

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Perusahaan

Perusahaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT PZ Cussons Indonesia, Tangerang. Perusahaan ini bergerak dibidang industri kosmetik dan telah bergerak selama 38 tahun di Indonesia. PT PZ. Cussons memiliki nilai-nilai perusahaan yaitu CAN DO yang terdiri dari *Courage, Accountability, Networking, Drive, dan Oneness*. Kemudian PT PZ. Cussons Indonesia memiliki misi yaitu “*Enhancing the lives of consumers through sustainable, quality, and innovation brands*”. Kemudian juga dalam visinya yaitu “*To be leading consumer brand of choice in our operating markets, delivering innovative, sustainable products created by exceptional people in a unique CAN DO culture that embrace integrity, diversity, and drives the passion to succeed*” .

4.2 Profil Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah orang-orang yang bekerja di pabrik PT PZ.Cussons Indonesia, Tangerang. Kuesioner yang disebarakan dalam penelitian aktual sebanyak 150 kuesioner. Tingkat respon yang didapat dari kuesioner ini sebesar 100% dengan melihat dari *responden rate*. Dari hasil kuesioner yang dibagikan , hasil profil responden dapat dilihat pada tabel 4.1:

Tabel 4.1 Profil Responden Penelitian Aktual

	Variabel Demografis	Frekuensi	Persentase
Jenis	Pria	90	60%
Kelamin	Wanita	60	40%
Usia	19-24 tahun	24	16%
	25-34 tahun	68	45%
	>35 tahun	58	39%
Lama	1-3 tahun	23	15%
Bekerja	4-6 tahun	67	46%
	>6 tahun	58	39%
Pengeluaran	< Rp.5.000.000/bulan	38	25%
Perbulan	Rp. 5.000.000 –	112	75%
	Rp.10.000.000/bulan		
	>Rp. 10.000.000/bulan	0	0%

Sumber: Pengolahan data, 2017

4.2.1 Jenis kelamin

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa 150 responden aktual yang digunakan adalah mayoritas pria. Persentase menunjukkan bahwa 60% yang mengisi kuesioner adalah pria, sedangkan wanita yang mengisi kuesioner ini hanya sebanyak 40%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang lebih banyak bekerja berdasarkan jenis kelamin di PT PZ.Cussons adalah pria.

4.2.2 Usia

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa 150 responden aktual berdasarkan usia menunjukkan, sebanyak 16% berusia antara 19-24 tahun. Kemudian terdapat 45%

responden yang berusia antara 25-34 tahun. Dan untuk umur di atas 35 tahun terdapat persentase sebesar 39%. Dengan demikian mayoritas responden yang digunakan dalam survei ini adalah karyawan yang bekerja antara 25-34 tahun.

4.2.3 Lama bekerja

Pada tabel 4.1 menunjukkan lamanya bekerja pada setiap karyawan yang bekerja di pabrik PT PZ.Cussons. Persentase sebesar 15% ditujukan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan selama 1-3 tahun. Kemudian sebesar 46% ditujukan kepada karyawan yang telah bekerja di perusahaan selama 4-6 tahun. Dan sebesar 39% ditujukan kepada karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 6 tahun untuk perusahaan. Oleh karena itu mayoritas yang bekerja di perusahaan PT PZ.Cussons ini antara 4-6 tahun, dimana karyawan yang telah bekerja adalah karyawan tetap dan sudah berpengalaman dalam bidangnya masing-masing.

4.2.4 Pengeluaran Perbulan

Pada hasil penelitian aktual yang sesuai dengan tabel 4.1 menunjukkan tingkat pengeluaran kurang dari Rp.5.000.000 sebesar 25%. Kemudian sebanyak 75% memiliki pengeluaran antara Rp.5.000.000 sampai dengan Rp.10.000.000, dan untuk pengeluaran lebih dari Rp.10.000.000 memiliki persentase sebesar 0% atau tidak ada karyawan yang mengeluarkan lebih dari Rp.10.000.000 untuk kebutuhan hidupnya selama 1 bulan. Sehingga untuk setiap karyawan rata-rata harus mengeluarkan biaya sebesar Rp.5.000.000 sampai dengan Rp.10.000.000 per bulannya untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

4.3 Hasil Uji *Pre-Test*

Uji *Pre-Test* yang dilakukan sebanyak 70 responden. Pada Kuesioner yang dibagikan telah terdapat *filter question* yang menanyakan lama bekerja, jenis kelamin, usia, dan pengeluaran perbulan yang harus dikeluarkan. Responden yang dituju dari penelitian ini adalah karyawan lini produksi yang bekerja di perusahaan PT PZ.Cussons Indonesia, Tangerang. Tujuan dilakukan studi pendahuluan ini dikarenakan untuk memastikan indikator-indikator yang dipakai pada penelitian ini *valid* dan *reliable* dan juga memastikan pada setiap responden mengerti terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Pengujian hasil studi pendahuluan ini menggunakan program SmartPLS 3.2.4.

4.3.1 Hasil Uji Validitas *Pre-Test*

Dalam hasil uji validitas di *Pre-Test* ini terdapat nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 dan nilai average variance extracted (AVE) harus lebih besar dari 0.5 (Ghozali dan Latan 2012, 78). Dengan begitu, jika nilai yang dihasilkan kurang dari 0.7 pada *loading factor* dan nilai AVE kurang dari 0.5 maka indikator yang dihasilkan tidak valid.

Tabel 4.2 *Average Variance Extracted* Studi pendahuluan

Variabel	AVE	Valid
Budaya Organisasi	0.574	<i>Valid</i>
Kepuasan Kerja	0.553	<i>Valid</i>
Komitmen Organisasi	0.614	<i>Valid</i>
<i>Organization Behavioral Citizenship (OCB)</i>	0.636	<i>Valid</i>

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Pada tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa setiap variabel yang dipakai valid dan dapat digunakan sebagai penelitian aktual nantinya. Variabel-variabel yang digunakan sudah memenuhi syarat ketentuan AVE yaitu lebih dari 0.5. Variabel budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0.574 yang melebihi 0.5. Dengan begitu variabel budaya organisasi dapat dinyatakan valid, dan angka yang ditunjukkan sebesar 57,4% varian dari indikator dapat dijelaskan. Pada variabel kepuasan kerja mendapatkan nilai sebesar 0.553 yang melebihi 0.5. Maka variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan *valid*, karena memiliki angka sebesar 55,3% varian dari indikator yang dapat dijelaskan. Kemudian pada variabel komitmen organisasi mendapatkan nilai sebesar 0.614 yang melebihi 0.5. Sehingga pada variabel komitmen organisasi dapat dinyatakan *valid*, karena memiliki nilai sebesar 61,4% varian dari indikator yang dijelaskan. Dan yang terakhir pada variabel *Organization Citizenship Behavioral* (OCB) memiliki nilai sebesar 0.636 yang melebihi angka 0.5. Sehingga variabel OCB dapat dinyatakan *valid*, karena memiliki nilai sebesar 63,6% varian dari indikator yang dijelaskan.

