

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI PT
SENTOSA PRIMA UTAMA**

SKRIPSI



**Oleh:
Karya Rita Tan
190910049**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2023**

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI PT
SENTOSA PRIMA UTAMA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Karya Rita Tan
190910049**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Karya Rita Tan

NPM : 190910049

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

"Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Sentosa Prima Utama"

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 14 Januari 2023



Karya Rita Tan
190910049

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI PT
SENTOSA PRIMA UTAMA**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh
Karya Rita Tan
190910049

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera dibawah ini

Batam, 14 Januari 2023



Triana Ananda Rustam, S.E., M.M.
Pembimbing



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

PT Sentosa Prima Utama secara alami mengantisipasi bahwa setiap karyawan akan termotivasi, puas dalam pekerjaannya, dan berkomitmen untuk kesuksesan perusahaan guna meningkatkan hasil atau menunjukkan *organizational citizenship behavior* yang baik di tempat kerja. Tujuan yang dapat ditemui pada penelitian ini apakah motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional dapat mempengaruhi atau tidak terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Sentosa Prima Utama. Sumber data menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner, wawancara dan observasi serta data sekunder diperoleh melalui artikel jurnal, serta data-data yang terkait dengan permasalahan penelitian, untuk populasi didasari oleh jumlah karyawan yang bekerja sebagai petugas keamanan pada PT Sentosa Prima Utama dengan memperoleh populasi sebesar 342 karyawan dengan menetapkan sampel sebesar 184 responden dengan teknik rumus slovin. Teknik analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh dan uji hipotesis. Menurut hasil temuan penelitian yang dikemukakan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional dapat memberikan pengaruh yang parsial dan simultan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Sentosa Prima Utama.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Motivasi, *Organizational Citizenship Behavior*.

ABSTRACT

To improve results or exhibit exemplary organizational citizenship behavior while at work, PT Sentosa Prima Utama naturally expects that every employee would be engaged, satisfied in his job, and dedicated to the success of the business. The study's goal is to ascertain whether factors like intrinsic drive, job contentment, and loyalty to the company have any bearing on the level of corporate citizenship practiced by PT Sentosa Prima Utama's employees. The population is the number of security officers at PT Sentosa Prima Utama 342, and the sample size 184 is determined using the slovin formula method, primary data obtained through questionnaires, interviews, and observations, secondary data obtained through journal articles; data related to research problems. Data may be gathered from a variety of different places, including surveys, interviews, and observations conducted by researchers, and papers published in scholarly journals. The study's findings suggested that elements including motivation, job happiness, and organizational commitment can have both a partial and simultaneous impact on PT Sentosa Prima Utama employees' demonstrations of corporate citizenship.

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment, Motivation.*

KATA PENGANTAR

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulis mampu menyelesaikan laporan tugas yang telah diberikan oleh pihak Universitas Putera Batam (UPB). Skripsi ini dibuat sebagai syarat untuk menyelesaikan program strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan, baik dari penulisan maupun tata bahasa yang digunakan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan wujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Ibu Triana Ananda Rustam, S.E.,M.M. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis melalui materi perkuliahan.
6. Pihak responden karyawan PT Sentosa Prima Utama yang telah memberikan penulis kemudahan waktu dan kesempatan dalam melakukan penelitian dan menyelesaikan skripsi ini.
7. Ayah dan Ibu penulis yang senantiasa mendukung penulis dalam segala hal yang penulis lakukan.
8. Teman – teman yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang senantiasa selalu membantu baik moral maupun materi, sehingga saya dapat melanjutkan penyusunan Skripsi ini hingga selesai pada akhirnya.

Semoga Tuhan membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan Skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karuniannya.

Batam, 14 Januari 2023



Karya Rita Tan



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	i
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR RUMUS	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Batasan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori	14
2.1.1 Motivasi	14
2.1.1.1 Pengertian Motivasi	14
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	15
2.1.1.3 Prinsip Motivasi	16
2.1.1.4 Indikator Motivasi	17
2.1.2 Kepuasan Kerja	19
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	19
2.1.2.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	20
2.1.2.3 Mengungkapkan Ketidakpuasan Kerja	21
2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja	22
2.1.3 Komitmen Organisasional	23
2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional	23
2.1.3.2 Tingkatan Komitmen Organisasi	24
2.1.3.3 Kelompok Komitmen Organisasional	25
2.1.3.4 Indikator Komitmen Organisasional	26
2.1.4 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	27
2.1.4.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	27
2.1.4.2 Jenis-Jenis <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	28
2.1.4.3 Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	29
2.1.4.4 Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	31
2.2 Penelitian Terdahulu	32
2.3 Kerangka Pemikiran	34
2.3.1 Hubungan Motivasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	34

2.3.2	Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	34
2.3.3	Hubungan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	35
2.4	Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	37
3.2	Sifat Penelitian	37
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian	38
3.3.1	Lokasi Penelitian	38
3.3.2	Periode Penelitian	38
3.4	Populasi dan Sampel	39
3.4.1	Populasi	39
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sampel	39
3.4.3	Teknik <i>Sampling</i>	40
3.5	Sumber Data	41
3.6	Metode Pengumpulan Data	41
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian	43
3.7.1	Variabel Independen (X)	43
3.7.2	Variabel Dependen (Y)	43
3.8	Metode Analisis Data	44
3.8.1	Uji Statistik Deskriptif	44
3.8.2	Uji Kualitas Data	46
3.8.2.1	Uji Validitas	46
3.8.2.2	Uji Reliabilitas	47
3.8.3	Uji Asumsi Klasik	48
3.8.3.1	Uji Normalitas	48
3.8.3.2	Uji Multikolinearitas	49
3.8.3.3	Uji Heteroskedastisitas	49
3.8.4	Uji Pengaruh	50
3.8.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda	50
3.8.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	51
3.9	Uji Hipotesis	52
3.9.1	Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t	52
3.9.1	Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	54
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden	55
4.2.1	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
4.2.2	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
4.2.3	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57
4.2.4	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	58
4.3	Deskripsi Jawaban Responden	58
4.3.1	Deskriptif Motivasi (X1)	59
4.3.2	Deskriptif Kepuasan Kerja (X2)	60
4.3.3	Deskriptif Komitmen Organisasional (X3)	60

4.3.4	Deskriptif <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).....	61
4.4	Analisis Data	62
4.4.1	Uji Kualitas Data.....	62
4.4.1.1	Uji Validitas	62
4.4.1.2	Uji Reliabilitas.....	64
4.4.2	Uji Asumsi Klasik	65
4.4.2.1	Uji Normalitas	65
4.4.2.2	Uji Multikolinearitas	67
4.4.2.3	Uji Heteroskedastisitas	68
4.4.3	Uji Pengaruh.....	69
4.4.3.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
4.4.3.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	70
4.5	Uji Hipotesis.....	71
4.5.1	Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t.....	71
4.5.2	Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F	73
4.6	Pembahasan.....	74
4.6.1	Pengaruh Motivasi Terhadap <i>Organizational Citenzship Behavior</i>	74
4.6.2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citenzship Behavior</i>	74
4.6.3	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap <i>Organizational Citenzship Behavior</i>	75
4.6.4	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Organizational Citenzship Behavior</i>	76
4.7	Implikasi Hasil Penelitian	76
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan.....	78
5.2	Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA		
Lampiran 1. Pendukung Penelitian		
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup		
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian		

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	36
Gambar 4.1 Logo Perusahaan.....	55
Gambar 4.2 Uji Normalitas Dengan Histogram	65
Gambar 4.3 Uji Normalitas Dengan Grafik <i>Normal P-P Plot</i>	66
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Penempatan Karyawan PT Sentosa Prima Utama	3
Tabel 1.2 Jenis Karir Sebagai Security Pada PT Sentosa Prima Uatam	5
Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Yang Dialih Daya <i>Resign</i> Pada PT Sentosa Prima Utama	6
Tabel 1.4 Absensi Karyawan Yang Dialih Daya PT Sentosa Prima Utama	7
Tabel 1.5 Jenis Pelanggaran Karyawan Yang Dialih Daya Pada PT Sentosa Prima Utama.....	8
Tabel 1.6 Kinerja Karyawan PT Sentosa Prima Utama Pada Tahun 2021	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1 Periode Penelitian.....	38
Tabel 3.2 <i>Skala Likert</i>	42
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....	43
Tabel 3.4 Kategori Rentang Skala.....	45
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
Tabel 4.5 Rentang Skala.....	59
Tabel 4.6 Deskriptif Motivasi.....	59
Tabel 4.7 Deskriptif Kepuasan Kerja	60
Tabel 4. 8 Deskriptif Komitmen Oragnisasional.....	61
Tabel 4.9 Deskriptif <i>Organizational citizenship behavior</i>	61
Tabel 4.10 Uji Validitas Motivasi (X1).....	63
Tabel 4.11 Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)	63
Tabel 4.12 Uji Validitas Komitmen Organisasional (X3).....	63
Tabel 4.13 Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).....	64
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.15 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	67
Tabel 4.16 Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	69
Tabel 4.18 Hasil Uji Analisis Koefesien Determinasi (R^2).....	71
Tabel 4.19 Hasil Uji t (Parsial).....	72
Tabel 4.20 Hasil Uji f (Simultan).....	73

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rumus <i>Slovin</i>	39
Rumus 3.2 Rentang Skala	45
Rumus 3.3 <i>Korelasi Product Moment</i>	46
Rumus 3.4 <i>Cronbach Alpha</i>	47
Rumus 3.5 Regresi Linier Berganda	50
Rumus 3.6 Koefisien Determinasi (R^2).....	51
Rumus 3.7 Uji t	52
Rumus 3.8 Uji F	53



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset tidak berwujud perusahaan yang memiliki peran langsung dalam mencapai tujuan strategis. Keberhasilan organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Kinerja karyawan telah meningkat secara dramatis, tetapi organisasi akan berjuang untuk beralih dari berbasis produksi ke berbasis pengetahuan jika mereka tidak melakukan upaya tambahan untuk mendorong lingkungan belajar terus-menerus, kerja sama tim, berbagi pengetahuan, dan pendampingan rekan kerja yang juga akan meningkatkan kompetensi mereka. dan mendorong pembelajaran terus menerus (Priyandini *et al.*, 2020).

