,1	1,70

**Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2019**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pernyataan SK10 (Saya tidak dapat memuaskan tuntutan yang saling berbeda (bertentangan) dari orang-orang yang menuntut saya) demikian juga pernyataan SK11 (Saya dapat memelihara atau menjaga hubungan dengan rekan-rekan saya) dari orang-orang yang menuntut saya) merupakan pernyataan yang paling tinggi pengaruhnya dalam membentuk variabel stress kerja. Secara umum berdasarkan persepsi responden dapat dijelaskan bahwa terjadi stress kerja yang dialami para karyawan, hal ini ditunjukkan oleh adanya konflik maupun tuntutan kerja yang berlebih yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga berdampak pada hubungan antar karyawan.

Namun pernyataan SK9 (Beban kerja saya terlalu berlebihan) merupakan pernyataan yang pengaruhnya paling rendah terhadap variabel stress kerja. Data menunjukkan kelebihan beban kerja tak hanya dikhawatirkan berdampak pada stres, depresi, namun bisa berujung pada kematian. Dampak dari kerja berlebihan adalah emosi (lebih mudah marah, tertekan) sampai pada kondisi depresi atau lebih jauh lagi mengalami

gangguan mental. Kalau dari sisi fisik, seseorang akan mengalami bisa kelelahan dan mudah sakit kepala.

**b. Organizational Citizenship Behavior**

Titisari (2014:6) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi, karena karyawan memiliki sikap sukarela dan memiliki sikap melebihi apa yang menjadi tuntutan peran. Hasil pengukuran variabel *Organizational Citizenship Behavior* berdasarkan persepsi responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Variabel *Organizational Citizenship Behavior***

Kode	Pernyataan	Persepsi Responden (%)					Mean
		SS	S	RG	TS	STS	
1	2	3	4	5	6	7	8
OCB1	Membantu memberikan orientasi terhadap karyawan baru walaupun sebenarnya tidak harus	54,2	43,4	2,4	-	-	4,52
OCB2	Selalu siap membantu atau mengulurkan tangan kepada orang-orang yang memerlukan	59	38,6	2,4	-	-	4,57
OCB3	Mau meluangkan waktu membantu kepada orang lain	55,4	36,1	8,4	-	-	4,47
OCB4	Saya dengan sungguh-sungguh mengikuti peraturan dan prosedur perusahaan	56,6	38,6	4,8	-	-	4,52
OCB5	Setiap tugas diberikan akan diselesaikan dengan penuh tanggung jawab	60,2	38,6	1,2	-	-	4,59
OCB6	Saya mampu bekerja sampai diluar waktu kerja yang ditetapkan(lembur)	56,6	39,8	3,6	-	-	4,53
OCB7	Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan	50,6	48,2	1,2	-	-	4,49
OCB8	Saya selalu datang disetiap acara yang diadakan perusahaan	42,2	57,8	-	-	-	4,42
OCB9	Saya selalu menghargai rekan kerja	61,4	37,3	1,2	-	-	4,60

1	2	3	4	5	6	7	8
OCB10	Membantu melakukan kordinasi antar karyawan	50,6	49,4	-	-	-	4,51
OCB11	Melakukan sesuatu yang kurang penting, tetapi hal itu dapat membantu meningkatkan nama baik perusahaan	49,4	48,2	2,4	-	-	4,47
OCB12	Selalu mengikuti perkembangan kemajuan diperusahaan	45,8	53	1,2	-	-	4,45
OCB13	Mengambil resiko tidak menyetujui untuk menyatakan keyakinan saya tentang apa yang paling baik untuk perusahaan	56,6	41	2,4	-	-	4,54

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2019

Dari hasil analisis persepsi responden ditunjukkan bahwa OCB 9 (Saya selalu menghargai rekan kerja), mayoritas responden menyebutkan pernyataan ini sebagai hal yang penting dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Meningkatkan hubungan yang baik sesama rekan kerja, merupakan manfaat terbaik dan terbesar yang akan dirasakan karyawan, bila ada rasa saling menghormati dan menghargai.

Maka dapat tercipta hubungan yang baik dan dapat bekerjasama dan mungkin satu pandangan dan dapat dipastikan suasana kerja akan damai. Berbeda dengan hal tersebut pernyataan OCB 8 (Saya selalu datang disetiap acara yang diadakan perusahaan) merupakan pernyataan yang pengaruhnya paling kecil terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* pada indikator *courtesy* (kesopanan). PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaannya senantiasa mengadakan event, event ini melibatkan konsumen dan beberapa karyawan yang ditugaskan, rendahnya mean pernyataan ini pada umumnya disebabkan karena karyawan fokus bekerja di pabrik sehingga secara umum

tidak menghadiri event yang diadakan perusahaan kecuali yang bersangkutan ditugaskan.

### c. Komitmen Organisasi

Luthans (2006:249) mendefinisikan, “Komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

**Tabel 4.8**  
**Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi**

Kode	Pernyataan	Persepsi Responden (%)					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
1	2	3	4	5	6	7	8
KO1	Saya sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisai ini	50,6	48,2	1,2	-	-	4,49
KO2	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini	48,2	50,6	1,2	-	-	4,47
KO3	Saya merasa terikat secara emosional pada organisasi ini	42,2	57,8	-	-	-	4,42
KO4	Organisasi ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya	47	50,6	2,4	-	-	4,45
KO5	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya	0,6	49,4	-	-	-	4,51
KO6	Salah satu akibat serius meninggalkan organisasi ini adalah langkanya peluang alternatif yang ada	47	49,4	3,6	-	-	4,43
KO7	Saat ini tetap bekerja di organisasi ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya	48,2	51,8	-	-	-	4,48
KO8	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan organisasi ini sekarang	56,6	41	2,4	-	-	4,54
KO10	Saya di didik untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi	57,8	42,2	-	-	-	4,58

1	2	3	4	5	6	7	8
KO11	Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tampaknya tidak etis bagi saya	49,4	48,2	2,4	-	-	4,47
KO12	Saya percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organisasinya	57,8	42,2	-	-	-	4,58

**Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2019**

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan KO10 (Saya dididik untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi) dan KO12 (Saya percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organisasinya) merupakan pernyataan yang pengaruhnya yang tinggi terhadap peningkatan komitmen organisasi di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. *Unit Corn Drier Sidrap*. Loyalitas karyawan adalah kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan berhasil maksimal. Kepercayaan yang tinggi dan loyalitas yang tinggi pada perusahaan memberikan peluang besar dalam peningkatan kinerja karyawan, karyawan yang memiliki loyalitas dan kepercayaan yang baik memiliki komitmen yang baik dalam bekerja.

Namun pernyataan KO3 (Saya merasa terikat secara emosional pada organisasi ini) hanya berada pada pernyataan yang pengaruhnya paling rendah dalam peningkatan komitmen organisasi di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. *Unit Corn Drier Sidrap*. Keterikatan pada perusahaan menjadi ciri utama keberhasilan perusahaan dalam menangani masalah sumberdaya manusia karyawan. Semakin tinggi keterikatan karyawan dengan organisasi semakin baik kinerjanya dan pada gilirannya semakin baik kinerja perusahaannya. Karyawan bekerja tidak melulu untuk meraih kompensasi finansial saja namun juga *nonfinansial* seperti penghargaan personal dan karir

karena itu tidak mungkin membangun keterikatan mereka hanya dengan pendekatan yang sangat bersifat struktural.

#### d. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil pengukuran variabel kinerja berdasarkan persepsi responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.9**  
**Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan**

Kode	Pernyataan	Persepsi Responden (%)					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
1	2	3	4	5	6	7	8
KK1	Saya senantiasa bekerja dengan mengutamakan proses/tahapan kerja yang benar sehingga kondisi pekerjaan tidak mengalami permasalahan dikemudian hari	51,8	47	1,2	-	-	4,51
KK2	Saya melakukan tugas yang diberikan dengan baik	53	47	-	-	-	4,53
KK3	Saya biasa menerima tanggung jawab dan mulai bertindak	50,6	48,2	1,2	-	-	4,49
KK4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi agar menghasilkan kinerja yang baik	48,2	50,6	1,2	-	-	4,47
KK5	Saya memegang kualitas profesional yang tinggi	42,2	57,8	-	-	-	4,42
KK6	Saya memiliki kualitas kerja jauh lebih baik dari rekan kerja yang lain	47	50,6	2,4	-	-	4,45
KK7	saya memiliki antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	50,6	49,4	-	-	-	4,51
KK8	Pengetahuan saya berkaitan dengan pekerjaan utama adalah baik	47	49,4	3,6	-	-	4,43
KK9	Saya dapat menggunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja	48,2	51,8	-	-	-	4,48
KK10	Saya yang hadir ditempat kerja sesuai jadwal yang di atur perusahaan	56,6	41	2,4	-	-	4,54

1	2	3	4	5	6	7	8
KK11	Saya memberikan informasi terlebih dahulu jika tidak datang	49,4	48,2			-	4,47
KK12	Saya dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu	57,8	42,2	-	-	-	4,58

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2019

Hasil analisis menunjukkan bahwa KK12 (Saya dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu) merupakan pernyataan yang memberikan kontribusi paling tinggi dalam peningkatan kinerja karyawan. Dalam kondisi tertentu, pihak atasan seringkali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai yang ditetapkan atasan. Apalagi di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap, karyawan diwajibkan melakukan proses pengeringan dengan menggunakan mesin dengan ketepatan waktu yang akurat.

Berbeda dengan hal tersebut pernyataan KK5 (Saya memegang kualitas profesional yang tinggi) hanya berada pada pernyataan yang paling rendah kontribusinya dalam peningkatan kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap. Profesional adalah orang yang bekerja dengan cara mempraktekan suatu keterampilan atau keahlian tertentu yang terlibat dengan suatu kegiatan menurut keahliannya. Rendahnya mean pernyataan ini kemungkinan disebabkan karena masih perlu peningkatan profesionalitas karyawan dalam bekerja.

### 3. Analisis Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat

pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Teknik pengujiannya menggunakan korelasi product moment dan pearson dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05%, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Untuk menguji validitas maka terlebih dahulu harus menentukan r- tabelnya dengan cara:

$$\begin{aligned} r\text{- tabel} &= \text{jumlah sampel} - 2 \\ &= 83-2 \\ &= 81 \text{ (pada taraf signifikan)} \\ &= 0,183 \end{aligned}$$

Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel (n-2), dimana r tabel sebesar 0,183. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Kode	(r-hitung)	(r tabel) (n = 83; $\alpha=0,05$ )	Keterangan
Stres Kerja	SK1	0,499	0,183	Valid
	SK2	0,341	0,183	Valid
	SK3	0,427	0,183	Valid
	SK4	0,492	0,183	Valid
	SK5	0,491	0,183	Valid
	SK6	0,300	0,183	Valid
	SK7	0,533	0,183	Valid
	SK8	0,459	0,183	Valid
	SK9	0,395	0,183	Valid
	SK10	0,558	0,183	Valid
	SK11	0,504	0,183	Valid
	SK12	0,560	0,183	Valid
Organizational Citizenship Behavior	OCB1	0,361	0,183	Valid
	OCB2	0,520	0,183	Valid
	OCB3	0,619	0,183	Valid

	OCB4	0,545	0,183	Valid
	OCB5	0,629	0,183	Valid
	OCB6	0,664	0,183	Valid
	OCB7	0,587	0,183	Valid
	OCB8	0,564	0,183	Valid
	OCB9	0,428	0,183	Valid
	OCB10	0,413	0,183	Valid
	OCB11	0,292	0,183	Valid
	OCB12	0,168	0,183	Valid
	OCB13	0,265	0,183	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0,444	0,183	Valid
	KO2	0,530	0,183	Valid
	KO3	0,504	0,183	Valid
	KO4	0,383	0,183	Valid
	KO5	0,360	0,183	Valid
	KO6	0,449	0,183	Valid
	KO7	0,510	0,183	Valid
	KO8	0,583	0,183	Valid
	KO9	0,681	0,183	Valid
	KO10	0,476	0,183	Valid
	KO11	0,681	0,183	Valid
	KO12	0,476	0,183	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,572	0,183	Valid
	KK2	0,454	0,183	Valid
	KK3	0,475	0,183	Valid
	KK4	0,519	0,183	Valid
	KK5	0,592	0,183	Valid
	KK6	0,490	0,183	Valid
	KK7	0,467	0,183	Valid
	KK8	0,409	0,183	Valid
	KK9	0,454	0,183	Valid
	KK10	0,546	0,183	Valid
	KK11	0,526	0,183	Valid
	KK12	0,321	0,183	Valid

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel menunjukkan masih instrument variabel nilai *corrected item total pearson* (r-hitung) telah berada diatas dibawah r-tabel 0,183, sehingga intrumen dinyatakan layak untuk diuji keakuratannya, karena telah dianggap mampu mengukur variabel.