Pengukuran validitas konvergen dalam studi pendahuluan juga diuji dengan menggunakan *loading factor*. Nilai yang harus dimiliki dari setiap indikator agar dinyatakan *valid* adalah lebih dari 0.7 (Ghozali dan Latan 2012, 78). Tabel 4.3 ini merupakan hasil penghitungan *loading factor* menggunakan SmartPLS 3.4.2

Tabel 4.3 *Loading Factor* Studi Pendahuluan

Variabel			
	Budaya	Kepuasan kerja	Komitmen
	Organisasi		Organisasi
			<i>Organizational</i>
			<i>Citizenship</i>
			<i>Behavioral (OCB)</i>
BO1	0.763		
BO2	0.762		
BO3	0.749		
BO4	0.713		
BO5	0.800		
KK1		0.469	
KK2		0.872	
KK3		0.818	
KK4		0.712	
KK5		0.781	
KO1			0.749
KO2			0.824
KO3			0.736
KO4			0.822
OCB1			0.796
OCB2			0.745
OCB3			0.876
OCB4			0.725
OCB5			0.841

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Pada tabel 4.3 merupakan studi pendahuluan yang terdapat total 19 indikator yang mengukur empat variabel. Nilai yang terdapat pada tabel merupakan hasil dari pengukuran *loading factor*. Pada hasil yang telah diseleksi yang menggunakan nilai lebih dari 0.7 pada *loading factor* terhadap satu indikator yang harus gugur dalam penelitian ini. Pada variabel kepuasan kerja terdapat 1 indikator yang harus gugur dalam perhitungan *loading factor* ini dikarenakan tidak memenuhi kriteria yang diharapkan yaitu KK1 dengan pernyataan “Merasa puas dengan pekerjaan yang dimiliki”. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa :

Tabel 4.4 Uji Validitas Studi Pendahuluan

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Hasil
Budaya Organisasi	BO1	0.763	<i>Valid</i>
	BO2	0.762	<i>Valid</i>
	BO3	0.749	<i>Valid</i>
	BO4	0.713	<i>Valid</i>
	BO5	0.800	<i>Valid</i>
Kepuasan Kerja	KK2	0.872	<i>Valid</i>
	KK3	0.818	<i>Valid</i>
	KK4	0.712	<i>Valid</i>
	KK5	0.781	<i>Valid</i>
Komitmen Organisasi	KO1	0.749	<i>Valid</i>
	KO2	0.824	<i>Valid</i>
	KO3	0.736	<i>Valid</i>
	KO4	0.822	<i>Valid</i>

<i>Organizational</i>	OCB1	0.796	<i>Valid</i>
<i>Citizenship</i>	OCB2	0.745	<i>Valid</i>
<i>Behavioral(OCB)</i>	OCB3	0.876	<i>Valid</i>
	OCB4	0.725	<i>Valid</i>
	OCB5	0.841	<i>Valid</i>

Sumber : Hasil pengolahan Data, 2017

Variabel budaya organisasi memiliki lima indikator yaitu BO1, BO2, BO3, BO4, dan BO5. Setelah dilakukan uji validitas *outer loading* semua indikator telah memenuhi syarat yang telah ditentukan. Sehingga pada penelitian aktual nanti dapat semua indikator dapat dipakai. Kemudian pada variabel kepuasan kerja juga memiliki 5 indikator yaitu KK1, KK2, KK3, KK4, dan KK5. Tetapi setelah dilakukan uji validitas pada *outer loading* terdapat 1 indikator yang tidak memenuhi syarat dan harus gugur yaitu indikator KK1. Sehingga pada penelitian aktual nanti yang hanya digunakan adalah indikator KK2, KK3, KK4, dan KK5. Setelah itu pada variabel komitmen organisasi memiliki 4 indikator pada uji pendahuluan yaitu KO1, KO2, KO3, dan KO4. Setelah dilakukan uji validitas pada *outer loading* semua indikator telah memenuhi syarat yang ditentukan dan dapat digunakan pada penelitian aktual. Dan yang terakhir pada variabel OCB memiliki 5 indikator yaitu OCB1, OCB2, OCB3, OCB4, dan OCB5. Setelah dilakukan uji validitas *outer loading* semua indikator juga telah memenuhi syarat yang telah ditentukan. Sehingga pada penelitian aktual semua indikator dapat digunakan. Jadi pada penelitian aktual, indikator yang tidak diikutsertakan adalah KK1.

Selanjutnya dalam mengidentifikasi validitas diskriminan ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk

dalam model. Pada tabel di bawah ini menunjukkan hasil validitas diskriminan studi pendahuluan.

Tabel 4.5 Validitas Diskriminan Studi Pendahuluan (*Fornell-Larcker Criterion*)

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	<i>Organizational Citizenship Behavioral(OCB)</i>
Budaya Organisasi	0.758			
Kepuasan Kerja	0.732	0.744		
Komitmen Organisasi	0.720	0.635	0.784	
<i>Organizational Citizenship Behavioral(OCB)</i>	0.705	0.607	0.760	0.797