Salah satu faktor untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* yaitu motivasi. Menurut Dewi & Riana (2019) mengungkapkan bahwa motivasi adalah faktor penting yang harus ditangani oleh manajemen jika mereka ingin setiap karyawan berkontribusi secara positif untuk mencapai tujuan bisnis. Dengan adanya motivasi, seorang karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat. Tanpa motivasi, pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya sesuai standar atau bahkan melampaui standar, karena insentif mereka untuk bekerja tidak terpenuhi.

Faktor selanjutnya untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* yaitu kepuasan kerja. Menurut Charmiati & Surya (2019) kepuasan kerja menunjukkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ketika seseorang

bekerja, itu mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ketika seseorang puas dengan pekerjaannya, dia lebih setia pada perusahaannya. Karyawan yang puas dan berdedikasi pada perusahaan mereka memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada di sana dan senang menjadi bagian darinya. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung berbicara positif tentang bisnis, membantu orang lain, dan melampaui persyaratan standar posisi mereka.

Faktor selanjutnya untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* yaitu komitmen organisasional. Menurut Danendra & Mujiati (2022) komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang dapat berbagi prinsip-prinsip inti organisasi, sehingga menumbuhkan rasa memiliki dan membina hubungan positif dengan rekan kerja. Pekerja dengan komitmen yang buruk memiliki semangat kerja yang rendah, sering mangkir atau terlambat bekerja, kurang disiplin untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, memberikan hasil yang biasa-biasa saja, bahkan dapat melakukan pemogokan atau dimutasi jika tidak puas dengan posisinya saat ini.

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan sistem kerja yang secara resmi dan cepat mampu memberi penghargaan kepada karyawan karena telah melampaui peran mereka sebagai warga perusahaan terkadang gagal untuk mengakui kontribusi perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Ketika karyawan terlibat dalam perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB), mereka melakukannya secara sukarela dan atas kemauan mereka sendiri, *organizational citizenship behavior* OCB bukanlah sesuatu yang bisa dipaksakan

kepada pekerja. *Organizational citizenship behavior* (OCB) mengacu pada tindakan yang diambil oleh seorang karyawan di luar panggilan tugas atas nama perusahaan (Pujiyanto & Solikhah, 2022).

Salah satu perusahaan di Kota Batam yang menggunakan tenaga kerja *outsourcing* adalah PT Sentosa Prima Utama. Agar PT Sentosa Prima Utama berhasil, diperlukan pekerja yang tidak hanya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan mereka, tetapi juga bersemangat untuk melampaui apa yang diharapkan dari mereka untuk memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Dalam hal ini PT Sentosa Prima Utama tentu saja mengharapkan setiap karyawannya mempunyai motivasi, kepuasan kerja serta komitmen organisasional sehingga dapat memberikan kinerja lebih atau yang disebut sebagai *organizational citizenship behavior*. Adapun data yang didapatkan mengenai jumlah karyawan serta tugas kerja pada PT Sentosa Prima Utama sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Penempatan Karyawan PT Sentosa Prima Utama

No	Nama Perusahaan	Jumlah Karyawan	Chief Security	Security
1	PT. Aston Hotel	3		3
2	PT. Batam Aluminium Alloy	4		4
3	PT. Batam Bersatu Apparel	4		4
4	PT. Bintang Asia Usaha	1		1
5	PT. Cakra Surya Konstruksi	4		4
6	PT. Asia Cocoa Indonesia	36		36
7	PT. Crown	3		3
8	PT. Dinasira	1		1
9	Fave Hotel	3		3
10	PT. Ghim Li Indonesia	17	1	16
11	PT. Glory Propertindo	5		5
12	PT. Harmoni	3		3
13	PT. Harmoni Proyek	4		4
14	PT. Interfood	5		5
15	PT. Jasa Propertindo Mandiri	43	1	42
16	PT. Jasa Sukses Mandiri	24	1	23
17	PT. Jsm Water Park	3		3

Tabel 1.1 Lanjutan

No	Nama Perusahaan	Jumlah Karyawan	Chief Security	Security
18	PT. Jasa Sukses Sejahtera	16	1	15
19	PT. Manhattan	4		4
20	PT. Millionbuilt	4		4
21	PT. Raajratna	2		2
22	PT. Ranca Cakra Semesta	5		5
23	PT. Reacs	1		1
24	Rumah Pak Dolly	1		1
25	PT. Rezeki Putra Riau	4		4
26	PT. Sarana Bakti Persada	8		8
28	Spv International Indonesia	4		4
29	Sri Indah	3		3
30	PT. Te Kawasan	4		4
31	PT. Tunas Jasa Mandiri	59	1	32
32	PT. Top 100 Sejati Tembesi	7		7
33	PT. Top 100 Bizpark	4		4
34	PT. Top 100 Jodoh	3		3
35	PT. Top 100 Sejati Niaga Mas	5		5
36	PT. Top 100 Sejati Penuin	11		
37	PT. Top 100 Sejati Tanjung Uncang	11		
38	PT. Tunas Sakti Mas	10		
39	PT. Tunas Bizpark	12		
40	PT. Yingmei	1		
Total		342	5	266

Sumber: PT Sentosa Prima Utama (2022)

Seperti yang dapat terlihat pada 1.1 diatas diperoleh bahwa jumlah karyawan dari PT Sentosa Prima Utama yang ditempatkan di beberapa tempat, dalam hal ini karyawan dari PT Sentosa Prima Utama terdapat beberapa bagian diantaranya *chief security* dan *security*. Dalam menjalankan tugasnya karyawan PT Sentosa Prima Utama pada umumnya harus mengikuti peraturan pada perusahaan yang ditempatkan pada karyawan tersebut. Oleh karena itu, karyawan PT Sentosa Prima Utama dalam menjalankan suatu pekerjaan yang dihadapinya sangat membutuhkan suatu motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional hal ini dikarenakan agar karyawan tersebut dapat meningkatkan

organizational citizenship behavior. Adapun data yang didapatkan mengenai permasalahan mengenai upah pekerjaan pada PT Sentosa Prima Utama yang menyangkut motivasi karyawan pada PT Sentosa Prima Utama sebagai pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Jenis Karir Sebagai Security Pada PT Sentosa Prima Utam

No	Jenjang Kepangkatan Profesi Security	Jenis Jenjang Karir
1	Golongan Pangkat Pelaksana	Pelaksana utama Pelaksana madya Pelaksana
2	Golongan Pangkat Supervisor	Supervisor utama Supervisor madya Supervisor
3	Golongan Pangkat Manajer	Manajer utama Manajer madya Manajer

Sumber: PT Sentosa Prima Utama (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas diperoleh bahwa terdapat jenjang karir sebagai *security* di PT Sentosa Prima Utama. Dalam hal ini, jenjang karir sebagai *security* belum seutuhnya bisa memberikan motivasi kepada karyawan dikarenakan untuk dapat naik pangkat ketahap selanjutnya karyawan diharuskan memiliki masa kerja paling cepat antara dua sampai lima tahun kemudian karyawan diharuskan untuk melanjutkan pendidikan sertifikasi *security* yang lebih tinggi lagi dengan syarat harus lulus ujian kompetensi, dalam hal ini tentu saja karyawan harus menunggu waktu yang cukup lama agar dapat naik pangkat sehingga hal tersebut sangat mempengaruhi motivasi karyawan. Dari permasalahan tersebut dapat dikatakan bahwa kurangnya motivasi karyawan yang diberikan oleh PT Sentosa Prima Utama dalam bekerja, oleh karena itu PT Sentosa Prima Utama harusnya dapat mengatasi permasalahan tersebut agar dapat meningkatnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Permasalahan selanjutnya yaitu terkait dengan kepuasan kerja, berdasarkan data yang didapatkan secara langsung dari data PT Sentosa Prima Utama didapatkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang memilih mengundurkan diri dari PT Sentosa Prima Utama. Adapun data mengenai jumlah karyawan yang mengundurkan diri dari tahun 2018-2022 telah dirangkum pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Yang Dialih Daya *Resign* Pada PT Sentosa Prima Utama

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2018	7
2	2019	13
3	2020	23
4	2021	30
5	2022	23