## b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan apabila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *Alpha Crobach's*, dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau *alpha* sebesar 0,6 atau lebih (Sugiyono, 2015). Pengujian reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Kategori</b>
Stress Kerja	0,733	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior	0,702	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,738	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,720	Reliabel

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas instrumen kesemua variabel penelitian menunjukkan penelitian mempunyai koefisien keandalan/alpha lebih besar dari 0,6 sehingga semua instrumen dinyatakan reliabel, dengan demikian data penelitian tersebut bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

## 4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini, dilakukan agar model model regresi signifikan dan representatif. Uji prasyarat analisis dalam penelitian ini

penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Model regresi yang baik adalah model yang berdistribusi normal. Metode ini disebut juga uji *kolmogorovsmirnov*, Ghozali (2013).

Hasil penelitian dikategorikan berdistribusi normal jika nilai signifikansi berada diatas 0,50.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Stress_ Kerja	Organizational _Citizenship_ Behavior	Komitmen_ Organisasi	Kinerja Karyawan
N		83	83	83	83
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	1,64257028	4,51343836886	4,49096385	4,48995983
		1132530	0053	5421687	9357430
	Std. Deviation	,385090115	,255720645623	,267038627	,259767716
Most Extreme Differences	Absolute	,101	,106	,108	,129
	Positive	,101	,106	,108	,129
	Negative	-,073	-,101	-,081	-,094
Test Statistic		,101	,106	,108	,129
Asymp. Sig. (2-tailed)		,036 <sup>c</sup>	,061 <sup>c</sup>	,078 <sup>c</sup>	,082 <sup>c</sup>

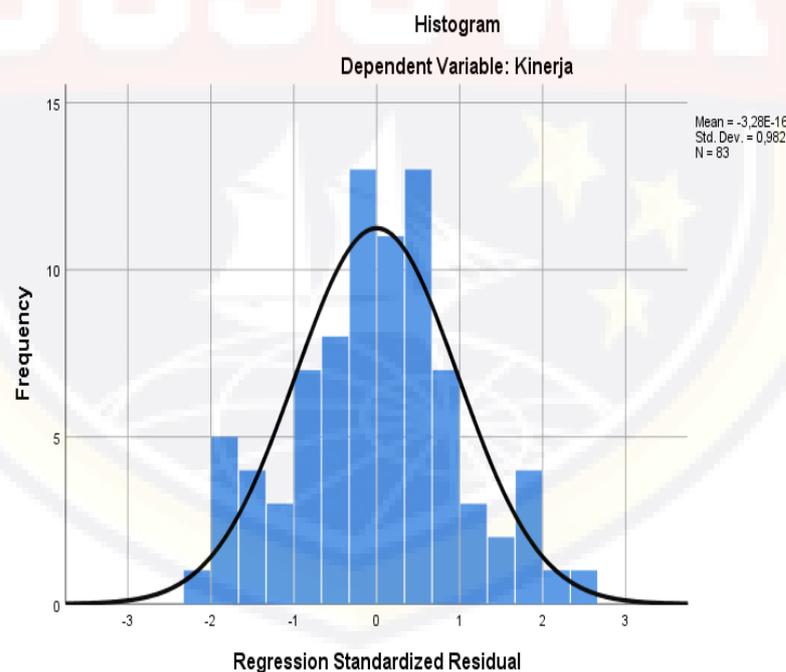
Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi hasil pengujian masing-masing variabel independen dan dependen telah

berada di atas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

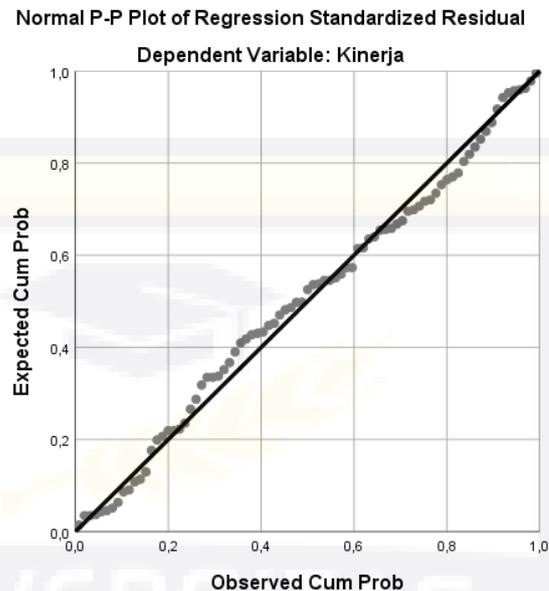
Untuk lebih memperjelas tentang sebaran data dalam penelitian ini maka akan disajikan dalam grafik histogram dan grafik p-plot. Dimana dasar pengambilan keputusan menurut Gozali yaitu:

- Jika sumbu menyebar sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, amaka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 25, 2019

**Gambar 4.2 Grafik Histogram**



Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 25, 2019

**Gambar 4.3 Grafik Normal**

Dengan melihat tampilan grafik histogram maupun p-plot diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal. Sedangkan pada grafik normal p-plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti garis diagonal, kedua grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Linieritas**

Duwi Priyatno (2016) menyatakan uji linearitas merupakan uji prasyarat yang biasanya dilakukan jika akan melakukan analisis korelasi pearson atau regresi linear. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Linearitas**

Hubungan Variabel Penelitian	<i>Deviation from</i>	
	<i>Linearity</i> ( <i>Sig</i> )	Kesimpulan
Stress Kerja → Kinerja Organizational	0,129	Linear Signifikan
Citizenship Behavior → Kinerja	0,205	Linear Signifikan
Komitmen Organisasi → Kinerja	0,258	Linear Signifikan

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019

Hasil pengujian membuktikan bahwa ketiga variabel independen memiliki hubungan yang linear dan signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat nilai *deviation from linearity* yang nilai signifikansinya semuanya berada diatas 0,05.

### c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2013 : 105) Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya varian inflation factor (VIF).

Apabila dalam suatu penelitian besarnya nilai  $VIF \leq 10$  dan nilai tolerance  $\geq 0,10$  menunjukkan tidak terdapat multikolinieritas dalam penelitian tersebut (Imam Ghozali, 2013). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	<i>Collinearity Statistics Tolerance</i>	<i>Collinearity Statistics VIF</i>	Keterangan
Stres Kerja	0,960	1,042	Non Multikol
Organizational Citizenship Behavior	0,563	1,776	Non Multikol
Komitmen Organisasi	0,572	1,748	Non Multikol

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa angka *tolerance* dari variabel independen semuanya menunjukkan angka  $> 0,10$  hal ini berarti bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Kemudian angka *variabel inflation factor* (VIF) tidak ada satupun dari variabel independen yang menunjukkan angka  $> 10$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen tersebut.

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterkodesastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar), Ghozali (2013).

Uji heterokedastisitas akan dilakukan dengan metode Uji Glejser. Duwi Priyatno (2016) menyatakan *Uji Glejser* yaitu meregresikan *absolute residual* dengan masing-masing variabel independen. Jika pada uji t nilai signifikansi antara variabel independen dengan *absolute residual* lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Adapun hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

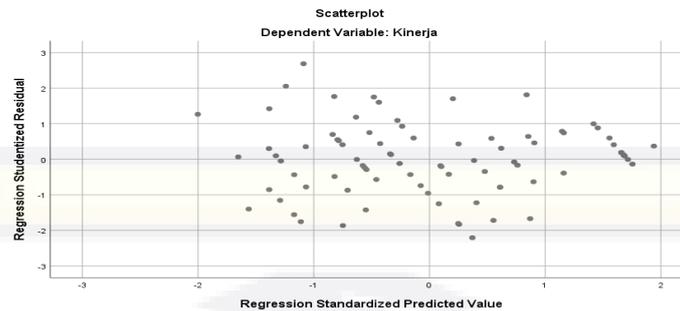
**Tabel 4.15**  
**Uji Heterokedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	,093	,172		,540
Stres_Kerja	-,022	,022	-,032	-,980
Organizational_Citizenship_Behavior	,186	,043	,183	4,268
Komitmen_Organisasi	,801	,041	,823	19,387

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019

Berdasarkan Hasil uji heterokedastisitas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi variabel stres kerja (-0,022), signifikansi variabel *organizational citizenship behavior* (0,186) dan signifikansi variabel komitmen organisasi (0,801). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas antar variabel independen, karena nilai signifikansi masing-masing variabel telah lebih dari 0,05.

Permasalahan heterokedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik sebaran nilai residual, uji heterokedastisitas menggunakan metode grafik plot regression standarized predicted value dengan regression studentized residual. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 4.3 sebagai berikut:



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25, 2019

**Gambar 4.4** Garfik Scatterplot

Berdasarkan grafik scatterplot diatas tampak bahwa sebaran diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi

## 5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial, apakah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Model hipotesis dalam penelitian ini adalah dua arah/dua sisi, jadi untuk melakukan pengujian hipotesis peneliti akan mendapatkan t-tabel pada signifikansi 0,05 yakni Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,093	,172		,540	,591
Stress_Kerja	-,022	,022	-,032	-,980	,330
Organizational_Citizenship_Behavior	,186	,043	,183	4,268	,000
Komitmen_Organisasi	,801	,041	,823	19,387	,000

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen stress kerja, *organizational citizenship behavior*, dan komitmen organisasi secara parsial terhadap variabel dependen kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan cara melihat  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  (1,664) dan  $\alpha \leq 0,05$ . Hasilnya dapat dilihat pada pengujian hipotesis dibawah ini :

#### **b. Pengujian Hipotesis 1**

Hipotesis pertama dinyatakan bahwa bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier Sidrap*. Hasil pengujian terhadap variabel stress kerja menunjukkan bahwa nilai *unstandardized coefficients* (B) stress kerjaterhadap kinerja sebesar -0,022 kemudian nilai  $t\text{-hitung}$  sebesar -0,980 <  $t\text{-tabel}$  1,664 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,330 > 0,05. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier Sidrap*. Hipotesis pertama dinyatakan dapat ditolak kebenarannya.