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017

Pada tabel 4.5 merupakan hasil data yang menunjukkan nilai akar kuadrat AVE dan nilai dibawahnya adalah korelasi antar konstruk. Nilai pertama pada baris dan kolom budaya organisasi menunjukkan nilai 0.758 yang merupakan nilai paling tinggi diantara nilai yang ada dibawahnya. Hal ini menunjukkan nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi dari nilai korelasi, sehingga menunjukkan adanya nilai validitas diskriminan yang benar. Kemudian pada kolom dan baris untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai 0.744 yang merupakan nilai yang paling tinggi juga

diantara nilai yang ada dibawahnya. Sehingga nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi dari nilai korelasi, dan menjelaskan bahwa adanya nilai validitas diskriminan. Kemudian pada baris dan kolom untuk variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai sebesar 0.784 dan juga merupakan nilai yang paling tinggi diantara nilai yang ada dibawahnya. Oleh karena itu hal ini juga menunjukkan nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi dari nilai korelasi, sehingga menunjukkan adanya nilai validitas diskriminan. Dan yang terakhir pada baris dan kolom OCB menunjukkan nilai sebesar 0.797 yang merupakan nilai tertinggi yang terdapat pada kolom OCB tersebut, sehingga nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi daripada nilai korelasi, dan memenuhi validitas diskriminan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi validitas diskriminan.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Studi Pendahuluan

Uji hasil reliabilitas dalam studi pendahuluan ini akan didasarkan pada *Composite Reability*. Indikator dinyatakan *reliable* jika nilai *Composite reability* lebih dari 0.7 (Ghozali dan Latan 2012, 79). Berdasarkan data yang diperoleh melalui SmartPLS 3.4.2, dibentuklah Tabel 4.6 untuk menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Studi Pendahuluan

Variabel	<i>Composite reability</i>	Reliabilitas
Budaya Organisasi	0.871	Reliabilitas
Kepuasan Kerja	0.857	Relibilitas
Komitmen Organisasi	0.864	Reliabilitas
<i>Organizational Citizentship Behavioral(OCB)</i>	0.897	Reliabilitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Dari data yang ditunjukkan pada Tabel 4.6, menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan sudah melewati angka *composite reliability* lebih dari 0.7. Dimana bisa dilihat pada variabel budaya organisasi memiliki angka sebesar 0.871 yang lebih dari 0.7, maka variabel budaya organisasi dinyatakan *reliable*. Kemudian pada variabel kepuasan kerja menunjukkan angka sebesar 0.857, sehingga variabel kepuasan kerja juga bisa dinyatakan *reliable*. Pada variabel komitmen organisasi menunjukkan angka sebesar 0.864, sehingga variabel komitmen organisasi dinyatakan *reliable*. Pada variabel terakhir yaitu variabel OCB menunjukkan nilai reliabilitas komposit sebesar 0.897 dimana sudah melebihi angka 0.7. Sehingga pada variabel OCB juga dinyatakan *reliable*. Dari pernyataan di atas, semua variabel dinyatakan *reliable*.

4.4 Hasil penelitian Aktual

Pada hasil penelitian aktual, sebelumnya telah diketahui akan menggunakan data berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas pada studi pendahuluan yang telah dilakukan sebelumnya. Dalam pengujian penelitian aktual itu sendiri terdiri dari statistik deskriptif berupa frekuensi dan rata-rata sampel yang diolah melalui Microsoft Excel. Kemudian juga pada penelitian aktual ini terdapat juga statistik inferensial berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Pada uji validitas meliputi AVE untuk pengujian validitas konvergen. Kemudian pada uji validitas diskriminan dilakukan berdasarkan nilai *loading factor*. Dan yang terakhir pada uji reliabilitas untuk penelitian aktual meliputi reliabilitas komposit. Pengujian penelitian aktual ini dilakukan terhadap 150 responden dan data yang telah dikumpulkan dari responden akan diolah dengan menggunakan SmartPLS 3.2.4.

4.4.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah perhitungan statistik yang berusaha menggambarkan hasil penelitian dan bukan merupakan kesimpulan akhir dari penelitian tersebut (Sekaran dan Bougie 2013, 282). Statistik deskriptif berfungsi untuk melihat setiap karakteristik dari variabel-variabel dalam sampel yang akan digunakan dan statistik deskriptif ini terdiri dari frekuensi, usuran tendensi, dan dispersi (Sekaran dan Bougie 2013, 282). Dalam penelitian ini statistik deskriptif yang akan digunakan adalah nilai rata-rata. Nilai rata-rata responden dapat dilihat melalui tabel.

4.4.1.1 Variabel Budaya Organisasi

Menurut Robbin dan Judge (2009:585) budaya organisasi merupakan sistem dari sekumpulan pengertian yang dipegang oleh setiap anggota yang membedakan organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Variabel dari budaya organisasi berdasarkan indikator-indikator yang berkaitan telah diolah melalui Microsoft Excel. Distribusi jawaban bisa dilihat melalui tabel dibawah ini :

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Budaya Organisasi

Indikator	Frekuensi					Rata-rata
	1	2	3	4	5	
BO 1	3	6	45	72	24	3.607
BO 2	4	19	39	75	13	3.645
BO 3	0	27	45	67	11	3.585
BO 4	14	14	49	61	12	3.577
BO 5	23	9	68	45	5	3.567

Sumber : Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui hasil dari pembagian kuesioner kepada 150 responden khususnya pada indikator dari budaya organisasi. Ditemukan hasil perhitungan dari BO1 yaitu “Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang berlaku di PT PZ. Cussons” terdapat 24 responden yang menyatakan sangat setuju; 72 responden setuju; 45 responden menyatakan netral; 6 responden yang menyatakan tidak setuju terhadap indikator tersebut dan 3 responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dengan hasil rata-rata mencapai 3,607, yang berarti bahwa mayoritas responden yang menjawab adalah setuju. Sehingga, hal ini menyatakan setiap karyawan sudah bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.

Pada pernyataan BO2, “Saya mendapatkan dorongan kreativitas langsung dari pemimpin agar selalu giat dalam bekerja” terdapat 13 responden yang berpendapat sangat setuju; kemudian 75 responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut; terdapat 39 responden yang menyatakan netral; 19 responden menyatakan tidak setuju; dan sebanyak 4 responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Oleh karena itu pada BO2 mendapatkan hasil rata-rata sebesar 3,645 yang berarti bahwa mayoritas responden memilih setuju. Dengan begitu karyawan berpendapat bahwa mereka mendapatkan dorongan kreativitas langsung dari pemimpinnya.