Sumber: PT Sentosa Prima Utama (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas diperoleh bahwa masih banyaknya karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri, hal ini dikarenakan karyawan mengeluhkan mengenai gaji yang diberikan oleh PT Sentosa Prima Utama hal ini dikarenakan karyawan beranggapan bahwa lingkungan kerja ditempat karyawan bekerja tersebut kurang nyaman yang membuat karyawan tidak betah dalam bekerja. Kemudian terkait disiplin kerja dalam hal ini masih terdapat karyawan tidak disiplin dalam bekerja hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut merasa bosan atau tidak merasa puas saat bekerja. Berdasarkan permasalahan tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pada PT Sentosa Prima Utama belum tercapai dikarenakan permasalahan tersebut belum dapat teratasi sepenuhnya oleh PT Sentosa Prima Utama. Adapun data yang didapatkan terkait

dengan absensi karyawan yang dialih daya oleh PT Sentosa Prima Utama sebagai berikut:

Tabel 1.4 Absensi Karyawan Yang Dialih Daya PT Sentosa Prima Utama

No	Bulan	Tahun	Absensi			Jumlah
			Izin	Sakit	Alpa	
1	Maret	2021	2	1	1	4
2	April	2021	3	1	2	6
3	Mei	2021	2	2	2	6
4	Juni	2021	1	2	2	5
5	Juli	2021	5	2	1	8
6	Agustus	2021	1	3	3	7
7	September	2021	1	2	3	6
8	Oktober	2021	2	1	3	6
9	November	2021	4	2	4	10
10	Desember	2021	4	2	2	8
11	Januari	2022	2	3	2	7
12	Februari	2022	2	4	1	7

Sumber: PT Sentosa Prima Utama (2022)

Berdasarkan temuan yang disajikan pada tabel 1.4 yang dapat dilihat di atas, masih terdapat pekerja yang tidak masuk kerja karena sakit, izin serta absen. Dalam hal ini, tingkat absensi karyawan yang bekerja di PT Sentosa Prima Utama yang melanggar aturan yang berlaku di perusahaan masih cukup tinggi. Oleh karena itu, ini mungkin menunjukkan bahwa tujuan menciptakan kepuasan kerja di kalangan karyawan belum tercapai. Jumlah pekerja yang izin, sakit serta absen kerja bervariasi dari bulan ke bulan. Dari hal tersebut adalah tingkat kepuasan kerja yang dapat dirasakan oleh para pekerja di PT Sentosa Prima Utama masih tergolong rendah.

Permasalahan selanjutnya yaitu terkait dengan komitmen organisasional, berdasarkan wawancara secara langsung kepada pimpinan PT Sentosa Prima Utama didapatkan bahwa masih terdapat beberapa kelemahan, dimana kelemahan tersebut telah dirangkum pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.5 Jenis Pelanggaran Karyawan Yang Dialih Daya Pada PT Sentosa Prima Utama

No	Jenis Pelanggaran	Jumlah Pelanggaran
1	Tidak memakai atribut lengkap saat bekerja	9 Kasus
2	Bermain HP saat bekerja	18 Kasus
3	Merokok saat bekerja	15 Kasus
4	Berkelahi sesama rekan kerja	4 Kasus
5	Meninggalkan pos saat bekerja	11 Kasus

Sumber: PT Sentosa Prima Utama (2022)

Berdasarkan tabel 1.5 yang dapat dilihat di atas, diketahui bahwa telah terjadi beberapa kasus pelanggaran yang berkaitan erat dengan komitmen organisasi terhadap karyawan *outsourcing* di PT Sentosa Prima Utama. Pelanggaran tersebut terjadi pada tahun 2021-2022, dan jenis pelanggaran yang terjadi antara lain karyawan tidak mengenakan atribut lengkap saat bekerja, kemudian masih ada pegawai yang bermain handphone saat bekerja, dan hal ini didapatkan ada karyawan yang bermain *game online* dengan rekan kerja saat bekerja, kemudian ditemukan karyawan yang bertengkar dengan rekan kerja, yang terjadi karena adanya masalah yang berujung pada perkelahian dan bentuk pelanggaran yang terakhir adalah masih adanya karyawan yang keluar dari pos pada saat seharusnya bekerja.

Permasalahan yang terkait dengan *organizational citizenship behavior* di PT Sentosa Prima Utama dimana permasalahan ini sangat dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Salah satu permasalahan *organizational citizenship behavior* terkait dengan kinerja karyawan. Adapun data yang didapatkan mengenai kinerja karyawan PT Sentosa Prima Utama yang telah dirangkum sebagai berikut:

Tabel 1.6 Kinerja Karyawan PT Sentosa Prima Utama Pada Tahun 2021

No	Kriteria Penilaian	Target	Nilai
1	Kedisiplinan	100%	88%
2	Keramahan	100%	98,6%
3	Tanggung Jawab	100%	88%
4	Komunikasi	100%	70,9%
5	Pengetahuan dan Kemampuan	100%	92,3%
6	Efisiensi dan Efektifitas Kerja	100%	88%
7	Kejasama Dalam Bekerja	100%	78,8%
8	Kecepatan Dalam Bekerja	100%	87,5%
9	Ketepatan Dalam Bekerja	100%	99,5%
10	Pengaturan Waktu Kerja	100%	90%
11	Kreatifitas Dalam Bekerja	100%	88,9%

Sumber: PT Sentosa Prima Utama (2022)

Berdasarkan tabel 1.5 diatas diperoleh bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan pada PT Sentosa Prima Utama dapat dikatakan masih tergolong rendah. Namun demikian berdasarkan beberapa aspek menunjukkan salah satu rendahnya kinerja tersebut ditunjukkan oleh kuantitas kerja karyawan yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan karyawan yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal yang akan menghambat kinerja pada PT Sentosa Prima Utama, sehingga tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan, masih rendahnya inisiatif karyawan, dimana karyawan tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dengan hal lain diluar pekerjaan, yaitu ketika ada beberapa tugas yang belum dilaksanakan oleh beberapa karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang terdapat pada latar belakang diatas sehingga peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan sebuah judul yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen**

Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Sentosa Prima Utama”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan pembahasan yang telah dijelaskan pada latar belakang terkait dengan permasalahan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi karyawan yang diberikan oleh PT Sentosa Prima Utama dalam bekerja.
2. Masih terdapat karyawan yang mengundurkan diri dari PT Sentosa Prima Utama dikarenakan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja.
3. Tingkat absensi karyawan yang dialih daya pada PT Sentosa Prima Utama masih rendah.
4. Masih terdapat jenis kasus pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang dialih daya pada PT Sentosa Prima Utama.
5. Kinerja karyawan pada PT Sentosa Prima Utama dapat dikatakan masih tergolong rendah.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mengetahui masalah yang lebih jelas pada penelitian ini agar lebih terarah maka dapat dibuat beberapa batasan masalah yaitu:

1. Responden yang akan diteliti merupakan karyawan PT Sentosa Prima Utama.
2. Variabel yang diteliti pada penelitian ini yaitu motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Penelitian dilakukan di PT Sentosa Prima Utama.

1.4 Rumusan Masalah

Seperti yang latar belakang sampaikan yang terkait dengan penelitian ini maka rumusan masalah seperti berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Sentosa Prima Utama?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Sentosa Prima Utama?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Sentosa Prima Utama?
4. Apakah motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Sentosa Prima Utama?

1.5 Tujuan Penelitian

Seperti rumusan masalah yang telah disajikan sebelumnya maka tujuan yang penelitian sampaikan seperti berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Sentosa Prima Utama?
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Sentosa Prima Utama?
3. Untuk mengetahui komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Sentosa Prima Utama?

4. Untuk mengetahui motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Sentosa Prima Utama?

1.6 Manfaat Penelitian

Pada penelitian yang dilakukan dapat memberikan suatu manfaat seperti dijelaskan berikut ini:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian tentang tema ilmiah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dapat mengambil manfaat dari temuan penelitian ini dengan memiliki akses ke informasi segar dan sumber referensi tambahan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi terhadap literatur dan diskusi tentang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan topik motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*.

- b. Bagi perusahaan

Diharapkan bahwa temuan penelitian ini akan memberikan organisasi sumber informasi serta umpan balik lebih lanjut. Mempertimbangkan kemungkinan meningkatkan komponen sumber daya manusia yang bertanggung jawab atas *organizational citizenship behavior*.

c. Bagi Universitas Putera Batam

Diharapkan temuan penelitian ini dapat lebih memberikan wawasan dan referensi terkait Sumber Daya Manusia, baik bagi kalangan umum maupun bagi civitas akademika, khususnya Akademi Universitas Putera Batam.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumber bahan penelitian lebih lanjut guna memberikan wawasan dan pemahaman tentang pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah mobilisasi atau kekuatan pendorong yang memaksa mereka untuk terlibat dalam tindakan tertentu untuk mencapai tujuan mereka. Dengan memberikan motivasi yang cukup, pekerja didorong untuk melakukan segala kemungkinan untuk memenuhi tanggung jawabnya, dan diyakini bahwa sambil mencapai tujuan dan sasaran organisasi, pekerja juga melindungi kepentingannya sendiri (Yuvi & Rustam, 2021).

Motivasi adalah kemampuan dan kekuatan atau dorongan yang timbul dari kepribadian seseorang untuk membangkitkan semangat dan kesabaran dalam mencapai tujuan yang diinginkan, yang mengajak seseorang untuk melakukan kegiatan atau melewatkan kegiatan tersebut, yang pada hakekatnya diberikan secara internal atau eksternal, secara positif atau negatif, untuk membimbing, mengandalkan ketekunan (Tio & Rustam, 2018).