#### **c. Pengujian Hipotesis 2**

Hipotesis kedua dinyatakan bahwa bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier Sidrap*. Hasil pengujian terhadap variabel *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa nilai *unstandardized coefficients* (B) *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. Sebesar 0,186 kemudian nilai  $t\text{-hitung}$  sebesar

4,268 > t-tabel 1,664 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap. Hipotesis kedua dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

#### **d. Pengujian Hipotesis 3**

Hipotesis ketiga dinyatakan bahwa bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap. Hasil pengujian terhadap variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai *unstandardized coefficients* (B) komitmen organisasiterhadap kinerja sebesar 0,801 kemudian nilai t – hitung sebesar  $19,387 > t$  tabel 1,664 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap. Hipotesis ketiga dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

#### **e. Pengujian Hipotesis 4**

Hipotesis keempat dinyatakan bahwa bahwa stres kerja, *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap. Pengujian Hipotesis ini menggunakan uji simultan (F), dapat dilihat di tabel dibawah ini:

**Table 4.17**  
**Hasil Uji Simultan (f)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5,083	3	1,694	297,112	,000 <sup>b</sup>
Residual	,450	79	,006		
Total	5,533	82			

**Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019**

Dari uji anova atau F test didapat nilai F hitung  $297,112 > t\text{-tabel}$  (1,664) dengan signifikan 0,000 berada jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi Stres Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap dengan demikian hipotesis keempat dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

## **6. Analisis Regresi Linear Berganda**

Pengujian pengaruh stress kerja, *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Teknik ini digunakan untuk meramalkan pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas (X) terhadap sebuah variabel

terikat (Y) atau untuk membuktikan bahwa terdapat atau tidak terdapatnya hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas dengan sebuah variabel terikat. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.18**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,093	,172		,540	,591
Stress_Kerja	-,022	,022	-,032	-,980	,330
Organizational_Citizenship_Behavior	,186	,043	,183	4,268	,000
Komitmen_Organisasi	,801	,041	,823	19,387	,000

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,093 - 0,022X_1 + 0,186X_2 + 0,801X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 0,093 menyatakan bahwa jika variabel independen stres kerja, *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi tidak ada, maka kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. *Unit Corn Drier Sidrap* hanya sebesar 0,093 satuan.
2. Nilai koefisien stres kerja sebesar -0,022 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor stres kerja, maka akan diikuti oleh penurunan kinerja

karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap sebesar 0,022 satuan.

3. Nilai koefisien organizational citizenship behavior sebesar 0,186 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor organizational citizenship behavior karyawan, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap sebesar 0,186 satuan.
4. Nilai koefisien komitmen organisasi sebesar 0,801 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor komitmen organisasi karyawan, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap sebesar 0,801 satuan.

## 7. Pengujian Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen stres kerja, organizational citizenship behavior, dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap. Nilai Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.19**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,958 <sup>a</sup>	,919	,915	,075514560743443

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019

Tabel diatas ini menunjukkan bahwa hasil pengujian koefisien determinasi adalah sebesar 0,919. Nilai tersebut menunjukkan bahwa

pengaruh variabel independen stress kerja, organizational citizenship behavior dan komitmen organisasiterhadap variabel dependen kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap adalah sebesar 91,9 %, sedangkan sisanya 8,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Angka R sebesar 958<sup>a</sup> menggambarkan korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel bebas artinya adanya hubungan yang positif dan erat antara stress kerja, organizational citizenship behavior dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap sebesar 95,8 %, kekuatan korelasi tersebut termasuk kategori sangat kuat.

## **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap**

Robbins (2008: 342) yang mengatakan bahwa gejala psikologikal akibat stres kerja adalah ketidakpuasan kerja yang lebih ditunjukkan dengan, kecemasan, ketegangan, kebosanan, iritabilitas dan menunda-nunda.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap. Nilai koefisien stres kerja sebesar -0,022 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor stres kerja, maka akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap sebesar 0,022 satuan.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pernyataan SK10 (Saya tidak dapat memuaskan tuntutan yang saling berbeda (bertentangan) dari orang-orang yang menuntut saya) demikian juga pernyataan SK11 (Saya dapat memelihara atau menjaga hubungan dengan rekan-rekan saya) dari orang-orang yang menuntut saya) merupakan pernyataan yang paling tinggi pengaruhnya dalam membentuk variabel stress kerja. Secara umum berdasarkan persepsi responden dapat dijelaskan bahwa terjadi stress kerja yang dialami para karyawan, hal ini ditunjukkan oleh adanya konflik maupun tuntutan kerja yang berlebih yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga berdampak pada hubungan antar karyawan.

Namun pernyataan SK9 (Beban kerja saya terlalu berlebihan) merupakan pernyataan yang pengaruhnya paling rendah terhadap variabel stress kerja. Data menunjukkan kelebihan beban kerja tak hanya dikhawatirkan berdampak pada stress, depresi, namun bisa berujung pada kematian. Dampak dari kerja berlebihan adalah emosi (lebih mudah marah, tertekan) sampai pada kondisi depresi atau lebih jauh lagi mengalami gangguan mental. Kalau dari sisi fisik, seseorang akan mengalami bisa kelelahan dan mudah sakit kepala.

Jika karyawan memiliki daya tahan tinggi, maka dia akan dapat mengatasi stresnya, yang berbeda dengan orang yang daya tahannya rendah. Ketidak mampuan karyawan dalam menghadapi stress dan membiarkannya berlarut-larut berakibat pada kondisi mental dan emosional dari karyawan, yang akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Sunyoto (2013) menyatakan

bahwa pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena under simulation.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Tri Wartono (2017) ia memperoleh hasil pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%.

## **2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap**

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tertanam di dalam diri para karyawannya, yaitu perilaku kewarganegaraan organisasi sebagai perilaku individu yang secara sukarela (tidak terdapat unsur paksaan), tidak secara langsung atau eksplisit diakui formal dengan adanya sistem penghargaan dan keseluruhan hal tersebut, diharapkan dapat mempromosikan keefisienan dan keefektifan fungsi organisasi atau perilaku seseorang yang bekerja lebih dari deskripsi pekerjaan (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap. Nilai koefisien *organizational citizenship behavior* sebesar 0,186 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor *organizational citizenship behavior* karyawan, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan PT

Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap sebesar 0,186 satuan.

Hasil analisis persepsi responden ditunjukkan bahwa OCB 9 (Saya selalu menghargai rekan kerja), mayoritas responden menyebutkan pernyataan ini sebagai hal yang penting dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Meningkatkan hubungan yang baik sesama rekan kerja merupakan manfaat terbaik dan terbesar yang akan dirasakan karyawan, bila ada rasa saling menghormati dan menghargai dapat tercipta hubungan yang baik dan dapat bekerjasama dan mungkin satu pandangan dan dapat dipastikan suasana kerja akan damai.

Berbeda dengan hal tersebut pernyataan OCB 9 (Saya selalu datang disetiap acara yang diadakan perusahaan) merupakan pernyataan yang pengaruhnya paling kecil terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* pada indikator *courtesy* (kesopanan). PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaannya senantiasa mengadakan event, event ini melibatkan konsumen dan beberapa karyawan yang ditugaskan, rendahnya mean pernyataan ini pada umumnya disebabkan karena karyawan fokus bekerja di pabrik sehingga secara umum tidak menghadiri event yang diadakan perusahaan kecuali yang bersangkutan ditugaskan.

*OCB* sendiri dapat meningkatkan kinerja pekerjaan (*job performance*) karena perilaku ini merupakan pelumas dari mesin sosial dalam organisasi, atau dengan kata lain perilaku ini akan memperlancar interaksi sosial pada

masing-masing anggota organisasi, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi. Kemampuan anggota tim untuk bekerja dalam tim ini juga akan menentukan efektivitas dan kinerja tim pada masa selanjutnya sehingga juga akan meningkatkan performance dan efektivitas perusahaan juga.

Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih kepada organisasi, bisa terjadi loyalitas karyawan terhadap perusahaan cukup rendah, padahal kompensasi yang diberikan perusahaan sebanding bahkan lebih dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Organ et al (2006), menyatakan bahwa karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian terdahulu telah mendukung hasil penelitian ini diantaranya penelitian Anna Suzana (2017) memperoleh hasil penelitian bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian Linda Kartini Ticoalu (2013) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang memiliki OCB akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik bagi organisasi maupun bagi diri sendiri.

### **3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Drier Sidrap**

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2011: 69) komitmen organisasional adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap

menjadi anggota organisasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap. Nilai koefisien komitmen organisasi sebesar 0,801 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor komitmen organisasi karyawan, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap sebesar 0,801 satuan.

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan KO10 (Saya di didik untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi) dan KO12 (Saya percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organisasinya) merupakan pernyataan yang pengaruhnya yang tinggi terhadap peningkatan komitmen organisasi di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap. loyalitas karyawan adalah kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan berhasil maksimal. Kepercayaan yang tinggi dan loyalitas yang tinggi pada perusahaan memberikan peluang besar dalam peningkatan kinerja karyawan, karyawan yang memiliki loyalitas dan kepercayaan yang baik memiliki komitmen yang baik dalam bekerja.

Namun pernyataan KO3 (Saya merasa terikat secara emosional pada organisasi ini) hanya berada pada pernyataan yang pengaruhnya paling rendah dalam peningkatan komitmen organisasi di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap. Keterikatan pada perusahaan menjadi ciri utama keberhasilan perusahaan dalam menangani masalah

sumberdaya manusia karyawan. Semakin tinggi keterikatan karyawan dengan organisasi semakin baik kinerjanya dan pada gilirannya semakin baik kinerja perusahaannya. Karyawan bekerja tidak melulu untuk meraih kompensasi *finansial* saja namun juga nonfinansial seperti penghargaan personal dan karir karena itu tidak mungkin membangun keterikatan mereka hanya dengan pendekatan yang sangat bersifat struktural.

Hasil penelitian terdahulu telah mendukung hasil penelitian ini diantaranya penelitian Anak Agung Inten Damaryanthi P.S dan Anak Agung Sagung Kartika Dewi (2016) ia memperoleh hasil komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya karyawan yang memiliki komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik bagi organisasi maupun bagi diri sendiri.

Luthans, (2006: 273) bahwa individu yang berkomitmen organisasi tinggi akan membuka kesempatan terjadinya interaksi dengan individu yang lain selama bekerja bersama dalam kegiatan organisasi. Interaksi ini akan memungkinkan individu bersangkutan untuk masuk dan diterima oleh kelompok di tempat kerja. Karyawan yang memiliki komitmen akan berupaya sebaik mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan sehingga berdampak pada hasil kerja yang baik secara kualitas ataupun kuantitas. Peneliti Martiyani Pristiwati (2018) mengemukakan bahwa Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Komitmen Organisasional secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo

#### **4. Pengaruh Stres Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap**

Hasil pengujian hipotesis secara simultan membuktikan berpengaruh positif dan signifikan variabel Stres Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Dilihat dari nilai F hitung  $297,112 > t\text{-tabel}$  (1,664) dengan signifikan 0,000 berada jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap apabila Stres Kerja terus dilakukan pencegahan atau pengurangan dampak dari stres kerja, ditunjang dengan *Organizational Citizenship Behavior*, dan Komitmen Organisasi yang tinggi maka akan berujung pada peningkatan Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian koefisien determinasi adalah sebesar 0,919. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen stress kerja, *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasiterhadap variabel dependen kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap adalah sebesar 91,9 %, sedangkan sisanya 8,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

2. Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap. Hal ini dapat dilihat nilai *koefisien* sebesar -0,022 dengan tingkat signifikan 0,330. Ketegangan atau tekanan emosional yang dipicu dari adanya tuntutan kerja diluar kemampuan karyawan, tanpa adanya kemampuan karyawan dalam mengelola kecerdasan emosional sehingga memacu emosi, pikiran, dan kondisi fisik karyawan (stres kerja) dapat mengganggu aktivitas kesehariannya dalam melaksanakan tugas, sehingga kinerjanya menjadi tidak optimal.
3. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap. Hal ini dapat dilihat nilai *koefisien* sebesar 0,186 dengan tingkat signifikan 0,000. Perilaku OCB tidak hanya berdampak baik terhadap seorang karyawan akan tetapi OCB akan berdampak baik bagi kinerjanya. Jika karyawan memiliki perilaku OCB maka sudah dipastikan kinerjanya juga akan lebih baik, dibandingkan kinerja karyawan yang belum memiliki perilaku OCB.
4. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap. Hal ini dapat dilihat nilai *koefisien* sebesar 0,801 dengan tingkat signifikan

0,000. Karyawan yang memiliki loyalitas dan kepercayaan yang baik memiliki komitmen yang baik dalam bekerja selanjutnya karyawan yang memiliki komitmen akan berupaya sebaik mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan sehingga berdampak pada hasil kerja yang baik secara kualitas ataupun kuantitas.