Kemudian pada pernyataan BO3, “Saya merasakan hasil kerja yang sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan perusahaan” terdapat 11 responden menyatakan sangat setuju; kemudian sebanyak 67 responden menyatakan setuju; 485 responden menyatakan netral; sebanyak 27 responden menyatakan tidak setuju; dan sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju. Hasil rata-rata yang

didapat dari BO3 ini adalah 3,585 yang berarti mayoritas responden berpendapat setuju. Dari data tersebut, dapat diartikan bahwa setiap karyawan merasakan hasil kerja yang sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.

Kemudian pada pernyataan BO4, "Saya mendapatkan imbalan yang sesuai" terdapat 12 responden menyatakan sangat setuju; kemudian sebanyak 61 responden menyatakan setuju; 49 responden menyatakan netral; sebanyak 14 responden menyatakan tidak setuju; dan sebanyak 14 responden menyatakan sangat tidak setuju. Hasil rata-rata yang didapat dari BO4 ini adalah 3,577 yang berarti mayoritas responden berpendapat setuju. Dari data tersebut, dapat diartikan bahwa setiap karyawan merasakan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan mereka.

Kemudian pada pernyataan BO5, "Saya membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi" terdapat 5 responden menyatakan sangat setuju; kemudian sebanyak 45 responden menyatakan setuju; 68 responden menyatakan netral; sebanyak 9 responden menyatakan tidak setuju; dan sebanyak 23 responden menyatakan sangat tidak setuju. Hasil rata-rata yang didapat dari BO5 ini adalah 3,567 yang berarti mayoritas responden berpendapat setuju. Dari data tersebut, dapat diartikan bahwa setiap karyawan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

4.4.1.2 Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah apa yang sangat diinginkan dari pekerja terhadap pekerjaan mereka, bahkan lebih dari keinginan mereka terhadap keamanan kerja atau gaji yang lebih tinggi (Lussier 2008:79). Distribusi jawaban untuk indikator-indikator

dari variabel kepuasan kerja yang diolah menggunakan program Microsoft Excel dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Indikator	Frekuensi					Rata-rata
	1	2	3	4	5	
KK2	0	21	54	68	7	3.667
KK3	0	17	60	58	14	3.614
KK4	4	16	52	65	13	3.664
KK5	4	12	56	61	17	3.621

Sumber : Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan tabel 4.8 merupakan hasil dari penghitungan terhadap 150 responden. Diketahui bahwa pada indikator KK2 dengan pernyataan “Saya merasa puas terhadap gaji yang diterima” terdapat 7 responden yang menyatakan sangat setuju; 68 responden menyatakan setuju; 54 responden menyatakan netral; 21 responden menyatakan tidak setuju; dan 0 responden menyatakan sangat tidak setuju. Dan juga rata-rata yang didapat pada indikator KK2 yaitu sebesar 3,667 dimana mayoritas responden memberikan jawaban setuju. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan adalah memuaskan.

Selanjutnya pada indikator KK3 dengan pernyataan “Saya merasakan adanya kerjasama dengan rekan kerja” terdapat 14 responden yang menyatakan sangat setuju; 58 responden menyatakan setuju; 60 responden menyatakan netral; dan 17 responden menyatakan tidak setuju. Rata-rata yang dimiliki oleh indikator KK3 ini sebesar 3,614 yang berarti mayoritas responden memilih setuju terhadap

kerja sama dengan rekan kerja. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kerjasama dengan rekan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam bekerja.

Kemudian dari kepuasan kerja, yaitu KK4 dengan pernyataan "Saya selalu mendapatkan pengawasan dari atasan langsung". Terdapat 13 responden yang menyatakan sangat setuju; 65 responden menyatakan setuju; 52 responden menyatakan netral; dan sebanyak 16 responden menyatakan tidak setuju. Dan sebanyak 4 responden menyatakan sangat tidak setuju. Kemudian rata-rata yang dihasilkan dari KK4 sebesar 3,664 yang berarti responden setuju dengan pernyataan dari indikator keempat ini. Yang berarti setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selalu mendapatkan perhatian dan pengawasan langsung dari atasan mereka sendiri.

Selanjutnya pada indikator KK5 dengan pernyataan "Saya mendapatkan promosi jabatan yang sesuai" terdapat 17 responden yang menyatakan sangat setuju; 61 responden menyatakan setuju; 56 responden menyatakan netral; dan 12 responden menyatakan tidak setuju. Dan sebanyak 4 responden menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata yang dimiliki oleh indikator KK5 ini sebesar 3,621 yang berarti mayoritas responden memilih setuju terhadap kerja sama dengan rekan kerja. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan yang diberikan sudah sesuai.

4.4.1.3 Variabel Komitmen Organisasi

Menurut Robins and Jugde (2009: 133), komitmen organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana pekerja tersebut mengidentifikasi organisasinya dan tujuannya serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasinya. Distribusi

jawaban untuk indikator-indikator dari komitmen organisasi yang telah diolah melalui program Microsoft Exel dapat dilihat melalui tabel dibawah ini.

Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Komitmen Organisasi

Indikator	Frekuensi					Rata-rata
	1	2	3	4	5	
KO1	3	3	55	75	14	3.773
KO2	2	10	42	70	26	3.790
KO3	3	3	40	52	52	3.840
KO4	4	17	33	43	53	3.841

Sumber : Pengolahan Data, 2017

Dari tabel 4.9, diketahui bahwa indikator pertama dari komitmen organisasi yaitu KO1 dengan pernyataan "Saya berusaha memperoleh hasil kerja yang maksimal" terdapat 14 responden menyatakan sangat setuju; 75 responden menyatakan setuju; 55 responden menyatakan netral; 3 responden menyatakan tidak setuju; dan sebanyak 3 responden menyatakan sangat tidak setuju. Kemudian rata-rata yang dimiliki dari indikator KO1 ini sebesar 3,773 yang berarti mayoritas dari setiap responden memilih setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Dari data yang didapat dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan memang selalu berusaha untuk memberikan hasil kerja yang maksimal kepada perusahaan.