Motivasi adalah keadaan manusia yang memahami keinginan untuk mencapai sesuatu, serta kehendak yang menyebabkan orang melakukan dengan sukses dan mencapai tujuan tertentu. Pemberian motivasi juga mendorong seseorang untuk mau berkolaborasi dan beradaptasi. Motivasi adalah faktor yang memotivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu (Lahagu & Rustam, 2022).

Menurut definisi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau petunjuk bagi pekerja untuk berbuat sesuatu bagi perusahaan dalam rangka mencapai sesuatu; keinginan dan semangat kerja karyawan yang memungkinkan mereka bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut pendapat dari Hendrawan *et al.* (2020) berpendapat bahwa pada motivasi mempunyai beberapa faktor yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah pengaruh yang berasal dari dalam diri seseorang. Ada beberapa unsur intrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan, antara lain:

- a. Penilaian individu tentang kemungkinan keberhasilan yang akan dicapai saat melakukan aktivitas. Jika seseorang berpikir bahwa mereka memiliki kesempatan yang baik untuk berhasil, hal itu akan meningkatkan dorongan mereka untuk melakukannya dengan baik.
- b. *Self-efficacy* atau keyakinan pada kemampuan diri sendiri, adalah gagasan bahwa seseorang benar-benar dapat melakukan apa yang ingin dilakukannya. Semakin percaya diri seseorang pada dirinya sendiri, semakin terdorong mereka untuk berhasil secara profesional.
- c. *Value*, yang menjelaskan betapa pentingnya tujuan seseorang bagi kehidupannya sendiri. Mereka yang sangat termotivasi oleh prospek kemajuan akan memilih untuk mengerahkan upaya mereka ke dalam usaha dengan kemungkinan sukses yang kecil. Karena itu, jika kita melakukan

sesuatu yang lebih baik, itu mungkin berdampak signifikan pada mereka. Karena nilai dapat memicu upaya individu untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

- d. Sentimen orang tersebut tentang kegagalan, yang akan membuat individu tersebut lebih terdorong dalam upaya mengatasi kegagalan, disebut sebagai ketakutan individu akan kegagalan.
- e. Faktor lainnya mengacu pada perbedaan demografis seperti usia, jenis kelamin, kepribadian, dan tahun pengalaman profesional.

2. Faktor Ekstrinsik

Ketika sesuatu di luar diri seseorang berpengaruh pada motivasi seseorang, kami menyebutnya sebagai faktor ekstrinsik. Situasi dan peluang adalah contoh pengaruh ekstrinsik. Koneksi kepemimpinan-bawahan, interaksi rekan kerja, sistem pembinaan-pelatihan-kesejahteraan, tata letak kantor, jabatan dan peraturan administrasi dan bisnis adalah contoh pengaruh eksternal.

2.1.1.3 Prinsip Motivasi

Menurut Ma'ruf & Chair (2020) berpendapat bahwa motivasi mempunyai prinsip sebagai berikut:

1. Prinsip partisipasi

Karyawan perlu memiliki suara dalam tujuan yang ditugaskan untuk dicapai oleh pemimpin mereka jika mereka ingin merasa diinvestasikan dalam pekerjaan mereka.

2. Prinsip komunikasi

Upaya untuk menyelesaikan suatu tugas didiskusikan secara terbuka dan seringkali oleh mereka yang berperan sebagai pemimpin. Ketika pekerja memiliki akses ke informasi yang akurat, mereka lebih mungkin termotivasi untuk melakukan yang terbaik.

3. Prinsip pengakuan andil bawahan

Manajer atau atasan dapat memahami bahwa pekerja atau karyawan di bawah mereka memiliki kepentingan dalam keberhasilan perusahaan. Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja jika mereka merasa dihargai.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pekerja akan lebih termotivasi untuk memenuhi harapan pemimpinnya jika diberi kebebasan untuk menentukan pilihan setiap saat yang mempengaruhi pekerjaannya.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin yang menerima kebutuhan tim mereka lebih cenderung melihat peningkatan produktivitas yang menguntungkan organisasi secara keseluruhan.

2.1.1.4 Indikator Motivasi

Menurut pendapat dari Faiza *et al.* (2021) berpendapat bahwa motivasi mempunyai beberapa indikator seperti dijelaskan berikut:

1. Kebutuhan fisiologis

Sebagai kebutuhan yang sangat penting untuk mempertahankan kehidupan. Termasuk dalam tuntutan tersebut adalah kebutuhan akan makanan, air,

tempat tinggal, dan lain-lain. Dorongan untuk memenuhi kebutuhan ini memotivasi seseorang untuk berperilaku atau bekerja dengan giat.

2. Keamanan

Merupakan tuntutan untuk melarikan diri dari bahaya, yaitu merasa terlindungi dari kemungkinan kecelakaan dan bekerja dengan aman. Di samping kebutuhan ini, pemimpin harus memberikan tunjangan kesehatan, asuransi, kecelakaan, perumahan, dan tabungan hari tua.

3. Sosial

Merupakan keinginan untuk penerimaan kelompok, kepemilikan, interaksi, dan untuk mencintai dan dicintai. Berkenaan dengan kebutuhan ini, pemimpin harus mengakui keberadaan atau keberadaan pekerja sebagai anggota kelompok kerja, memiliki interaksi kerja yang positif dan hubungan kerja yang harmonis, serta memelihara hubungan kerja yang harmonis.

4. Penghargaan

Merupakan mencakup penghormatan terhadap harga diri internal seperti harga diri, otonomi, dan pencapaian, serta harga diri eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.

5. Aktualisasi Diri

Merupakan keinginan untuk menjadi seseorang atau mewujudkan ambisi seseorang, yang meliputi pengembangan pribadi, mencapai potensi penuh seseorang, dan memenuhi kebutuhan diri sendiri. Berkaitan dengan hal ini, supervisor tidak boleh memperlakukan pekerja secara semena-mena karena mereka harus diapresiasi dan diberi penghargaan atas prestasi kerjanya.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dilihat sebagai kesenjangan antara apa yang dicapai dan apa yang diharapkan. Semakin kecil perbedaan antara keduanya, semakin bahagia orang tersebut. Selain itu, kepuasan kerja merupakan bentuk emosional dengan karakter positif yang merupakan konsekuensi dari evaluasi kinerja pekerja (Sholikhah & Frianto, 2022).

Kepuasan kerja adalah keseluruhan sikap individu terhadap pekerjaannya, selanjutnya didefinisikan bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap yang baik terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah disposisi emosional positif yang menikmati dan menghargai pekerjaan seseorang (Faiza *et al.*, 2021).

Kepuasan kerja adalah reaksi emosional positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan dan pemberi kerja, terutama karena dapat mendorong lingkungan kerja yang sehat di dalam perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan sensasi negatif dan baik dari kesan karyawan terhadap tugas yang harus mereka lakukan, terutama keinginan untuk mencapai dan mencapai kesuksesan di tempat kerja (Putra & Sudibya, 2018).

Dari definisi yang telah disampaikan maka dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian subjektif atas perlakuan seseorang di tempat kerja dan perbedaan antara kompensasi aktual dan ideal. Kebahagiaan di tempat

kerja merupakan konsekuensi dari estimasi pekerja terhadap nilai yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Iskandar & Liana (2021) berpendapat bahwa kepuasan kerja mempunyai beberapa faktor sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak

Prinsip yang adil dan sesuai digunakan untuk menentukan kompensasi, dan semua aturan ketenagakerjaan yang relevan dipertimbangkan. Untuk memastikan pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk berhasil, gaji harus sepadan dengan kinerja mereka, sifat pekerjaan mereka, tingkat tanggung jawab yang dipercayakan kepada mereka, jabatan mereka, dan organisasi secara keseluruhan.

2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian

Penempatan kerja mengacu pada praktik pemberian lowongan kerja kepada kandidat yang telah disetujui, dengan tujuan memanfaatkan keterampilan dan pengalaman mereka secara efektif sekaligus memberi mereka tanggung jawab.

3. Berat ringannya pekerjaan

Kemampuan pekerja untuk memenuhi tenggat waktu terhambat oleh volume pekerjaan yang relatif rendah. Semakin besar kuantitas dan kompleksitas tenaga kerja, semakin besar kemungkinan pekerja menjadi tidak puas dengan pekerjaannya.

4. Suasana dan lingkungan pekerjaan

Suasana dan lingkungan tempat kerja dapat berdampak pada seberapa baik pekerja melaksanakan tugasnya. Semakin positif dan menginspirasi suasana hati dan lingkungan kerja, pekerja akan semakin terlibat dan antusias.

5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Alat dan bahan yang tepat sangat penting untuk menjalankan bisnis apa pun. Akan ada penghentian atau gangguan yang signifikan terhadap operasional kantor jika alat dan bahan yang diperlukan tidak tersedia.

6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya

Proses melalui mana seorang atasan membimbing karyawannya menuju pencapaian umum tujuan organisasi.

7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Melakukan hal yang sama berulang kali merupakan salah satu definisi pekerjaan yang monoton. Ada risiko kebosanan karena sifat tugas yang berulang-ulang.