5. Stres Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan secara simultan nilai F hitung sebesar 297,112 dengan tingkat signifikan 0,000. Stres Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan makanya perlu adanya perhatian dan usaha atas kemampuan dan peran karyawan dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan sehingga dapat memicu kinerja karyawan yang baik untuk kemajuan organisasi

## **B. Saran-Saran**

1. Untuk mengatasi terjadinya kelebihan beban kerja yang memicu stress kerja karyawan mak adapat diatasi dengan merapikan ruang kerja dan meminimalkan gangguan, bekerja lebih pagi, mendedikasikan sebagian pekerjaan pada anak buah, dan lebih berkonsentrasi pada tugas-tugas strategisnya serta memprioritaskan tugas-tugas terpenting adalah teknik penting untuk menangani beban kerja yang berat.
2. Kerjasama dapat menjadi salah satu intervensi yang dapat digunakan untuk menanamkan dan meningkatkan OCB, Selain itu dapat dilakukan dengan

meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaan dan atau perusahaannya, sikap positif karyawan, sikap kecintaan karyawan terhadap pekerjaan, dan meimbulkkan citra positif terhadap pandangan karyawan apakah perusahaan tempatnya bekerja akan menjadi tempatnya selamanya.

3. Peningkatan Komitmen Organisasi masih perlu dilakukan, hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan kejelasan mengenai tujuan organisasi membantu karyawan dalam membuat keputusan yang lebih baik di tempat kerja. Karyawan tahu apa tujuan kolektifnya, sehingga dapat menyesuaikan kontribusinya. Hal ini juga membantu karyawan bekerjasama secara lebih efisien satu sama lain, mengurangi waktu dan sumber daya yang terbuang sia-sia ada sesuatu yang tidak adakaitannya dengan tujuan perusahaan.
4. Stres Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi memerlukan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga ketiga variable ini hendaknya diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anak Agung Inten P.SD Amaryanthi dan Anak Agung Sagung Kartika Dewi (2016) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Feb, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 2016:790-820 ,ISSN : 2302-8912
- Anna Suzana (2017) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di : PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon), Jurnal Logika, Vol XIX No 1 April, p-ISSN : 1978-2560, e-ISSN : 2442-5176
- Alwi,S. (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan. Kompetitif. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Basyiruddin Akbar Adlan, dan Anita Silvianita (2018), Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan “Studi Kasus di Divisi Call Centre Info media Buah Batu”, e-Proceeding of Management : Vol.5, No.1 Maret 2018 Page 1152, ISSN : 2355-9357
- Buchori, Imam, Wahyu dan Abdul Qodir Djaelani (2018), Pengaruh Komitmen Organisasional, Stress Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,e – Jurnal Riset Manajemen prodi manajemen Fakultas Ekonomi Unisma website : [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id) (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)
- Colquitt, Jason A., Jeffrey A. LePine, dan Michael J. Wesson. (2011). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in*

*the Workplace*. Edisi 2. New York: Mc-Graw Hill/Irwin.

Duwi Priyatno (2016) *SPSS Handbook Analisis Data & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik*. MediaKom. Yogyakarta

Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Dini Octavian Bella dan Handoyo Djoko Waluyo (2018), Pengaruh Stres Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang Diponegoro *Journal Of Social And Politic* Tahun 2018, Hal. 1-5 **Error! Hyperlink reference not valid.**

Firdaus Rafi Rizq, (2019) Pengaruh Stress Kerja dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening, Skripsi Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi Yogyakarta

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Gibson, Ivancevich & Donnelly. 2011. *Perilaku, Struktur, Proses*. II ed. Jakarta: Salemba Empat.

Handoko, H. (2013). *Manajemen* (2nd ed). Yogyakarta: BPFE

Haydar Ali dan Dewie Tri Wijayati Wardoyo (2014) Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal IlmuManajemen* | Volume 2 Nomor 1 Januari

- Jayanti, Rika & Maulidina (2015) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pdam Tirtana di Cabang SeiA gul Medan, *Jurnal Bisnis Administrasi* Volume 04, Nomor 01, 2015, 62-72
- Julvia Cristine (2016) Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 16, No. 1, Januari – Juni
- Jumiarsih Nanny Waode (2017), Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Garuda Indonesia (Cabang Makassar), Skripsi Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin
- Komarudin (2018) Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Ptherona Express Kantor Pusat Pamulang, *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumber daya Manusia dan Keuangan*, Vol. 6, No. 1, Januari
- Lasmi Wayan Ni, danNi Kadek May Fang Deliana Funky(2018), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bali Relaxing Resort & Spa, Nusa Dua ,*Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* ISSN: 2528-1208 (print), ISSN: 2528-2077 (online) Volume 3, No. 2, Desember 2018
- Linda Kartini Ticoalu (2013) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal EMBA* Vol. 1 No. 4 Desember 2013, Hal. 782-790
- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior, 7th edition. New York: Mc. Graw Hill Book Compan*

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Novita, Bambang Swasto Sunuharjo dan Ika Ruhana (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 34 No. 1 Mei
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & MacKanzie S.P. (2006). *Organizational citizenship Behavior: Its nature, incidents, and consequences*. London: Sage Publications.
- Purnamasari Afrianty Tia ,Nayati Utami Hamidah dan Mohammad Iqbal (2015) Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Plasa Telkom Group Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*| Vol. 1 No. 1 Januari
- Deni Widyo Prasetyo (2018) Pengaruh *Organizational Citizen Behavior* Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Sejahtera Utama Bersama Jombang), *Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi Akuntabilitas*, Volume 11, Nomor 1
- Martiyani Pristiwati dan Sunuharyo Swasto Bambang (2018), Pengaruh Komitmen Organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 61 No. 4 Agustus 2018

- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Cetakan Kelima, Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2013). *Organizational behavior, Fifteenth Edition*. New Jersey: Pearson Education
- Robbins, Stephens P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Ria Puspita Sari (2015), *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta*, Skripsi Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Saryanto, Dheasey Amboningtyas, *Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ace Hardware Semarang)*
- Sari Irma Luvia (2015), *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ultra Jaya Milk Cabang Yogyakarta*, Jurnal Manajemen Vol. 5 no. 2 desember 2015
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang, (2013), *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*, Cetakan Pertama, Jakarta: CAPS (*Center for Academic Publishing Service*).

Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Tri Wartono (2017) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby), Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 4, No.2, April

Wibowo,S.E., M.Phil. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibisono Taufik (2018), pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Pada sekretariat daerah kabupaten tasikmalaya, Jurnal ekonomi Manajemen volumen 4 nomor 2 (November 2018) 70-81 <http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem> ISSN 2477-2275 (Print)



# LAMPIRAN-LAMPIRAN



**JAPFA**

**PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk**  
**Unit Corn Drier Sidrap**  
Jalan Poros Sidrap - Pare-Pare Km 09 Sidrap

Kepada Yth,  
Pimpinan Universitas Bosowa Makassar  
Program Pasca Sarjana Universitas Bosowa Makassar  
di-  
Tempat

Hal : *Pemberitahuan*

Dengan Hormat,  
Bersama surat ini di sampaikan bahwa, mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama	: Puteri Sari Dewi Anjani Sutarjo
Nim	: 4616104033
Prodi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

dengan judul Penelitian untuk tesis : *"Pengaruh Stress Kerja, Organizational Citizenship Behavior & Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan"* Program Pasca Sarjana Universitas Bosowa Makassar benar telah melakukan penelitian terhadap judul tesis tersebut pada perusahaan kami PT Japfa comfeed Indonesia, Tbk Unit Corn Drier Sidrap.

Demikian pemberitahuan kami. Atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,



**Kamal Armansyah**  
Head of HRD & GA Section  
PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk  
Unit Corn Drier Sidrap

KUESIONER PENELITIAN

Perihal : pengisian kuesioner penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan PT Japfa Comfee Indonesia Tbk. Unit *Corn Dryer* Sidrap

Di,-

Tempat

Dengan Hormat,

Saya akan melakukan penelitian yang berjudul “pengaruh stress kerja, *organizational citizenship behavior*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfee Indonesia Tbk. Unit *Corn Dryer* Sidrap. Untuk dapat memenuhi syarat memperoleh gelar magister manajemen pada program pascasarjana universitas bosowa. Jawaban anda akan menjadi masukan yang sangat berharga bagi kepentingan penelitian ini. Saya berharap kejujuran dan keikhlasan anda dalam setiap pertanyaan kuesioner yang disediakan. Demi kepentingan penelitian akan menjaga kerahasiaan identitas responden

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

PUTERI SARI DEWI ANJANI SUTARJO

### A. Identitas Responden

Nama (inisial) :

Jabatan :

Umur :  Kurang dari 20 tahun  21 - 28 tahun

29 - 36 tahun  37 - 44 tahun

Diatas 45 tahun

Jenis Kelamin :  Perempuan  Laki-laki

Pendidikan Terakhir :  SMA  Diploman

S1  S2

Lama bekerja :  2 - 6 tahun  Diatas 12 tahun

7 - 11 tahun

### B. Petunjuk Pengisian

- a) Jawablah pertanyaan dengan membubuhkan tanda cek ( $\checkmark$ ), pada pada kolom jawaban yang bapak/anggap sesuai. Keterangan skor penilaian menggunakan skala likter

SS (Sangat Setuju) 5

S (Setuju) 4

N (Netral) 3

TS (Tidak Setuju) 2

STS (Sangat Tidak Setuju) 1

- b) Setelah bapak/ibu selesai mengisi kuesioner, maka dimohon dikembalikan kepada sang peneliti.

### VARIABEL STRES KERJA (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Ambiguitas Peran</b>						
1	Saya merasa jelas dalam cangkupan dan tanggung jawab dalam peran saya					
2	Saya tahu apa harapan orang yang berkerja dengan saya					
3	Saya cukup memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepada saya					
<b>Konflik Peran</b>						
4	Saya agak khawatir bahwa saya kekurangan fasilitas yang dibutuhkan peran saya					
5	Saya merasa ada konflik antara nilai-nilai (keyakinan) saya dengan apa yang akan saya lakukan dengan peran saya					
6	Saya mempunyai orang yang cukup untuk bekerja dengan saya dalam peran saya					
<b>Peran Berlebih</b>						
7	Saya dapat melakukan yang lebih daripada apa yang telah ditugaskan kepada saya					