Kemudian pada indikator selanjutnya dari komitmen organisasi yaitu KO2 dengan pernyataan "Saya tidak mempunyai keinginan untuk mencari kerja di tempat lain" terdapat 26 responden menyatakan sangat setuju; 70 responden menyatakan setuju; 42 responden menyatakan netral; dan 10 responden menyatakan tidak setuju. Dan sebanyak 2 responden menyatakan sangat tidak seetuju terhadap

pernyataan pada indikator KO2. Rata-rata yang dimiliki KO2 sebesar 3,790 yang berarti mayoritas responden berpendapat setuju pada indikator KO2. Sehingga dapat disimpulkan dari data yang dimiliki bahwa setiap karyawan yang ada di perusahaan PT PZ.Cussons Indonesia memiliki loyalitas yang tinggi karena banyaknya yang tidak mempunyai keinginan untuk mencari kerja di tempat lain.

Selanjutnya indikator yang terakhir pada komitmen organisasi yaitu KO3 dengan pernyataan “Saya berusaha menjaga nama baik perusahaan” memiliki 52 responden yang menyatakan sangat setuju; 52 responden yang menyatakan setuju; 40 responden yang menyatakan netral; dan sebanyak 3 responden menyatakan tidak setuju. Dan sebanyak 3 responden menyatakan sangat tidak setuju. Kemudian rata-rata yang dimiliki dari indikator KO3 ini sebesar 3,840 yang berarti mayoritas responden menjawab dengan setuju terhadap indikator yang ketiga ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan yang bekerja selalu berusaha agar tetap menjaga nama baik perusahaan baik di lingkungan perusahaan ataupun diluar perusahaan.

Selanjutnya indikator yang terakhir pada komitmen organisasi yaitu KO4 dengan pernyataan “Saya memiliki rasa percaya yang kuat terhadap misi dan tujuan perusahaan” memiliki 53 responden yang menyatakan sangat setuju; 43 responden yang menyatakan setuju; 33 responden yang menyatakan netral; dan sebanyak 3 responden menyatakan tidak setuju. Dan sebanyak 17 responden menyatakan sangat tidak setuju. Dan sebanyak 4 responden menyatakan sangat tidak setuju. Kemudian rata-rata yang dimiliki dari indikator KO4 ini sebesar 3,841 yang berarti mayoritas responden menjawab dengan setuju terhadap indikator yang keempat ini.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan yang bekerja memiliki rasa percaya yang kuat terhadap tujuan dari perusahaan.

4.4.1.4 Variabel *Organizational Citizenship Behavioral (OCB)*

Tabel 4.10 Statistik Deskriptif OCB

Indikator	Frekuensi					Rata-rata
	1	2	3	4	5	
OCB1	9	9	52	49	31	3.741
OCB2	8	17	71	33	21	3.629
OCB3	2	9	73	60	6	3.729
OCB4	3	19	74	50	4	3.710
OCB5	4	5	68	50	23	3.640

Sumber : Pengolahan Data, 2017

Pada tabel 4.10, indikator OCB1 dengan pernyataan "Saya memiliki kepedulian untuk membantu setiap permasalahan yang dihadapi PT PZ. Cussons" memiliki 31 responden yang menyatakan sangat setuju; 49 responden menyatakan setuju; 52 responden menyatakan netral; 9 responden menyatakan tidak setuju; dan 9 responden menyatakan sangat tidak setuju. Pada OCB1 ini memiliki nilai rata-rata sebesar 3,741 yang dimana bahwa mayoritas dari responden lebih memilih setuju pada indikator OCB1. Dari data yang didapat, disimpulkan bahwa karyawan memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan perusahaan.

indikator OCB2 dengan pernyataan "Saya berusaha untuk mencari informasi lebih yang membantu kemajuan perusahaan" memiliki 21 responden yang menyatakan sangat setuju; 33 responden menyatakan setuju; 71 responden menyatakan netral; 17 responden menyatakan tidak setuju; dan 8 responden

menyatakan sangat tidak setuju. Pada OCB2 ini memiliki nilai rata-rata sebesar 3,629 yang dimana bahwa mayoritas dari responden lebih memilih setuju pada indikator OCB2. Dari data yang didapat, disimpulkan bahwa karyawan ingin untuk memberikan informasi lebih yang dapat membantu kemajuan perusahaan.

Selanjutnya pada indikator ketiga yaitu indikator OCB3 dengan pernyataan”Saya bersedia mengikuti kegiatan di luar pekerjaan utama perusahaan” memiliki 6 responden dengan pernyataan sangat setuju; 60 responden memilih setuju; 73 responden memilih untuk netral; dan 9 responden menyatakan tidak setuju. Dan sebanyak 2 responden menyatakan sangat tidak setuju. Pada OCB3 memiliki rata-rata sebesar 3,729 yang berarti mayoritas dari responden memilih pernyataan setuju. Oleh karena itu pada indikator ini dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan PT PZ.Cussons suka untuk mengikuti kegiatan di luar pekerjaan utama perusahaan.

Kemudian pada indikator OCB4 dengan pernyataan” Saya memiliki keinginan untuk ikut mempromosikan produk perusahaan” memiliki 4 responden yang menyatakan sangat setuju; kemudian 50 responden menyatakan setuju; sebanyak 74 responden menyatakan netral; 19 responden menyatakan tidak setuju; dan 3 responden menyatakan sangat tidak setuju. Pada OCB 4 memiliki nilai rata-rata sebesar 3,710 yang berarti mayoritas dari responden memilih untuk setuju pada indikator ini. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja memiliki kemauan untuk ikut mempromosikan produk perusahaan.

Kemudian pada indikator OCB5 dengan pernyataan” Saya memberikan hasil kerja yang maksimal kepada perusahaan” memiliki 23 responden yang

menyatakan sangat setuju; kemudian 50 responden menyatakan setuju; sebanyak 68 responden menyatakan netral; 5 responden menyatakan tidak setuju; dan 4 responden menyatakan sangat tidak setuju. Pada OCB 4 memiliki nilai rata-rata sebesar 3,640 yang berarti mayoritas dari responden memilih untuk setuju pada indikator ini. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja memiliki kemauan untuk memberikan hasil kerja yang maksimal kepada perusahaan.