2.1.2.3 Mengungkapkan Ketidakpuasan Kerja

Menurut Rahim (2020) berpendapat bahwa ketidakpuasan dapat diekspresikan sebagai berikut:

1. Keluar dari perusahaan

Aktivitas yang diarahkan untuk keluar dari perusahaan, seperti mencari pekerjaan dan menyerahkan surat pengunduran diri, di antara pilihan lainnya.

2. Bersuara untuk menyatakan ketidakpuasan

Melakukan upaya aktif dan positif untuk memperbaiki keadaan, seperti menganjurkan perubahan, mengatasi masalah dengan atasan, dan berpartisipasi dalam berbagai serikat pekerja, adalah contoh dari upaya ini.

3. Loyalitas tetap terjaga

Bersikaplah positif sambil mempertahankan pandangan optimis saat Anda menunggu hal-hal berubah. Ini termasuk membela organisasi dalam menghadapi kritik dari luar dan yakin bahwa organisasi dan manajemennya akan mengambil tindakan yang tepat.

4. Mengabaikan segala kondisi perusahaan

Membiarkan situasi, seperti ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, upaya kerja yang lebih rendah, dan tingkat kesalahan yang lebih tinggi, memburuk sementara tidak melakukan apa pun untuk memperbaiki situasi tersebut.

2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Sulistyawati (2018) berpendapat bahwa kepuasan kerja mempunyai beberapa indikator sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan di tempat kerja seringkali berasal dari sifat pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang menarik dan sulit, serta kesempatan untuk maju dalam karir seseorang, merupakan komponen penting dari lingkungan kerja yang memuaskan bagi setiap pekerja.

2. Pengawasan

Salah satu cara untuk menggambarkan dinamika antara atasan dan bawahan adalah sebagai hubungan fungsional dan keseluruhan. Sejauh mana atasan membantu bawahan mereka dalam mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka tercermin dalam kualitas hubungan fungsional mereka.

3. Gaji

Pekerja lebih mungkin puas dengan pekerjaan mereka jika mereka percaya gaji mereka sepadan dengan tantangan yang mereka hadapi di tempat kerja, tingkat keahlian mereka, dan norma kelompok mereka.

4. Kesempatan promosi

Kepuasan kerja tampaknya dipengaruhi oleh prospek kemajuan. Hal ini disebabkan karena tidak ada satu model untuk promosi dan berbagai jenis promosi datang dengan jenis pembayaran yang berbeda.

5. Rekan kerja

Pekerja memiliki pola fungsional, hubungan ketergantungan satu arah satu sama lain. Kepuasan di tempat kerja dihasilkan dari kemampuan karyawan untuk memenuhi kebutuhan sosial mereka melalui interaksi dengan orang lain, yang terjadi ketika sejumlah besar orang berkumpul dalam satu ruang..

2.1.3 Komitmen Organisasional

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi merupakan proses karyawan mengenali kelompok tertentu untuk tujuan, dan harapan agar statusnya sebagai anggota kelompok tetap bisa dipertahankan. Selain itu komitmen organisasi juga diartikan sebagai

kesediaan menjadi bagian dari kelompok, kesediaan bekerja keras terhadap loyalitas terhadap organisasi, kesediaan menerima nilai-nilai dalam organisasi dan bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi (Pujianto & Solikhah, 2022).

Komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan dapat mengidentifikasi nilai-nilai organisasi sehingga mereka merasa memiliki hubungan kekeluargaan dengan semua pihak dalam organisasi, bersedia memberikan segalanya untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya, dan tidak mungkin meninggalkan perusahaan (Danendra & Mujiati, 2022).

Komitmen organisasi adalah sikap kerja yang ditandai dengan keinginan, kemauan, pengabdian, kesetiaan, dan kepercayaan yang kuat yang menunjukkan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi dianggap sebagai perilaku yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dimana, karyawan memiliki kepedulian terhadap organisasi, kesuksesan, dan pengembangan lebih lanjut dari organisasi (Dinniaty & Fitriani, 2019).

Seperti yang telah disampaikan para ahli mengenai komitmen organisasional maka dapat disimpulkan komitmen organisasional dapat dijadikan sebagai identifikasi karyawan dengan nilai-nilai, peraturan, dan tujuan organisasi atau perusahaan. Identifikasi ini meliputi komponen loyalitas terhadap perusahaan dan minat terhadap pekerjaan.

2.1.3.2 Tingkatan Komitmen Organisasi

Menurut Syofaah & Nuvriasari (2021) berpendapat bahwa komitmen organisasional mempunyai beberapa tingkatan sebagai berikut:

1. Tingkat komitmen organisasi tinggi

Penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi, yang ditandai dengan tingginya tingkat keduanya.

2. Tingkat komitmen organisasi sedang

Tingkat komitmen organisasi ditandai dengan penerimaan yang rasional terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi serta kemauan untuk memperluas upaya untuk tetap berada dalam organisasi.

3. Tingkat komitmen organisasi rendah

Kurangnya pemahaman akan tujuan dan prinsip organisasi, selain kurangnya motivasi untuk terus bekerja bagi organisasi, merupakan ciri dari rendahnya komitmen organisasi.

2.1.3.3 Kelompok Komitmen Organisasional

Menurut Maryani *et al.* (2022) berpendapat bahwa komitmen organisasional mempunyai beberapa kelompok sebagai berikut:

1. Komitmen afektif

Istilah komitmen afektif menggambarkan perasaan yang memotivasi pekerja untuk merasa menjadi bagian dari perusahaan dan melakukan yang terbaik untuk itu. Anggota staf yang merasa terlibat secara emosional di perusahaan mereka lebih cenderung tetap berdedikasi pada bisnis dalam jangka panjang.

2. Komitmen normatif

Istilah komitmen normatif menggambarkan bagaimana perasaannya tentang tugasnya untuk bergabung dengan staf perusahaan. Mereka yang mendapat

skor tinggi pada skala komitmen normatif percaya bahwa mereka memiliki kewajiban untuk tetap bersama majikan mereka saat ini.

3. Komitmen berkelanjutan

Anggota karyawan yang mengetahui pengeluaran yang akan mereka keluarkan jika mereka keluar dari suatu perusahaan maka akan cenderung menunjukkan komitmen berkelanjutan.

2.1.3.4 Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Irawati *et al.* (2022) berpendapat bahwa komitmen organisasional mempunyai beberapa indikator sebagai berikut:

1. Keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai tujuan organisasi

Merupakan keyakinan dalam manajemen organisasi dan perasaan yang dianut oleh seorang karyawan bahwa nilai-nilai yang dianut oleh organisasi sejalan dengan nilai-nilai yang dianut oleh dirinya sendiri sebagai individu merupakan komitmen organisasi.

2. Keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi

Merupakan sesuatu keinginan seorang karyawan yang memiliki komitmen yang kuat dalam bekerja serta memiliki niat dalam pertahankan tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi.

3. Penerimaan terhadap tujuan organisasi

Merupakan suatu kehendak seorang karyawan yang bersedia dalam menerima serta mengikuti suatu keputusan yang ditetapkan organisasi dalam menetapkan suatu tujuan organisasi.

4. Keinginan untuk bekerja keras

Merupakan suatu keinginan seorang karyawan yang bersedia untuk melakukan segala usaha yang tinggi dalam bekerja dengan keras hal ini bertujuan agar dapat pencapaian tujuannya suatu organisasi.

5. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi

Merupakan karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi, dan mereka tidak memiliki rencana untuk mencari pekerjaan di tempat lain di masa mendatang.

2.1.4 *Organizational Citizenship Behavior*

2.1.4.1 *Pengertian Organizational Citizenship Behavior*

Istilah *organizational Citizenship Behavior* (OCB) mengacu pada tindakan yang diambil secara sukarela oleh seorang karyawan yang tidak terikat pada sistem insentif formal namun berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Ketika datang ke pertumbuhan perusahaan, OCB memainkan peran penting. Meskipun OCB tidak diwajibkan oleh karyawan, hal itu berkontribusi pada kelancaran operasi bisnis (Priyandini *et al.*, 2020).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat digambarkan sebagai perilaku atau orang-orang mandiri yang tidak terikat langsung dengan sistem penghargaan dan mampu meningkatkan efisiensi berjalannya organisasi. OCB mengacu pada perilaku seorang karyawan baik terhadap rekan kerja mereka atau organisasi secara keseluruhan, ketika perilaku tersebut melampaui norma perilaku yang ditetapkan oleh perusahaan dan menghasilkan hasil yang menguntungkan bagi perusahaan (Kadir, 2018).

Organizational citizenship behavior (OCB) mengacu pada sikap individu yang tidak secara langsung atau tepat diakui dalam sistem aktivitas resmi tetapi mungkin, melalui efek kumulatifnya, meningkatkan efisiensi tubuh. Sikap tubuh yang positif termasuk OCB. Pekerja yang menunjukkan OCB mencerminkan kualitas ini dalam pekerjaan mereka menerima bantuan, bersemangat untuk belajar, fokus pada tugas yang ada, dan tulus dalam pendekatan mereka (Irawati *et al.*, 2022).

Dapat ditarik kesimpulan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah suatu jenis perilaku organisasi yang mencakup faktor kepribadian dan sikap kerja sebagai dasar utama, sebagai perilaku karyawan yang secara sukarela bersedia melakukan hal-hal di luar uraian pekerjaan formal yang menguntungkan organisasi, sehingga berdampak pada efektifitas organisasi.