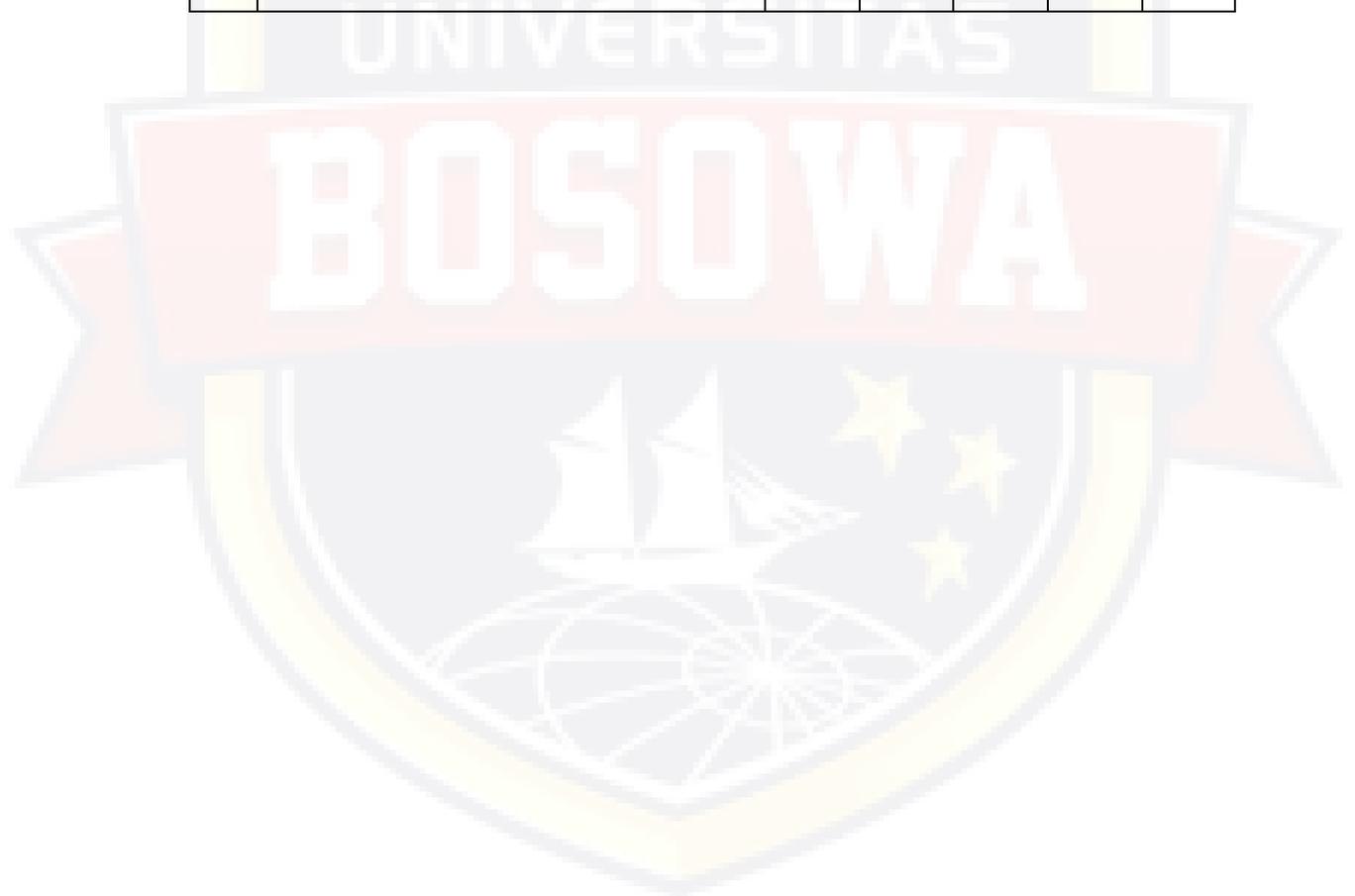
8	Saya telah diberi tanggung jawab terlalu banyak					
9	Beban kerja saya terlalu berlebihan					
Tuntutan antar Pribadi,						
10	Saya tidak dapat memuaskan tuntutan yang saling berbeda (bertentangan) dari orang-orang yang menuntut saya					
11	Saya dapat memelihara atau menjaga hubungan dengan rekan-rekan saya					
12	Banyak fungsi dari peran saya tidak diberikan kepada orang lain					



VARIABEL ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
<i>Altruism (Altruisme)</i>						
	Membantu memberikan orientasi terhadap karyawan baru walaupun sebenarnya tidak harus					
2	Selalu siap membantu atau mengulurkan tangan kepada orang-orang yang memerlukan					
3	Mau meluangkan waktu membantu kepada orang lain					
<i>Conscientiousness (Hati Nurani)</i>						
4	Saya dengan sungguh-sungguh mengikuti peraturan dan prosedur perusahaan					
5	Setiap tugas diberikan akan diselesaikan dengan penuh tanggung jawab					
<i>Sportmanship (Sportif)</i>						
6	Saya mampu bekerja sampai diluar waktu kerja yang ditetapkan(lembur)					
7	Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan					
<i>Courtesy(Kesopanan)</i>						
8	Saya selalu datang disetiap acara yang diadakan perusahaan					
9	Saya selalu menghargai rekan kerja					
10	Membantu melakukan kordinasi antar karyawan					

Civic Virtue(Kebajikan Sipil)						
11	Melakukan sesuatu yang kurang penting, tetapi hal itu dapat membantu meningkatkan nama baik perusahaan					
12	Selalu mengikuti perkembangan kemajuan diperusahaan					
13	Mengambil resiko tidak menyetujui untuk menyatakan keyakinan saya tentang apa yang paling baik untuk perusahaan					



VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (X3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
<i>Affective commitment</i> (Komitmen afektif)						
1	Saya sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisai ini					
2	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini					
3	Saya merasa terikat secara emosional pada organisasi ini					
4	Organisasi ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya					
<i>Continuance commitment</i> (Komitmen berkelanjutan)						
5	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya					
6	Salah satu akibat serius meninggalkan organisasi ini adalah langkanya peluang alternatif yang ada					
7	Saat ini tetap bekerja di organisasi ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya					
8	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan organisasi ini sekarang					
<i>Normative commitment</i> (Komitmen normatif)						
9	Saya pikir sekarang orang terlalu sering berpindah dari organisasi satu keorganisasi lain					

10	Saya didik untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi					
11	Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tampaknya tidak etis bagi saya					
12	Saya percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organisasinya					



VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Kuantitas</b>						
1	Saya senantiasa bekerja dengan mengutamakan proses/tahapan kerja yang benar sehingga kondisi pekerjaan tidak mengalami permasalahan dikemudian hari					
2	Saya melakukan tugas yang diberikan dengan baik					
3	Saya biasa menerima tanggung jawab dan mulai bertindak					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi agar menghasilkan kinerja yang baik					
<b>Kualitas</b>						
4	Saya memegang kualitas professional yang tinggi					
5	Saya memiliki kualitas kerja jauh lebih baik dari rekan kerja yang lain					
6	sayamemiliki antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
7	Pengetahuan saya berkaitan dengan pekerjaan utama adalah baik					
<b>Ketepatan waktu penyelesaian</b>						
8	Saya dapat menggunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja					
9	Saya yang hadir ditempat kerja sesuai jadwal yang di atur perusahaan					

10	Saya memberikan informasi terlebih dahulu jika tidak datang					
11	Saya dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu					



**REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN**

No	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	SK10	SK11	SK12	Stress_Kerja
1	1	5	2	1	5	1	2	1	1	1	2	1	1,917
2	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	2	1,5
3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1,167
4	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1,583
5	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	2	2	1,583
6	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1,5
7	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1,083
8	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1,167
9	1	2	2	1	2	1	5	1	1	2	2	2	1,833
10	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1,167
11	1	2	2	1	1	2	1	5	1	1	2	1	1,667
12	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1,667
13	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1,333
14	2	1	1	1	5	2	1	5	1	2	2	1	2
15	1	2	1	1	1	1	1	1	5	2	2	2	1,667
16	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1,333
17	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1,75
18	1	1	2	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1,5
19	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1,417
20	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,083
21	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1,417

22	1	1	1	1	2	2	1	2	1	5	1	1	1,583
23	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1,333
24	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1,417
25	1	1	5	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1,667
26	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1,333
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1,083
28	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1,667
29	2	1	1	1	1	1	5	2	5	1	2	2	2
30	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1,333
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1,167
32	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1,167
33	1	1	2	2	1	2	1	5	1	1	2	2	1,75
34	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	5	2	1,75
35	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1,5
36	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1,333
37	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1,333
38	2	1	2	1	5	2	1	5	1	2	1	1	2
39	1	2	5	1	1	1	1	1	5	2	2	2	2
40	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,25
41	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1,667
42	1	1	5	1	1	1	1	1	5	2	1	2	1,833
43	1	5	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1,667
44	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,25
45	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1,167
46	2	1	2	1	2	2	1	2	1	5	1	2	1,833
47	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1,167

48	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1,25
49	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1,667
50	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1,25
51	1	2	2	1	5	2	1	5	1	2	2	1	2,083
52	2	2	1	1	1	1	1	1	5	2	2	2	1,75
53	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1,25
54	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1,75
55	1	2	2	1	1	1	1	1	5	2	2	2	1,75
56	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1,583
57	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1,417
58	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1,333
59	2	2	1	1	2	2	1	2	1	5	2	2	1,917
60	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1,417
61	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1,583
62	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1,583
63	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1,5
64	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1,417
65	1	5	2	1	5	1	2	1	2	2	2	2	2,167
66	1	1	1	1	1	5	2	2	1	2	2	2	1,75
67	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1,333
68	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2,167
69	3	1	1	1	1	5	2	2	2	2	2	2	2
70	2	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	1,833
71	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1,5
72	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	1,75
73	1	2	2	1	2	1	5	2	2	3	3	2	2,167

74	1	1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1,917
75	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1,833
76	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1,833
77	1	2	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1,667
78	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2,25
79	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2,583
80	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2,333
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
82	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2,667
83	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2,5



## REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

No	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5	OCB6	OCB7	OCB8	OCB9	OCB10	OCB11	OCB12	OCB13	Organizational_Citizenship_Behavior
1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4,69
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,92
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,92
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4,77
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,92
6	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4,62
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,92
8	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,85
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4,08
10	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4,62
11	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4,62
12	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4,62
13	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4,54
14	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4,69
15	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4,46
16	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4,38
17	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4,62
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,92
19	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4,46
20	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4,31
21	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4,46
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,92
23	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4,46

24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4,15
25	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4,62
26	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4,31
27	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4,54
28	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4,31
29	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4,38
30	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4,38
31	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4,54
32	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4,85
33	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4,46
34	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4,62
35	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4,46
36	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,85
37	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4,46
38	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4,23
39	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4,62
40	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4,38
41	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4,62
42	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4,77
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,92
44	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4,69
45	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,85
46	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4,77
47	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4,46
48	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4,77
49	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4,54

50	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4,69
51	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4,62
52	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4,85
53	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4,77
54	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4,46
55	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4,23
56	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4,54
57	3	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4,38
58	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4,54
59	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4,15
60	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,08
61	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4,69
62	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,62
63	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4,23
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,08
65	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4,15
66	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4,15
67	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4,15
68	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4,15
69	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4,23
70	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4,15
71	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4,23
72	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4,77
73	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,15
74	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4,62
75	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4,08

76	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4,62
77	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4,23
78	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4,15
79	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4,46
80	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4,54
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,92
82	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4,46
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4,15