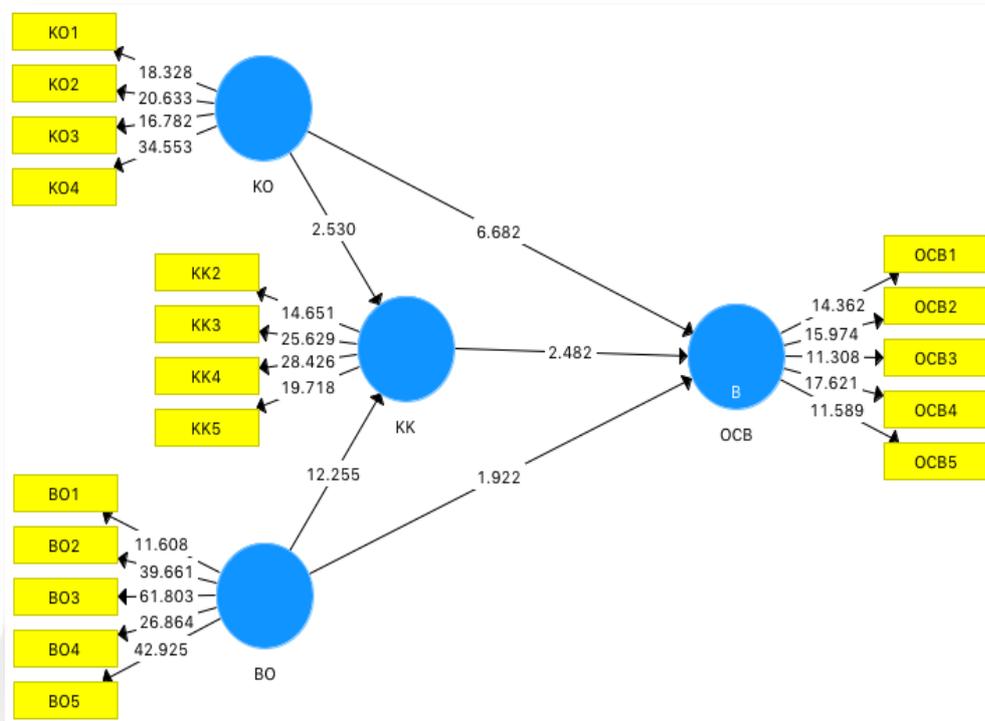
4.4.2 Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah statistik yang membantu menentukan hubungan antara variabel dan menarik kesimpulan dari hubungan antara variabel (Sekaran dan Bougie 2013, 394). Dalam penelitian aktual ini, statistik inferensial diolah dengan menggunakan program SmartPLS 3.2.4

4.4.2.1 Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model merupakan model pengukuran yang menghubungkan antara variabel dengan indikator-indikatornya. *Outer model* ini dapat dievaluasi dengan *average variance extracted* (AVE), validitas konvergen, dan validitas diskriminan dan konstruk laten. Dan juga reliabilitas diukur dengan reliabilitas komposit untuk indikator para variabel (Ghozali dan Latan 2012, 78-79).

Gambar 4.1 Hasil Pengukuran *Outer Loading*



Sumber : Hasil pengolahan data, 2017

Berdasarkan gambar 4.1 yang merupakan hasil data penghitungan dari *outer loading*. Sebuah indikator dinyatakan *valid* apabila indikator tersebut memiliki nilai di atas 0.7 (Ghozali dan Latan 2012, 78). Pada gambar 4.1, setiap indikator-indikator pada variabel yang ada telah memenuhi syarat yang telah ditentukan yaitu telah melebihi angka dari 0.7. Oleh karena itu setiap indikator yang ada akan dipakai untuk penelitian selanjutnya. Setelah melakukan pengujian validitas data melalui *outer loading*, hal yang selanjutnya dilakukan adalah melakukan pengujian berdasarkan nilai *average variance extracted (AVE)*. Berikut hasil pengujian data AVE yang telah diolah dan diperoleh melalui penghitungan dari program SmartPLS.

Tabel 4.11 Nilai AVE Penelitian Aktual

Indikator	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.705
Kepuasan Kerja	0.617
Komitmen Organisasi	0.660
Kepuasan Kerja	0.555

Sumber : Hasil pengolahan data, 2017

Pada tabel 4.11 menunjukkan nilai AVE dari setiap variabel-variabel yang dipakai. Pada variabel budaya organisasi memiliki nilai AVE sebesar 0.705 yang berarti bahwa sebesar 70.5% indikator varian dapat dijelaskan. Kemudian pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai AVE sebesar 0.627 yang berarti bahwa sebesar 61.7% indikator varian dapat dijelaskan. Pada variabel yang ketiga yaitu variabel komitmen organisasi memiliki nilai AVE sebesar 0.661 yang berarti bahwa sebesar 66.0% indikator varian dapat dijelaskan. Dan pada variabel yang terakhir yaitu variabel kepuasan kerja memiliki nilai AVE yang paling tinggi yaitu sebesar 0.555 yang dapat diartikan bahwa sebesar 55.5% indikator varian dapat dijelaskan. Dari data-data yang di atas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel-variabel yang dipakai telah memenuhi kriteria dalam penghitungan AVE.

Pada pengujian validitas dalam penelitian aktual juga dilakukan pengujian diskriminan. Pengujian validitas diskriminan dapat dilihat dari akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model yang merupakan kriteria dari Fornell-Lacker (Ghozali dan Latan 2012, 78-79). Perhitungan nilai reliabilitas tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.12 Validitas Dikriminan Penelitian Aktual (*Fornell-Larcker Criterion*)

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	OCB
Budaya Organisasi	0.840			
Kepuasan Kerja	0.838	0.786		
Komitmen Organisasi	0.720	0.681	0.812	
OCB	0.768	0.748	0.810	0.748

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Tabel 4.12 menunjukkan hasil penghitungan dari validitas diskriminan yang didasari oleh kriteria Fornell dan Lackers. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai pada baris dan kolom dari budaya organisasi menunjukkan nilai tertinggi diantara nilai yang ada dibawahnya yaitu sebesar 0.840. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi dari nilai korelasinya sehingga variabel budaya organisasi memenuhi syarat dari validitas diskriminan. Selanjutnya, pada kolom dan baris kepuasan kerja memiliki nilai tertinggi juga dibandingkan dengan nilai-nilai yang ada di bawahnya yaitu menunjukkan nilai sebesar 0.786. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi dari nilai korelasinya sehingga pada variabel kepuasan kerja memenuhi syarat yang ditentukan. Kemudian pada baris dan kolom untuk variabel komitmen

kerja memiliki nilai yang tinggi juga dibandingkan dengan nilai yang ada dibawahnya, pada variabel komitmen kerja menunjukkan nilai sebesar 0.812. Dapat disimpulkan bahwa pada variabel komitmen kerja telah menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE tersebut lebih tinggi dari nilai korelasinya, sehingga memenuhi validitas diskriminan. Kemudian pada variabel yang terakhir yaitu variabel OCB, memiliki nilai sebesar 0.748. Nilai tersebut juga merupakan nilai yang paling tertinggi. Oleh karena itu, nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi dari nilai korelasi dan dapat dinyatakan *valid*. Dari data-data di atas dapat disimpulkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian aktual memenuhi diskriminan validitas.