2.1.4.2 Jenis-Jenis *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Syofaah & Nuvriasari (2021) berpendapat *organizational citizenship behavior* mempunyai beberapa jenis sebagai berikut:

1. OCB-O

OCB-O mengacu pada perilaku yang bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan. Contoh OCB-O termasuk melampaui standar kehadiran di tempat kerja dan mematuhi aturan tidak resmi yang ada untuk memastikan adanya ketertiban.

2. OCB-I

OCB-I adalah perilaku yang secara langsung menguntungkan orang lain dan secara tidak langsung menguntungkan perusahaan, seperti membantu rekan

kerja yang mangkir kerja dan memberikan perhatian pribadi kepada pekerja lain. Kedua jenis perilaku tersebut akan meningkatkan operasi organisasi dan melampaui deskripsi pekerjaan formal.

2.1.4.3 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Iskandar & Liana (2021) berpendapat *organizational citizenship behavior* mempunyai beberapa manfaat sebagai berikut:

1. OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja

Karyawan yang membantu rekan kerjanya menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat dan mudah sering kali dipandang sebagai karyawan yang lebih berharga.

2. OCB meningkatkan produktivitas manajer

Karyawan yang menunjukkan kebajikan sipil lebih cenderung memberikan rekomendasi dan kritik yang dapat meningkatkan efisiensi unit kerjanya, yang sangat membantu seorang manajer.

3. OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan

Ketika karyawan bekerja sama untuk memecahkan masalah di tempat kerja, manajer menghabiskan lebih sedikit waktu untuk campur tangan dan lebih banyak waktu berfokus pada masalah lain. Dengan tenaga kerja yang teliti, manajer dapat lebih memercayai bawahan mereka dan lebih sedikit mengatur mereka.

4. OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok

Sesuai sifatnya, mendorong anggota kelompok untuk mendukung satu sama lain dapat meningkatkan moral dan mengurangi jumlah usaha dan waktu yang dihabiskan untuk pemeliharaan kelompok.

5. OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan- kegiatan kegiatan kerja

Mendemonstrasikan kebajikan sipil dengan melakukan hal-hal seperti hadir dan berkontribusi dalam rapat tim dapat meningkatkan komunikasi dan kolaborasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas.

6. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik

Kinerja organisasi dapat ditingkatkan dan personel yang unggul dapat ditarik dan dipertahankan ketika ada tingkat perilaku membantu yang tinggi antara staf dan manajemen.

7. Organisasi meningkatkan stabilitas kinerja organisasi

Stabilitas di tempat kerja dapat ditingkatkan dengan membantu pekerja yang absen karena membawa beban berat. Konsistensi dalam kinerja merupakan ciri karyawan yang menunjukkan ketelitian.

8. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan

Agar perusahaan dapat dengan cepat beradaptasi dengan perubahan pasar, ia bergantung pada pekerjaannya yang memiliki kontak langsung dengan pasar untuk memberikan pengetahuan tentang perubahan ini dan rekomendasi tentang cara bereaksi.

2.1.4.4 Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Kadir (2018) berpendapat *organizational citizenship behavior* mempunyai beberapa indikator sebagai berikut:

1. *Altruism* (altruisme)

Menunjukkan tindakan atau karakter yang ditandai dengan memprioritaskan kepentingan orang lain di atas kepentingan sendiri. Para pekerja yang telah menyelesaikan tugasnya sering memberikan tugas yang lebih menantang kepada pekerja yang masih bekerja.

2. *Conscientiousness* (kesungguhan)

Didefinisikan sebagai usaha sukarela untuk meningkatkan cara melaksanakan pekerjaannya secara kreatif guna meningkatkan kinerja perusahaan." Berpartisipasi dalam aktivitas ini berarti berusaha keras untuk menjadi kreatif dan orisinal sehingga dapat meningkatkan produktivitas seseorang dan pada akhirnya kesuksesan bisnis. Individu bekerja di atas dan di atas dalam pekerjaan mereka untuk perusahaan.

3. *Sportmanship* (sikap sportif)

Definisi sportivitas adalah kemauan untuk bertahan melalui kesulitan tanpa berkubang di dalamnya. Tindakan semacam ini menunjukkan toleransi yang kuat terhadap pengaturan yang kurang ideal atau benar-benar tidak nyaman.

4. *Courtesy* (kepentingan umum)

Aktif dalam proses kelompok dan memperhatikan kelangsungan hidup kelompok di masa depan. Terlibat secara sukarela, menerima tanggung jawab, dan ambil bagian dalam menyelesaikan bahaya dan peluang di tempat kerja.

5. *Civic Virtue* (sopan)

Melakukan upaya untuk membantu orang lain ketika melakukannya tidak diharuskan dari tetapi dilakukan karena keinginan yang tulus untuk melakukannya. Metrik ini menggambarkan proses mengajari pekerja baru cara menggunakan mesin kantor. Sisi kedua dari dimensi ini adalah cara orang keluar dari jalan mereka untuk membantu rekan kerja dengan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu pada penelitian ini digunakan sebagai referensi serta pendukung untuk penulisan pada skripsi. Berikut beberapa penelitian yang terdahulu yang telah digunakan sebagai pendukung penelitian yang dilakukan, diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Yuvi & Rustam, 2021) (Dosen UPB)	Pengaruh Disiplin, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Wahana Lintas Batam	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2	(Tio & Rustam, 2018) (Dosen UPB)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Istana Citra Indah	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Lahagu & Rustam, 2022) (Dosen UPB)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Rodamas Makmur Motor Di Kota Batam	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
4	(Charmiati & Surya, 2019) (DOAJ)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi	Analisis Regresi Linier Sederhana	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
5	(Iskandar & Liana, 2021) (Sinta)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Pt. Pegadaian Cabang Tenggarong	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
6	(Dewi & Riana, 2019) (Sinta)	Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
7	(Pujianto & Solikhah, 2022) (Google Schollar)	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Ocb) Pada Pt. Kerta Rajasa Raya Mojokerto	Analisis Regresi Linier Berganda	Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
8	(Syofaah & Nuvriasari, 2021) (Sinta)	Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Di Universitas Tunas Pembangunan, Surakarta	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
9	(Adi <i>et al.</i> , 2018) (DOAJ)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan OCB

Sumber: Data Penelitian (2022)

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut temuan studi yang dilakukan oleh Sari (2021) telah ditunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku yang terkait dengan *organizational citizenship behaviors*. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh pada pengembangan perilaku *organizational citizenship behavior*. Menurut penilaian karyawan, motivasi kerja dicontohkan dengan rasa nyaman dalam bekerja. Akibatnya, karyawan yang memiliki sikap baik terhadap organisasi akan semakin menampilkan perilaku kewargaan organisasi. Secara khusus, hal ini mengacu pada perilaku karyawan yang saling membantu dalam menyampaikan informasi dan berita kepada rekan kerja lainnya.

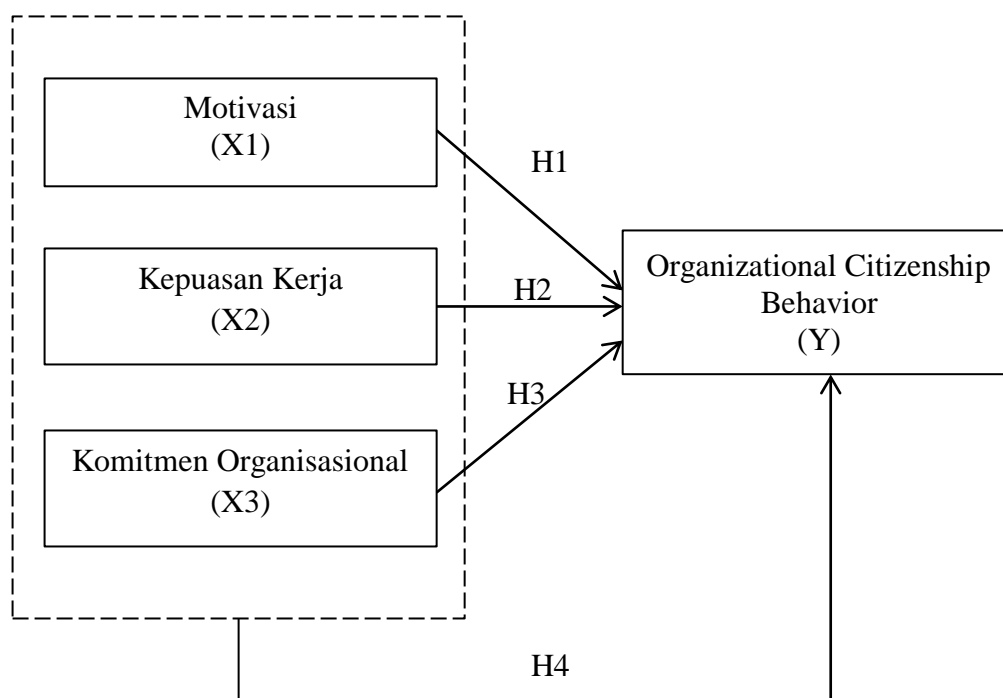
2.3.2 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Riana (2019) dapat ditunjukkan bahwa pada kepuasan kerja dapat berpengaruh positif serta

signifikan terhadap *organizational citizenship behaviors*. Berdasarkan hasil analisis korelasi parsial yang diperoleh (0,360), dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* masih belum terlalu kuat. Tingkat kepuasan yang dialami pekerja saat ini berada dalam kisaran yang tinggi. Oleh karena itu, jelas bahwa tingkat kepuasan yang dinikmati pekerja dalam pekerjaannya belum cukup untuk menginspirasi perilaku *organizational citizenship behavior*.