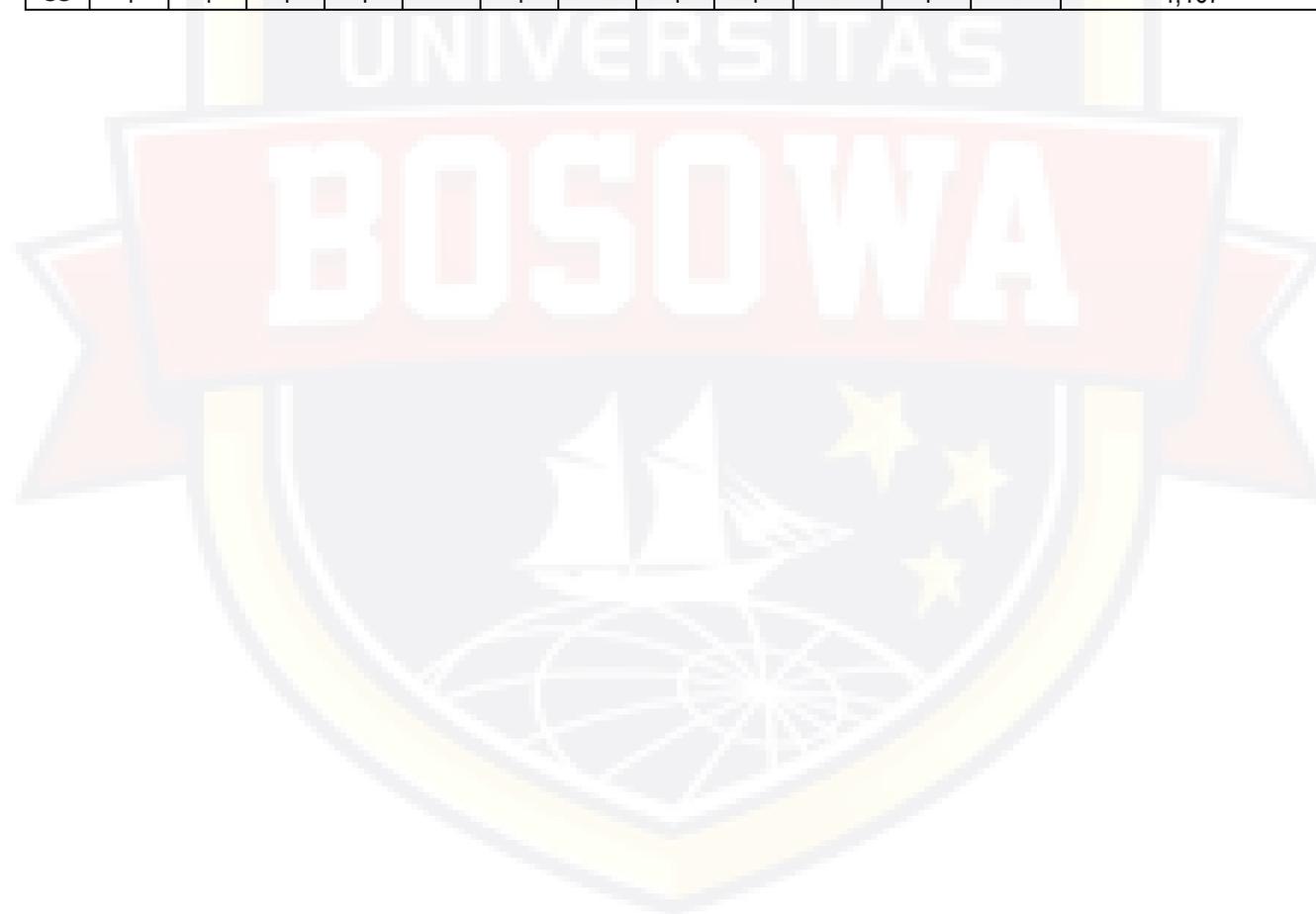
### REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

No	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	KO11	KO12	Komitmen_Organisasi
1	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4,583
2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4,917
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4,917
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4,667
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,917
6	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4,583
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4,833
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4,917
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4,083
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4,583
12	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4,417
13	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4,667
14	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4,417
15	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4,583
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4,167
17	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4,5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4,833
19	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4,25
20	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4,5
21	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4,417
22	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4,917
23	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4,333





76	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,833
77	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4,75
78	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4,417
79	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4,333
80	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4,5
81	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4,917
82	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4,333
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4,167



Lampiran 4

FREQUENCIES VARIABLES=SK1 SK2 SK3 SK4 SK5 SK6 SK7 SK8 SK9  
SK10 SK11 SK12 OCB1 OCB2 OCB3 OCB4 OCB5

OCB6 OCB7 OCB8 OCB9 OCB10 OCB11 OCB12 OCB13 KO1 KO2 KO3  
KO4 KO5 KO6 KO7 KO8 KO9 KO10 KO11 KO12 KK1

KK2 KK3 KK4 KK5 KK6 KK7 KK8 KK9 KK10 KK11 KK12

/STATISTICS=MEAN

/ORDER=ANALYSIS.

**Frequencies**

		Statistics						
		SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7
N	Valid	83	83	83	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		1,49	1,69	1,60	1,39	1,60	1,65	1,65

		Statistics						
		SK8	SK9	SK10	SK11	SK12	OCB1	OCB2
N	Valid	83	83	83	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		1,64	1,81	1,75	1,75	1,70	2,58	2,61

		Statistics						
		OCB10	OCB11	OCB12	OCB13	KO1	KO2	KO3
N	Valid	83	83	83	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,51	4,47	4,45	4,54	4,49	4,47	4,42

		Statistics						
		KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10
N	Valid	83	83	83	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,45	4,51	4,43	4,48	4,54	4,47	4,58

		Statistics						
		KO11	KO12	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5
N	Valid	83	83	83	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,47	4,58	4,51	4,53	4,49	4,47	4,42

		Statistics						
		KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12
N	Valid	83	83	83	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,45	4,51	4,43	4,48	4,54	4,47	4,58

### Frequency Table

		SK1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	47	56,6	56,6	56,6
	Tidak Setuju	31	37,3	37,3	94,0
	Ragu-Ragu	5	6,0	6,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

		SK4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	54	65,1	65,1	65,1
	Tidak Setuju	26	31,3	31,3	96,4
	Ragu-Ragu	3	3,6	3,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

		SK5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	52	62,7	62,7	62,7
	Tidak Setuju	22	26,5	26,5	89,2
	Ragu-Ragu	4	4,8	4,8	94,0
	Sangat Setuju	5	6,0	6,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**SK6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	43	51,8	51,8	51,8
	Tidak Setuju	34	41,0	41,0	92,8
	Ragu-Ragu	2	2,4	2,4	95,2
	Sangat Setuju	4	4,8	4,8	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**SK7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	46	55,4	55,4	55,4
	Tidak Setuju	26	31,3	31,3	86,7
	Ragu-Ragu	8	9,6	9,6	96,4
	Sangat Setuju	3	3,6	3,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**SK8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	51	61,4	61,4	61,4
	Tidak Setuju	21	25,3	25,3	86,7
	Ragu-Ragu	6	7,2	7,2	94,0
	Sangat Setuju	5	6,0	6,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**SK9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	41	49,4	49,4	49,4
	Tidak Setuju	31	37,3	37,3	86,7
	Ragu-Ragu	4	4,8	4,8	91,6
	Sangat Setuju	7	8,4	8,4	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**SK10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	39	47,0	47,0	47,0
	Tidak Setuju	32	38,6	38,6	85,5
	Ragu-Ragu	9	10,8	10,8	96,4
	Sangat Setuju	3	3,6	3,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**SK11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	28	33,7	33,7	33,7
	Tidak Setuju	50	60,2	60,2	94,0
	Ragu-Ragu	4	4,8	4,8	98,8
	Sangat Setuju	1	1,2	1,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**SK12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	30	36,1	36,1	36,1
	Tidak Setuju	48	57,8	57,8	94,0
	Ragu-Ragu	5	6,0	6,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**OCB1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	2,4	2,4	2,4
	Setuju	36	43,4	43,4	45,8
	Sangat Setuju	45	54,2	54,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**OCB2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	2,4	2,4	2,4
	Setuju	32	38,6	38,6	41,0
	Sangat Setuju	49	59,0	59,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**OCB3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	7	8,4	8,4	8,4
	Setuju	30	36,1	36,1	44,6
	Sangat Setuju	46	55,4	55,4	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**OCB4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	4	4,8	4,8	4,8
	Setuju	32	38,6	38,6	43,4
	Sangat Setuju	47	56,6	56,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**OCB5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	1,2	1,2	1,2
	Setuju	32	38,6	38,6	39,8
	Sangat Setuju	50	60,2	60,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**OCB6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	3,6	3,6	3,6
	Setuju	33	39,8	39,8	43,4
	Sangat Setuju	47	56,6	56,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**OCB7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	1,2	1,2	1,2
	Setuju	40	48,2	48,2	49,4
	Sangat Setuju	42	50,6	50,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**OCB8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	48	57,8	57,8	57,8
	Sangat Setuju	35	42,2	42,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**OCB9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	1,2	1,2	1,2
	Setuju	31	37,3	37,3	38,6
	Sangat Setuju	51	61,4	61,4	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**OCB10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	41	49,4	49,4	49,4
	Sangat Setuju	42	50,6	50,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**OCB11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	2,4	2,4	2,4
	Setuju	40	48,2	48,2	50,6
	Sangat Setuju	41	49,4	49,4	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**OCB12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	1,2	1,2	1,2
	Setuju	44	53,0	53,0	54,2
	Sangat Setuju	38	45,8	45,8	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**OCB13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	2,4	2,4	2,4
	Setuju	34	41,0	41,0	43,4
	Sangat Setuju	47	56,6	56,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**KO1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	1,2	1,2	1,2
	Setuju	40	48,2	48,2	49,4
	Sangat Setuju	42	50,6	50,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**KO2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	1,2	1,2	1,2
	Setuju	42	50,6	50,6	51,8
	Sangat Setuju	40	48,2	48,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**KO3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	48	57,8	57,8	57,8
	Sangat Setuju	35	42,2	42,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**KO4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	2,4	2,4	2,4
	Setuju	42	50,6	50,6	53,0
	Sangat Setuju	39	47,0	47,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**KO5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	41	49,4	49,4	49,4
	Sangat Setuju	42	50,6	50,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**KO6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	3,6	3,6	3,6
	Setuju	41	49,4	49,4	53,0
	Sangat Setuju	39	47,0	47,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**KO7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	43	51,8	51,8	51,8
	Sangat Setuju	40	48,2	48,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**KO8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	2,4	2,4	2,4
	Setuju	34	41,0	41,0	43,4
	Sangat Setuju	47	56,6	56,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**KO9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	2,4	2,4	2,4
	Setuju	40	48,2	48,2	50,6
	Sangat Setuju	41	49,4	49,4	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**KO10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	42,2	42,2	42,2
	Sangat Setuju	48	57,8	57,8	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**KO11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	2,4	2,4	2,4
	Setuju	40	48,2	48,2	50,6
	Sangat Setuju	41	49,4	49,4	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**KO12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	42,2	42,2	42,2
	Sangat Setuju	48	57,8	57,8	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**KK1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	1,2	1,2	1,2
	Setuju	39	47,0	47,0	48,2
	Sangat Setuju	43	51,8	51,8	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**KK2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	39	47,0	47,0	47,0
	Sangat Setuju	44	53,0	53,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**KK3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	1,2	1,2	1,2
	Setuju	40	48,2	48,2	49,4
	Sangat Setuju	42	50,6	50,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**KK4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	1,2	1,2	1,2
	Setuju	42	50,6	50,6	51,8
	Sangat Setuju	40	48,2	48,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**KK5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	48	57,8	57,8	57,8
	Sangat Setuju	35	42,2	42,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**KK6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	2,4	2,4	2,4
	Setuju	42	50,6	50,6	53,0
	Sangat Setuju	39	47,0	47,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**KK7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	41	49,4	49,4	49,4
	Sangat Setuju	42	50,6	50,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**KK8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	3,6	3,6	3,6
	Setuju	41	49,4	49,4	53,0
	Sangat Setuju	39	47,0	47,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**KK9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	43	51,8	51,8	51,8
	Sangat Setuju	40	48,2	48,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**KK10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	2,4	2,4	2,4
	Setuju	34	41,0	41,0	43,4
	Sangat Setuju	47	56,6	56,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**KK11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	2,4	2,4	2,4
	Setuju	40	48,2	48,2	50,6
	Sangat Setuju	41	49,4	49,4	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**KK12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	42,2	42,2	42,2
	Sangat Setuju	48	57,8	57,8	100,0
	Total	83	100,0	100,0	



## UJI VALIDITAS VARIABEL STRES KERJA

## CORRELATIONS

/VARIABLES=SK1 SK2 SK3 SK4 SK5 SK6 SK7 SK8 SK9 SK10 SK11 SK12  
Stress\_Kerja

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

		Stress_Kerja
SK1	Pearson Correlation	,499**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
SK2	Pearson Correlation	,341**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	83
SK3	Pearson Correlation	,427**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
SK4	Pearson Correlation	,492**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
SK5	Pearson Correlation	,491**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
SK6	Pearson Correlation	,300**