Kemudian untuk uji reliabilitas penelitian aktual dapat dilihat dari nilai *Composite Reliability*. Suatu data dapat dinyatakan sebagai data yang reliabel apabila nilai dari *Cronbach's coefficient alfa* dari data tersebut harus mencapai angka 0.7 (Sekaran dan Bougie, 2013, 293). Berikut adalah hasil dari pengolahan data pada penelitian aktual.

Tabel 4.13 Uji reliabilitas Penelitian Aktual

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Reliabilitas
Budaya Organisasi	0.922	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.865	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.886	Reliabel
OCB	0.862	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data 2017

Pada tabel 4.13 menunjukkan hasil data untuk uji realibilitas. Dapat diketahui pada variabel budaya organisasi memiliki nilai *Composite Reliability* sebesar 0.922. Angka ini melebihi ketentuan syarat, sehingga variabel budaya organisasi

dinyatakan reliabel. Kemudian pada variabel kedua yang kepuasan kerja memiliki nilai *Composite Reliability* sebesar 0.865 yang juga melebihi ketentuan syarat. Sehingga variabel kepuasan kerja juga dinyatakan reliabel. Kemudian pada variabel ketiga yaitu komitmen organisasi memiliki angka yang memenuhi syarat yaitu sebesar 0.886. Sehingga pada variabel komitmen organisasi dinyatakan reliabel. Dan yang terakhir pada variabel OCB, memiliki nilai *Composite Reliability* sebesar 0.862 yang berarti bahwa variabel OCB dinyatakan reliabel.

4.4.2.2 Model Struktural (Inner Model)

Langkah yang harus dilakukan dalam menguji model struktural harus diawali dengan menguji multikolinearitas dengan menghitung *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai VIF yang dihasilkan kurang dari lima (Ghozali dan Latan, 2012, 82). Berikut adalah hasil perhitungan VIF dalam penelitian aktual.

Tabel 4.14 Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) Penelitian Aktual

Variabel	VIF
Budaya Organisasi	3.903
Kepuasan Kerja	3.507
Komitmen Organisasi	2.167
OCB	

Sumber : Hasil pengolahan data 2017

Tabel 4.14 adalah hasil penghitungan VIF. Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa semua variabel telah memenuhi syarat, yaitu nilai VIF dibawah 5. Variabel budaya organisasi memiliki nilai sebesar 3.903, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki kolonearitas yang tinggi. Kemudian pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 3.507, sehingga dapat disimpulkan

kepuasan kerja memiliki kolonearitas yang tinggi. Kemudian pada variabel komitmen organisasi memiliki nilai sebesar 2.167, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki kolonearitas yang tinggi.

Penilaian model struktural dapat dievaluasi dengan menggunakan program SmartPLS dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural (Ghozali dan Latan, 2012, 82). Hasil dari *R-square* menunjukkan jumlah varian dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Berikut adalah hasil perhitungan *R-square* di dalam penelitian ini.

Tabel 4.15 Nilai *R-square* Penelitian Aktual

Variabel	<i>R-square</i>
OCB	0.735

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa hasil perhitungan *R-square* sebesar 0.735 atau 73.5% pada OCB. Angka ini menunjukkan bahwa prediksi variabel endoken termasuk dalam kategori kuat. Sesuai dengan pernyataan Chin dalam Ghozali dan Latan (2012, 82), nilai *R-square* dinyatakan kuat apabila nilai tersebut melebihi angka 0.67.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan perhitungan *R-square*, langkah selanjutnya adalah melihat tingkat signifikan untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang digunakan dengan metode *bootstrapping* atau *jackknifing*. Penggunaan metode untuk penelitian ini adalah *bootstrapping*. Penggunaan metode *bootstrapping* dilakukan karena dinilai lebih efisien dibandingkan menggunakan *jackknifing*. Penggunaan

metode *jackknifing* dinilai kurang efisien karena tidak mengikutsertakan *confidence interval* (Ghozali dan Latan, 2012, 85). Disamping itu penggunaan metode *bootstrapping* dilakukan karena pada program SmartPLS hanya menyediakan penggunaan metode *resampling bootstrapping*. Literatur yang digunakan untuk mengoreksi standart error estimate PLS sesuai dengan rekomendasi Ghozali dan Latan (2012, 158) adalah 1000. Berikut hasil perhitungan yang dihasilkan.

Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis

H	Hipotesis	Original Sampel (o)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic (o\STDEV)
H1	Komitmen Organisasi → Kepuasan Kerja	0.161	0.162	0.064	2.530
H2	Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja	0.722	0.722	0.059	12.255
H3	Komitmen Organisasi → OCB	0.498	0.501	0.075	6.682
H4	Budaya Organisasi → OCB	0.224	0.218	0.116	1.922
H5	Kepuasan Kerja → OCB	0.221	0.226	0.089	2.482

Sumber : Hasil Pengolahan Data , 2017

Tabel 4.16 merupakan hasil *bootstrapping* dengan literasi 1000 yang menggunakan program SmartPLS. Menurut Ghozali dan Latan (2012, 85), didukung atau tidaknya suatu hipotesis dapat dilihat dari *t-value*. *T-value* diuji dengan *one tailed test* atau pengujian satu arah dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Syarat suatu hipotesis dapat dinyatakan signifikan apabila nilai *t-value* melebihi angka 1.96. Oleh karena itu tidak semua hipotesis didukung dalam penelitian ini.

Hipotesis pertama dengan pernyataan, “Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja”. Hipotesis yang terakhir ini memiliki nilai *t-value* sebesar 2.530 yang berarti memenuhi dengan syarat yang ditentukan. Sehingga hipotesis pertama ini diterima. Dengan kata lain bahwa komitmen karyawan di PT PZ.Cussons berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja di lini produksi.