2.3.3 Hubungan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh Hutriany & Suarman (2019) temuan studi tersebut menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasional terhadap perusahaannya memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Konsekuensi paling signifikan dari pembentukan komitmen dalam diri pekerja. *Organizational citizenship behavior* (OCB) meningkat jika pekerja memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan. *Organizational citizenship behavior* (OCB) tidak akan tercapai jika komitmen organisasi tidak diterapkan secara memadai. *Organizational citizenship behavior* lebih cenderung tumbuh sebanding dengan sejauh mana karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Penelitian (2022)

2.4 Hipotesis

Setelah dijelaskan tentang kajian teori yang telah diuraikan sebelumnya, sehingga ditetapkan hipotesis yang dapat digunakan seperti berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviors* di PT Sentosa Prima Utama.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviors* di PT Sentosa Prima Utama.

H3 : Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviors* di PT Sentosa Prima Utama.

H4 : Motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviors* di PT Sentosa Prima Utama.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan dapat menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian deskriptif dilakukan untuk membuktikan adanya variabel independen. Hal ini dicapai dengan berkonsentrasi hanya pada satu atau lebih variabel, daripada membandingkan atau mengkorelasikan variabel tersebut dengan faktor lainnya. Sehingga dalam penelitian ini dapat memiliki tujuan apakah motivasi, kepuasan kerja serta komitmen organisasional dapat berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Sentosa Prima Utama. Pada pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2019) adalah metode penelitian berdasarkan populasi atau sampel tertentu yang diteliti, kemudian penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan data penelitian dengan menggunakan berbagai alat penelitian dan menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini merupakan salah satu contoh bentuk penelitian yang dikenal sebagai replikasi dari penelitian sebelumnya. Replikasi mengacu pada proses pengulangan penelitian sebelumnya yang sangat mirip satu sama lain tetapi memiliki lokasi penelitian serta periode waktu yang berbeda. Jumlah sampel yang dianalisis dalam penelitian ini dengan jumlah sampel yang dianalisis dalam penelitian sebelumnya adalah perbedaan utama antara keduanya.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada penelitian ini yang akan ditetapkan menjadi objek penelitian berada pada salah satu perusahaan *outsourcing* yang ada di Kota Batam dengan nama perusahaan PT. Sentosa Prima Utama yang memiliki alamat pada Kawasan Industri Tunas Ruko, B No.12, Belian, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau.

3.3.2 Periode Penelitian

Periode penelitian dilakukan untuk bagian penelitian dari studi ini berlangsung dari September 2022 hingga Januari 2023. Berikut ini adalah deskripsi periode penelitian yang dapat dilakukan:

Tabel 3.1 Periode Penelitian

Kegiatan	September				Oktober				November				Desember				Januari			
	2022				2022				2022				2022				2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penentuan judul	■	■																		
Latar belakang			■	■	■	■														
Kajian pustaka									■	■	■	■								
Pembuatan Kuesioner dan Penyebaran													■	■	■	■				
Pengolahan Data dan analisis data																	■	■	■	■
Kesimpulan dan saran																			■	■
Pengumpulan skripsi																			■	■

Sumber: Data Penelitian (2022)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek yang memiliki kualitas dan sifat tertentu, serta yang direncanakan untuk diselidiki dan dari mana kesimpulan akan dibuat. Penting untuk memiliki populasi semacam ini untuk membantu proses penentuan ukuran sampel anggota populasi dan untuk membatasi wilayah dari mana generalisasi dapat ditarik (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini populasi ditetapkan merupakan karyawan bagian keamanan atau *security* yang dialih daya PT Sentosa Prima Utama dengan jumlah 342 karyawan yang dijadikan sebagai populasi.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah sertakararakteristik yang telah dimiliki oleh populasi. Jika populasi yang diselidiki sangat besar dan peneliti tidak dapat menyelidiki seluruh populasi karena kendala seperti keterbatasan sumber daya, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari kelompok tersebut (Sugiyono, 2019). Karena ukuran populasi terlalu besar, maka peneliti dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan besarnya sampel, seperti berikut:

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

Rumus 3.1 Rumus Slovin

Sumber: Sugiyono (2019)

Keterangan :

n : Populasi

N : Sampel

e : Taraf kesalahan atau nilai kritis 5%

Dari rumus *slovin* diatas sehingga perhitungan besar sampel dapat dihitung sebagai berikut:

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

$$n = \frac{342}{1 + (342 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{342}{1 + 342 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{342}{1,855}$$

$$n = 184,36 = 184 \text{ responden}$$

Dari perhitungan tersebut maka peneliti menetapkan bahwa sampel dalam penelitian ini berjumlah 184 responden.

3.4.3 Teknik *Sampling*

Teknik *sampling* yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan *probability sampling* yang menurut pendapat dari Sugiyono (2019) adalah strategi yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dapat dipilih menjadikan sampel. Serta dengan menggunakan pendekatan *simple random sampling* yang menurut pengertian dari Sugiyono (2019) disebut *simple random sampling* dikarenakan pengambilan sampel dari populasi dilakukan tanpa memperhatikan strata populasi.

3.5 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder, untuk perbedaan antara keduanya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung, atau data yang dapat dianggap sebagai data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri langsung dari sumber aslinya atau tempat topik penelitian dilakukan. Dengan adanya data primer pada penelitian ini dapat meliputi hasil observasi, wawancara serta kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT Sentosa Prima Utama.

2. Data Sekunder

Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan secara tidak langsung, lebih khusus lagi, ini mengacu pada informasi yang diambil dari berbagai sumber seperti situs web dan catatan perusahaan yang relevan dengan penelitian. Dengan adanya data sekunder dalam penelitian ini dapat meliputi jurnal, buku serta data dari PT Sentosa Prima Utama yang terkait dengan judul penelitian.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Beberapa metode yang berbeda digunakan selama penelitian ini untuk mengumpulkan data, termasuk yang berikut:

1. Observasi

Suatu kegiatan pengumpulan data yang melibatkan penelitian secara langsung keadaan lingkungan obyek kajian guna memberikan dukungan bagi kegiatan penelitian. Dalam penelitian ini, pengamatan terhadap objek penelitian

dihasilkan secara langsung di PT Sentosa Prima Utama melalui penggunaan observasi partisipan. Hal ini dilakukan dengan maksud untuk mendapatkan pemahaman yang lebih tepat tentang keadaan objek penelitian pada saat itu

2. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh informasi atau data untuk kepentingan penelitian melalui pertukaran tanya jawab. Wawancara dilakukan sebagai bagian dari penelitian ini dengan mengajukan serangkaian pertanyaan kepada sejumlah responden, serta kepada pimpinan PT Sentosa Prima Utama. Pertanyaan-pertanyaan tersebut relevan dengan permasalahan penelitian yang dilakukan.

3. Kuesioner

Kuesioner terdiri dari serangkaian pertanyaan tertulis yang dirancang untuk memperoleh informasi dari responden dalam bentuk akun pribadi atau pengetahuan. Dalam penelitian ini digunakan kuesioner tertutup, dimana responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang tersedia pada lembar jawaban. Untuk skor penilaian kuesioner menggunakan *skala likert* sebagai berikut:

Tabel 3.2 *Skala Likert*

No	Alternatif Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2019)

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.7.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen juga dikenal sebagai variabel stimulus, prediktor dan anteseden atau hanya sebagai variabel bebas dalam bahasa Indonesia. Variabel bebas didefinisikan sebagai variabel yang dapat mempengaruhi atau dengan kata lain sebagai sebab sebagaimana perubahan atau timbulnya suatu variabel terikat (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan meliputi motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan komitmen organisasional (X3).

3.7.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang kadang disebut sebagai variabel keluaran, kriteria, atau akibat, atau sebagai variabel terikat dalam bahasa Indonesia. Variabel dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel independen (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini variabel terikan yang digunakan meliputi *organizational citenzship behavior*.