	Sig. (2-tailed)	,006
	N	83
SK7	Pearson Correlation	,533**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
SK8	Pearson Correlation	,459**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
SK9	Pearson Correlation	,395**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
SK10	Pearson Correlation	,558**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
SK11	Pearson Correlation	,504**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
SK12	Pearson Correlation	,560**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
Stress_Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	83

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

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

UJI VALIDITAS VARIABEL ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR

CORRELATIONS

/VARIABLES=OCB1 OCB2 OCB3 OCB4 OCB5 OCB6 OCB7 OCB8 OCB9  
OCB10 OCB11 OCB12 OCB13

Organizational\_Citizenship\_Behavior

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

**Correlations**

<b>Correlations</b>		
Organizational_Citizenship_Behavior		
OCB1	Pearson Correlation	,361**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	83
OCB2	Pearson Correlation	,520**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
OCB3	Pearson Correlation	,619**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
OCB4	Pearson Correlation	,545**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83

OCB5	Pearson Correlation	,629**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
OCB6	Pearson Correlation	,664**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
OCB7	Pearson Correlation	,587**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
OCB8	Pearson Correlation	,564**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
OCB9	Pearson Correlation	,428**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
OCB10	Pearson Correlation	,413**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
OCB11	Pearson Correlation	,292**
	Sig. (2-tailed)	,007
	N	83
OCB12	Pearson Correlation	,168
	Sig. (2-tailed)	,128

	N	83
OCB13	Pearson Correlation	,265*
	Sig. (2-tailed)	,015
	N	83
Organizational_Citizen ship_Behavior	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	83

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

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



## UJI VALIDITAS VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

### CORRELATIONS

/VARIABLES=KO1 KO2 KO3 KO4 KO5 KO6 KO7 KO8 KO9 KO10 KO11

KO12 Komitmen\_Organisasi

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

### Correlations

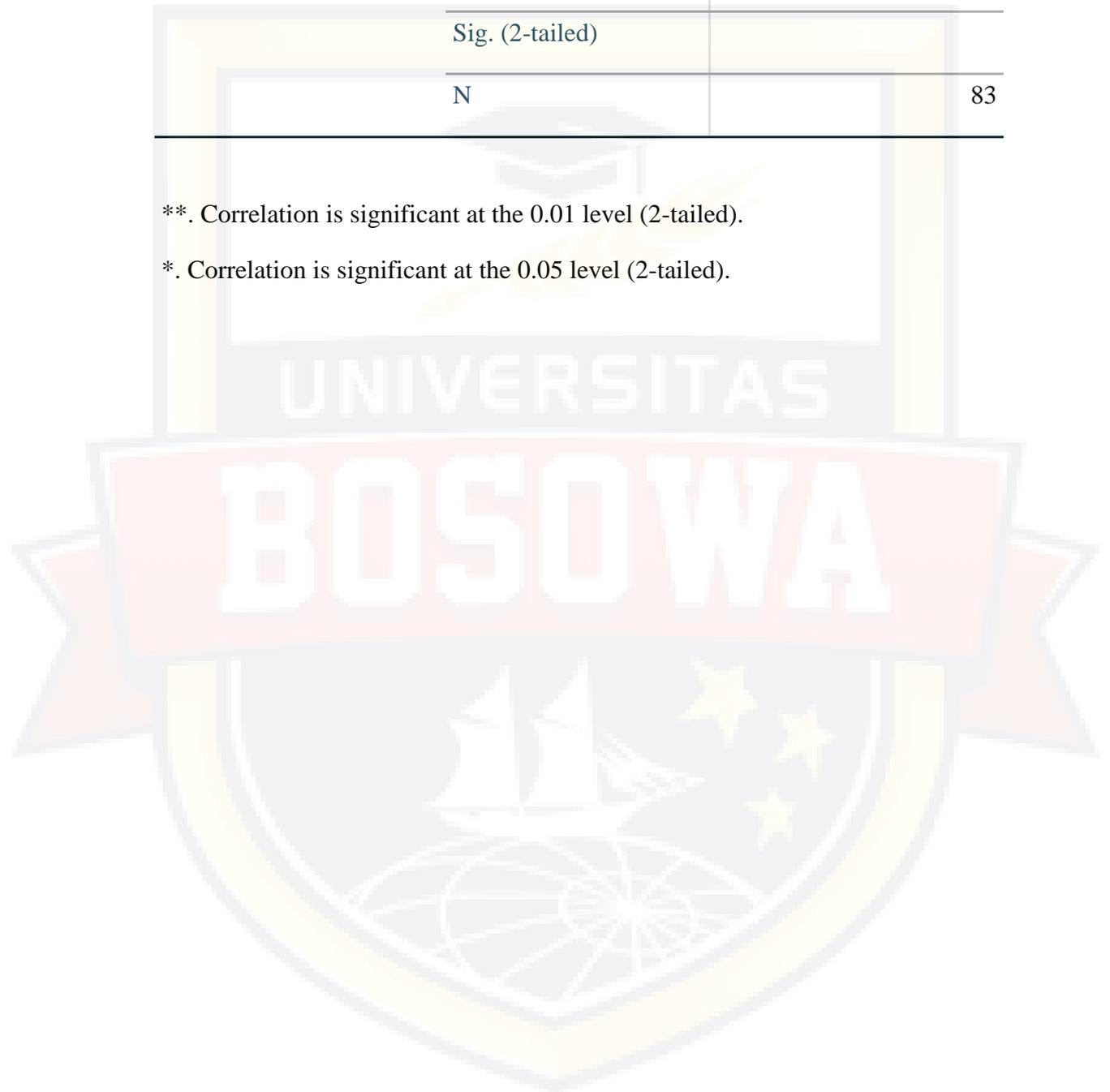
<b>Correlations</b>		Komitmen_Organisasi
KO1	Pearson Correlation	,444**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
KO2	Pearson Correlation	,530**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
KO3	Pearson Correlation	,504**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
KO4	Pearson Correlation	,383**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
KO5	Pearson Correlation	,360**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83

	Sig. (2-tailed)	,001
	N	83
KO6	Pearson Correlation	,449**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
KO7	Pearson Correlation	,510**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
KO8	Pearson Correlation	,583**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
KO9	Pearson Correlation	,681**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
KO10	Pearson Correlation	,476**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
KO11	Pearson Correlation	,681**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
KO12	Pearson Correlation	,476**
	Sig. (2-tailed)	,000

	N	83
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	83

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

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



## UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN

### CORRELATIONS

/VARIABLES=KK1 KK2 KK3 KK4 KK5 KK6 KK7 KK8 KK9 KK10 KK11  
KK12 Kinerja

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

### Correlations

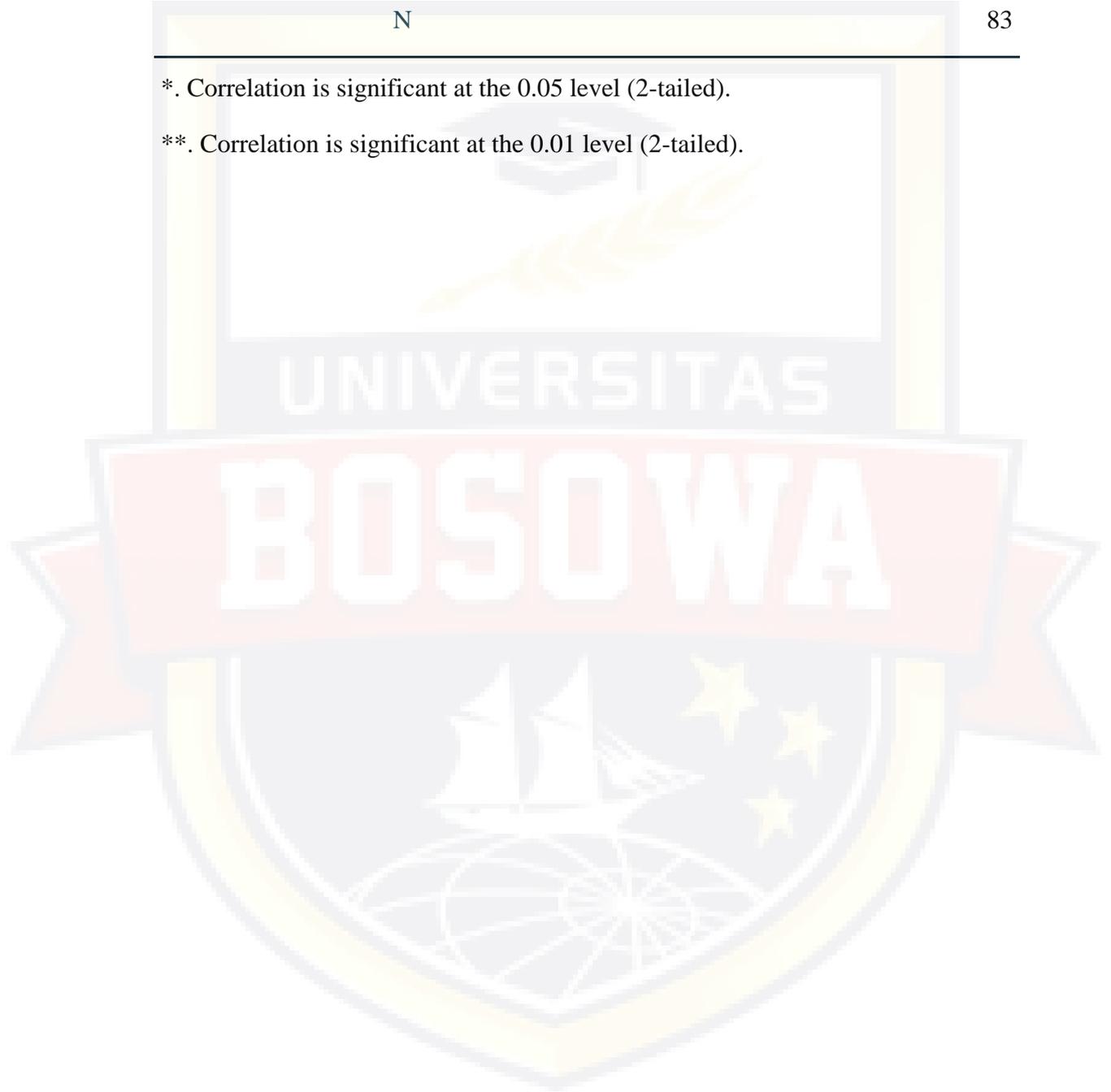
		Kinerja Karyawan
KK1	Pearson Correlation	,572**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
KK2	Pearson Correlation	,454**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
KK3	Pearson Correlation	,475**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
KK4	Pearson Correlation	,519**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
KK5	Pearson Correlation	,592**

	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
KK6	Pearson Correlation	,490**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
KK7	Pearson Correlation	,467**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
KK8	Pearson Correlation	,409**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
KK9	Pearson Correlation	,574**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
KK10	Pearson Correlation	,546**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
KK11	Pearson Correlation	,526**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	83
KK12	Pearson Correlation	,321**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	83

Kinerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	83

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

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



## HASIL UJI REABILITAS

## RELIABILITY

/VARIABLES=SK1 SK2 SK3 SK4 SK5 SK6 SK7 SK8 SK9 SK10 SK11 SK12

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=CORR.

**Reliabilit**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,733	,776	12

## RELIABILITY

/VARIABLES=OCB1 OCB2 OCB3 OCB4 OCB5 OCB6 OCB7 OCB8 OCB9 OCB10 OCB11 OCB12 OCB13

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=CORR.

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,702	,700	13

RELIABILITY

/VARIABLES=KO1 KO2 KO3 KO4 KO5 KO6 KO7 KO8 KO9 KO10 KO11 KO12

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,738	,737	12

RELIABILITY

/VARIABLES=KK1 KK2 KK3 KK4 KK5 KK6 KK7 KK8 KK9 KK10 KK11 KK12

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=CORR.