Hipotesis ke dua dengan pernyataan, “Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja”. Hipotesis ke dua ini memiliki nilai *t-value* sebesar 12.255 yang dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Dengan kata lain bahwa budaya organisasi yang perusahaan jalankan seperti visi dan misi sudah bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja dari setiap karyawan lini produksi terhadap perusahaan.

Hipotesis ke tiga dengan pernyataan, “Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB”. Hipotesis ke tiga ini memiliki nilai *t-value* sebesar 6.682, artinya hipotesis ke tiga memenuhi syarat. Dengan kata lain bahwa komitmen

organisasi yang diterima karyawan di PT PZ.Cussons mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja untuk perusahaan.

Hipotesis ke empat dengan pernyataan, “Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap OCB”. Hipotesis ke empat ini memiliki nilai *t-value* sebesar 1.922, artinya hipotesis ke empat tidak memenuhi syarat. Dengan kata lain bahwa budaya organisasi yang dimiliki karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku mereka saat bekerja

Hipotesis yang ke lima dengan pernyataan, “Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB”. Hipotesis ke lima ini memiliki nilai *t-value* sebesar 2.482, artinya hipotesis ke lima ini memenuhi syarat. Dengan kata lain setiap nilai kepuasan kerja yang diterapkan oleh perusahaan PT PZ. Cussons Indonesia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku dari setiap karyawan yang bekerja pada lini produksi.

4.6 Pembahasan

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavioral* karyawan di PT PZ.Cussons Indonesia. Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Rini et al (2013). Hasil uji hipotesis yang dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* dengan menggunakan program SmartPLS menunjukkan bahwa tidak semua hipotesis signifikan .

4.6.1 Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama, “Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja”. Hasil uji pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Sesuai dengan pernyataan Belias dan Koustelios (2014) bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Kemudian menurut Eslami dan Gharakhani (2012) berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal yang sama dari hasil penelitian Inanc dan Ozdilek (2015) yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa loyalitas yang diberikan seperti bekerja dengan sepenuh hati, kualitas dalam bekerja, bekerja dengan waktu yang lama sangat berpengaruh terhadap kepuasan dari setiap pekerja. Sehingga jika suatu perusahaan tidak bisa menciptakan komitmen kerja yang sesuai dengan yang diinginkan dari para karyawan, maka akan sangat mempengaruhi dari setiap kepuasan kerja mereka terhadap perusahaan itu sendiri. Ini dapat merugikan perusahaan, dan bisa menurunnya produktivitas dari perusahaan.

4.6.2 Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis ke dua, “Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja”. Hasil uji pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa hipotesis ke dua diterima. Sesuai dengan pernyataan berdasarkan hasil penelitian dari Nadarasa (2013), mengatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Kemudian menurut Gull dan Azam (2012) menyatakan bahwa 4 tipe dari budaya organisasi yaitu *Clan*, *Adhocracy*, *Hierarchy*, *Market* memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian dari Belias dan Koustelios (2014) menyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan

antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Sehingga lingkungan kerja yang menyenangkan, serta visi dan misi yang berjalan lancar sangat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja dari setiap karyawan lini produksi.

4.6.3 Komitmen Organisasi terhadap OCB

Hipotesis yang ke tiga, “Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB”. Hasil uji pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa hipotesis ke tiga diterima. Sesuai dengan pernyataan Zadeh et al (2015) bahwa secara tidak langsung komitmen organisasi juga mempengaruhi OCB. Kemudian menurut Azizi et al (2014) bahwa adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB. Kemudian Bakhsi et al (2011) mengatakan adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap OCB. Dari pernyataan ini dapat dilihat bahwa setiap karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi akan memiliki perilaku yang baik juga terhadap perusahaan. Komitmen yang tinggi kepada perusahaan bisa terjadi karena mereka merasakan kepuasan terhadap perusahaan dan juga memiliki rasa bertanggung jawab kepada perusahaan karena telah memberikan apa yang mereka inginkan. Rasa bertanggung jawab tersebut merupakan salah satu bentuk dari perilaku yang baik kepada perusahaan. Jika komitmen yang dimiliki setiap karyawan lini produksi berjalan dengan baik, maka akan sangat menguntungkan perusahaan terutama dalam hal produktivitas. Selain itu komitmen yang dimiliki setiap karyawan lini produksi sangat berhubungan dengan perilaku dari setiap karyawan yang bekerja.

4.6.4 Budaya Organisasi terhadap OCB

Hipotesis yang ke empat, “Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap OCB”. Hasil uji pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa hipotesis ke empat ditolak. Sesuai dengan pernyataan Sanhaji et al (2016) bahwa budaya organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap OCB. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa PT PZ.Cussons memberikan visi dan misi perusahaan yang belum sesuai atau signifikan dengan keinginan dari seluruh organisasi termasuk karyawan pada lini produksi. Mungkin yang terjadi adalah pembentukan budaya organisasi pada orientasi karyawan dengan menciptakan lingkungan yang tepat belum bisa memberikan pengaruh yang besar terhadap OCB itu sendiri. Hal seperti ini harus bisa diperhatikan dengan baik oleh perusahaan. Karena pemakaian budaya organisasi yang dipakai bisa menentukan tercapainya tujuan perusahaan dengan baik atau tidak.

4.6.5 Kepuasan Kerja terhadap OCB

Hipotesis yang ke lima, “Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB”. Hasil uji pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa hipotesis ke lima diterima. Sesuai dengan pernyataan Suparjo dan Darmanto (2015) bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap OCB. Kemudian Mohamed. W.S (2016) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB. Kemudian hasil yang sama juga dari penelitian Tabatabaei et al (2015) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavioral (OCB)*. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diberikan perusahaan memberikan hal yang baik juga ke perusahaan. Hal yang baik

itu berupa perilaku yang baik yang dimiliki dari setiap para karyawan lini produksi. Berarti ini menunjukkan bahwa besarnya tingkat kepuasan yang diberikan akan mempengaruhi besarnya sikap dan perilaku yang dimiliki dari setiap karyawan lini produksi kepada perusahaan. Hal ini akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu perlu bagi perusahaan untuk mempertahankan kepuasan kerja dari karyawan dan sangat memungkinkan untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja dari setiap karyawan lini produksi yang bekerja di perusahaan.