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,720	,721	12



UJI NORMALITAS

NPART TESTS

/K-S(NORMAL)=Stress\_Kerja Organizational\_Citizenzship\_Behavior Komitmen\_Organisasi Kinerja

/MISSING ANALYSIS

/METHOD=MC CIN(99) SAMPLES(10000).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stress_Kerja	Organizational _Citizenzship _Behavior	Komitmen_Or ganisasi	Kinerja
N		83	83	83	83
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	1,6425702811 32530	4,5134383688 60053	4,4909638554 21687	4,4899598393 57430
	Std. Deviation	,38509011556 3947	,25572064562 3171	,26703862784 0501	,25976771673 9658
Most Extreme Differences	Absolute	,101	,106	,108	,129
	Positive	,101	,106	,108	,129

	Negative		-,073	-,101	-,081	-,094
Test Statistic			,101	,106	,108	,129
Asymp. Sig. (2-tailed)			,036 <sup>c</sup>	,061 <sup>c</sup>	,078 <sup>c</sup>	,082 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,340 <sup>d</sup>	,285 <sup>d</sup>	,269 <sup>d</sup>	,115 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,328	,274	,258	,106
		Upper Bound	,352	,297	,281	,123

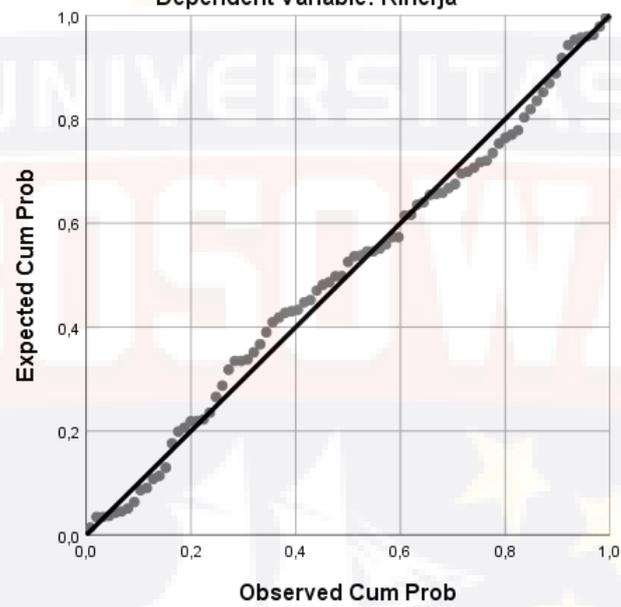
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: Kinerja



UJI LINEARITAS

MEANS TABLES=Kinerja BY Stress\_Kerja Organizational\_Citizenzship\_Behavior Komitmen\_Organisasi

/CELLS=MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS LINEARITY.

Means

Kinerja \* Stress\_Kerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Stress_Kerja	Between Groups (Combined)	1,792	19	,094	1,588	,088
	Linearity	,211	1	,211	3,560	,064
	Deviation from Linearity	1,580	18	,088	1,478	,129
	Within Groups	3,742	63	,059		
	Total	5,533	82			

**Kinerja \* Organizational\_Citizenzship\_Behavior****ANOVA Tabel**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Organizational_Citizenzsh ip_Behavior	Between Groups (Combined)	3,669	11	,334	12,699	,000
	Linearity	2,924	1	2,924	111,347	,000
	Deviation from Linearity	,744	10	,074	,834	,205
	Within Groups	1,865	71	,026		
	Total	5,533	82			

**Kinerja \* Komitmen\_Organisasi**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Komitmen_Organisasi	Between Groups	(Combined)	5,068	13	,390	57,794	,000
		Linearity	4,965	1	4,965	736,110	,000
		Deviation from Linearity	,103	12	,009	1,268	,258
	Within Groups		,465	69	,007		
	Total		5,533	82			

## UJI HETEROKEDASTISITAS

## REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

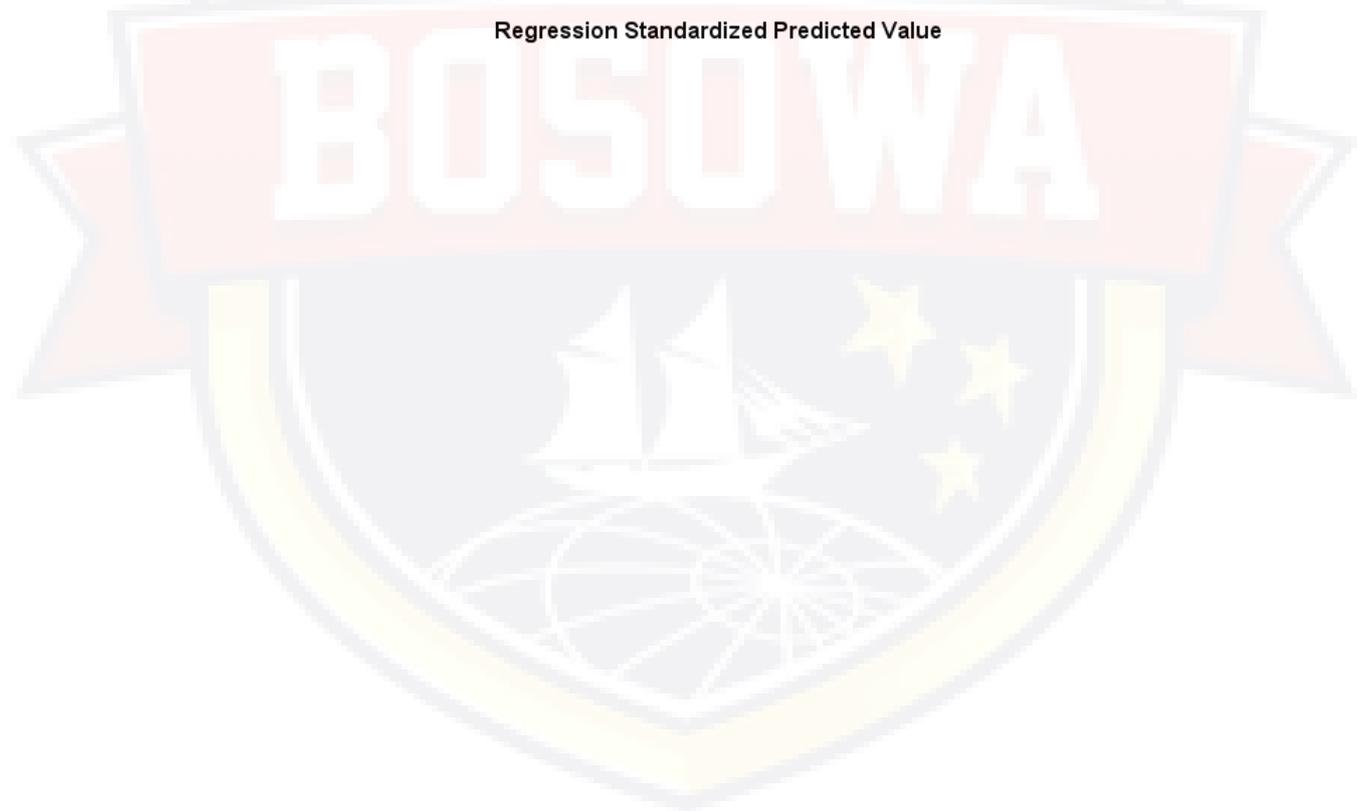
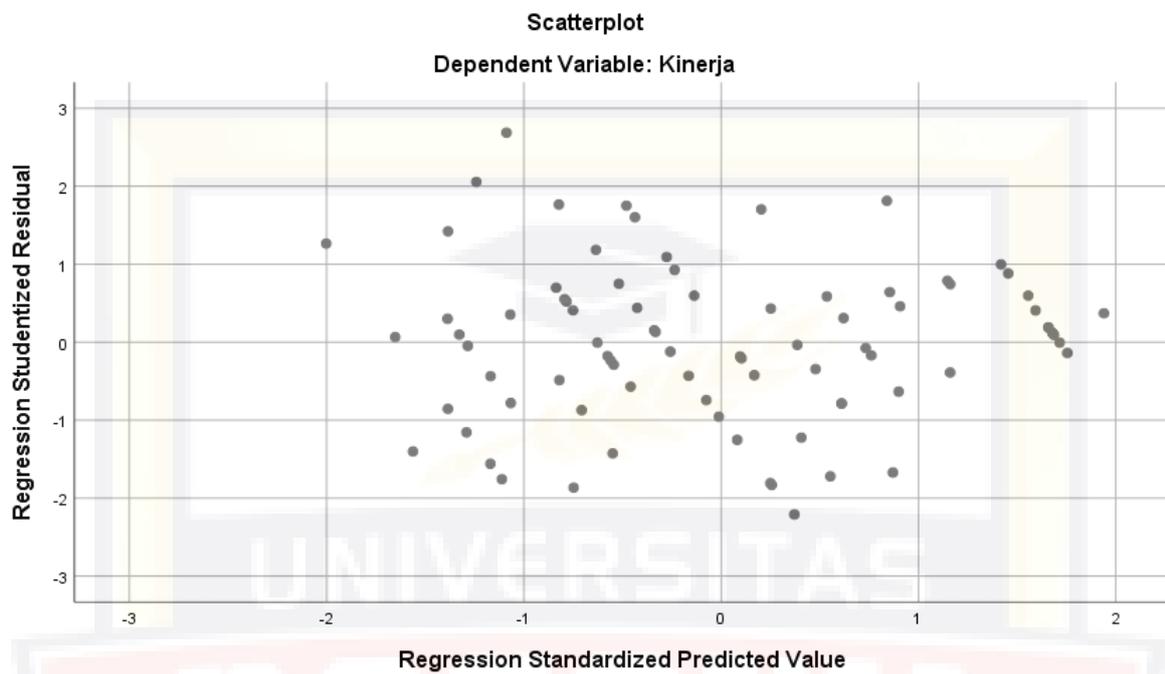
/NOORIGIN

/DEPENDENT Residual

/METHOD=ENTER Stress\_Kerja Organizational\_Citizenzship\_Behavior  
Komitmen\_Organisasi.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,093	,172		,540	,591
	Stress_Kerja	-,022	,022	-,032	-,980	,330
	Organizational_Citizenzship_Behavior	,186	,043	,183	4,268	,000
	Komitmen_Organisasi	,801	,041	,823	19,387	,000

a. Dependent Variable: Kinerja



## UJI MULTIKOLINEARITAS

### REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Kinerja

/METHOD=ENTER Stress\_Kerja Organizational\_Citizenship\_Behavior Komitmen\_Organisasi.

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,093	,172		,540	,591		
	Stress_Kerja	-,022	,022	-,032	-,980	,330	,960	1,042
	Organizational_Citizenship_Behavior	,186	,043	,183	4,268	,000	,563	1,776
	Komitmen_Organisasi	,801	,041	,823	19,387	,000	,572	1,748

a. Dependent Variable: Kinerja

## ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

## REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Kinerja

/METHOD=ENTER Stress\_Kerja Organizational\_Citizenzship\_Behavior  
Komitmen\_Organisasi.**Regression**

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen_Or ganisasi, Stress_Kerja, Organizational _Citizenzship_ Behavior <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

---

**Model Summary**

---

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,958 <sup>a</sup>	,919	,915	,075514560743 443

a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Organisasi, Stress\_Kerja, Organizational\_Citizenship\_Behavior

---

**ANOVA<sup>a</sup>**

---

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,083	3	1,694	297,112	,000 <sup>b</sup>
	Residual	,450	79	,006		
	Total	5,533	82			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen\_Organisasi, Stress\_Kerja, Organizational\_Citizenship\_Behavior

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,093	,172		,540	,591
	Stress_Kerja	-,022	,022	-,032	-,980	,330
	Organizational _Citizenship_ Behavior	,186	,043	,183	4,268	,000
	Komitmen_Or ganisasi	,801	,041	,823	19,387	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

**BOSOWA**