Tabel 3.3 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Motivasi (X1)	Motivasi adalah keadaan manusia yang menumbuhkan keinginan untuk mencapai sesuatu dan kemauan yang membantu pekerja bekerja dengan sukses dan mencapai tujuan yang ditentukan.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri (Faiza <i>et al.</i> , 2021)	<i>Likert</i>
2	Kepuasan kerja (X2)	Kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaannya, dan mereka yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Pengawasan 3. Gaji 4. Kesempatan promosi 5. Rekan kerja (Sulistyawati, 2018)	<i>Likert</i>

Tabel 3.3 Lanjutan

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
3	Komitmen organisasional (X3)	Komitmen organisasi merupakan proses karyawan mengenali kelompok tertentu untuk tujuan, dan harapan agar statusnya sebagai anggotanya kelompok tetap bisa dipertahankan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai tujuan organisasi 2. Keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi 3. Penerimaan terhadap tujuan organisasi 4. Keinginan untuk bekerja keras 5. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi (Irawati <i>et al.</i> , 2022)	Likert
4	Organizational citizenship behavior (Y)	<i>Organizational citizenship behavior</i> dapat digambarkan sebagai tindakan orang-orang otonom yang tidak secara langsung terikat pada sistem insentif dan yang berkontribusi pada keberhasilan operasi organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Altruism</i> (altruisme) 2. <i>Conscientiousness</i> (kesungguhan) 3. <i>Sportmanship</i> (sikap sportif) 4. <i>Courtesy</i> (kepentingan umum) 5. <i>Civic Virtue</i> (sopan) (Kadir, 2018)	Likert

Sumber: Data Penelitian (2022)

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif adalah analisis deskriptif yang digunakan untuk mengkarakterisasi seluruh tubuh data penelitian. Deskripsi data ini dimaksudkan

untuk memudahkan analisis terhadap keseluruhan data penelitian. Statistik digunakan untuk menganalisis data dengan mendokumentasikan atau meringkas fakta-fakta yang diperoleh, tanpa maksud menarik kesimpulan atau generalisasi. Dalam statistik deskriptif, data disajikan dengan menggunakan tabel, grafik, diagram lingkaran, dan piktogram, serta perhitungan modus, median, dan mean, desil, standar deviasi, dan persentase (Sugiyono, 2019). Uji statistik deskriptif dalam penelitian ini dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3.2 Rentang Skala}$$

Sumber: Sugiyono (2019)

Keterangan :

RS : Rentang skala

n : Jumlah responden

m : Jumlah *alternative* jawaban

Melaui rumus diatas sehingga dapat dibuat perhitungan rentang skala sebagai berikut:

$$RS = \frac{184(5-1)}{5} = \frac{(736)}{5} = 147,2$$

Tabel berikut menampilkan rentang skala yang ditentukan oleh perhitungan melalui rumus sebelumnya, yang dideskripsikan seperti berikut:

Tabel 3.4 Kategori Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kategori
1	184-331,2	Sangat Tidak Setuju
2	331,3-478,4	Tidak Setuju
3	478,5-625,6	Cukup Setuju
4	625,7-772,8	Setuju
5	772,8-920	Sangat Setuju

Sumber: Data Penelitian (2022)

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

Menurut Iskandar & Liana (2021) uji validitas adalah skala ukur dianggap sah jika digunakan untuk mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Untuk menentukan validitas suatu kuesioner digunakan r hitung yang dapat melebihi r tabel, maka item pertanyaan kuesioner dianggap sah. Syarat-syarat untuk mengukur validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika r hitung tidak dapat melebihi r tabel, instrumen atau pertanyaan kuesioner dianggap tidak valid.
2. Jika r hitung dapat melebihi r tabel, instrumen atau pertanyaan kuesioner dianggap valid.

Uji validitas penelitian ini menggunakan rumus *korelasi product moment* yang memiliki rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xi . yi - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{[n \cdot \sum xi^2 - (\sum x)^2][n \sum yi^2 - (\sum y)^2]}}$$

Rumus 3.3 *Korelasi Product Moment*

Sumber: Afrina (2021)

Keterangan :

Σ = Jumlah

r = Koefisien korelasi antara x dan y

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

n = Banyaknya sample

X^2 = Hasil kuadrat variabel bebas

Y^2 = Hasil kuadrat variabel terikat

Xy = Hasil perkalian antara variabel bebas dan terikat

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Dinniatty & Fitriani (2019) uji reliabilitas adalah alat ukur yang mengevaluasi suatu kuesioner yang berfungsi sebagai indikasi suatu variabel atau konsep. Ketika respons responden terhadap asersi konstan atau stabil sepanjang waktu, maka dikatakan bahwa kuesioner dapat diandalkan. Tanggapan responden terhadap pertanyaan ini dianggap dapat dipercaya jika pertanyaan dijawab secara konsisten atau jika tanggapan tidak dapat dilakukan secara acak, karena kedua pertanyaan berusaha untuk menilai ketergantungan. Untuk mengukur reliabilitas dengan *cronbach alpha* (α). Dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika pada suatu konstuk atau dengan kata lain variabel dikatakan *reliabel* apabila dapat memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .
2. Jika pada suatu konstuk atau dengan kata lain variabel dikatakan tidak *reliabel* apabila dapat memberikan nilai *Cronbach Alpha* < 0.60 .

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan rumus *cronbach alpha* yang rumusnya sebagai berikut yaitu:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \quad \text{Rumus 3.4 Cronbach Alpha}$$

Sumber: Prayoga (2021)

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas yang dicari

k = jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian skor tiap-tiap item

σ_t^2 = varian total

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Menurut Khairani (2021) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel perancu atau residual dalam model regresi berdistribusi normal. Analisis grafik dan pengujian statistik keduanya dapat digunakan untuk menentukan apakah residu terdistribusi secara teratur atau tidak. Penelitian ini menggunakan analisis grafik untuk menguji normalitas data menggunakan histogram, *normal probability plot* serta pada pengujian statistik dapat menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Fundamental pengambilan keputusan berlaku untuk uji grafik yaitu:

1. Asumsi normalitas dalam model regresi terpenuhi jika dan hanya jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau histogram menampilkan pola distribusi normal.
2. Model regresi gagal memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar menjauhi diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, atau jika grafik histogram tidak menampilkan pola distribusi normal.

Untuk kriteria pengambilan uji normalitas yang melalui uji *kolmogorov-smirnov*, dapat memiliki kriteria seperti berikut:

1. Apabila suatu nilai signifikansi yang dihasilkan dapat melebihi 0,05, sehingga data dapat dinyatakan berdistribusi dengan normal.

2. Apabila suatu nilai signifikansi yang dihasilkan tidak dapat melebihi 0,05, sehingga data dapat dinyatakan tidak berdistribusi dengan normal.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Khairani (2021) uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Variabel independen dalam model regresi yang layak tidak boleh berkorelasi satu sama lain. Namun, tidak semua variabel dapat dianggap ortogonal dan ini benar jika ada korelasi antara variabel independen. Ketika nilai korelasi antara dua variabel ortogonal adalah 0, kita mengatakan bahwa variabel tersebut sama sekali tidak berhubungan satu sama lain. Multikolinearitas dapat diketahui dari matriks korelasi variabel independen dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variation Inflation Factor*). Landasan pengambilan keputusan meliputi:

1. Apabila hasil pengujian menunjukkan *tolerance* > 0.10 serta pada $VIF < 10$ sehingga hasil tersebut dinyatakan terbebas dari multikolinearitas pada variabel bebas.
2. Apabila hasil pengujian menunjukkan *tolerance* $< 0,10$ serta pada $VIF > 10$ sehingga hasil tersebut dinyatakan terdapat multikolinearitas pada variabel bebas.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wahyuni & Cahyono (2022) Uji heteroskedastisitas menentukan apakah varians residual dan varians dari pengamatan tidak sama dalam model regresi. Jika varians tidak konstan, seperti dalam kasus heteroskedastisitas, maka kesalahan standar bias, maka model regresi dengan homoskedastisitas lebih

disukai. Untuk uji heteroskedastisitas, berikut adalah faktor-faktor yang dijadikan sebagai dasar keputusan, diantara sebagai berikut:

1. Heteroskedastisitas terjadi jika terdapat pola beraturan, seperti titik-titik membentuk pola beraturan yang bergelombang, mengembang kemudian menyempit.
2. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika titik-titik data terdistribusi secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Wahyuni & Cahyono (2022) tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk menentukan hubungan linier antara sekumpulan variabel independen dan sekumpulan variabel dependen. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini memprediksi pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Sentosa Prima Utama. Sehingga dapat diketahui hasil persamaan regresi yang digunakan sebagai berikut:

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

Rumus 3.5 Regresi Linier Berganda

Sumber: Wahyuni & Cahyono (2022)

Keterangan:

Y = *Organizational citizenship behavior*

a = Bilangan konstan

b₁ = Koefisien korelasi motivasi

b₂ = Koefisien korelasi kepuasan kerja

b_2 = Koefisien korelasi komitmen organisasional

X_1 = Motivasi

X_2 = Kepuasan kerja

X_3 = Komitmen organisasional

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Dinniaty & Fitriani (2019) koefisien determinasi dapat digunakan untuk mendapatkan gambaran seberapa baik variabel independen menjelaskan variabel dependen. Kuadrat dari koefisien korelasi memberikan koefisien determinasi. Tujuan penghitungan koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengidentifikasi tingkat presisi yang optimal dalam regresi, yang dilambangkan dengan nilai R^2 antara 0 dan 1. Koefisien determinasi (R^2) dapat dianalisis dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

1. Variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen jika koefisien determinasi (R^2) sama dengan nol.
2. Bila koefisien determinasi (R^2) mendekati satu, maka dapat disimpulkan bahwa faktor independen mempengaruhi variabel dependen.

Pada analisis koefisien determinasi (R^2) dapat mempergunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Rumus 3.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Sumber: Afrina (2021)

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t

Menurut Syofaah & Nuvriasari (2021) Uji t merupakan pengujian hipotesis secara parsial untuk menilai apakah terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis akan diuji dengan membandingkan t hitung dengan t tabel serta dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 yang telah ditetapkan sebagai berikut:

1. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a akan diterima
2. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Menurut Sugiyono (2019:260) menjelaskan bahwa pada uji t dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.7 Uji t}$$

Sumber: Sugiyono (2019)

Keterangan :

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

3.9.1 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F

Menurut Syofaah & Nuvriasari (2021) Uji F merupakan pengujian hipotesis secara simultan yang memiliki bertujuan untuk mengetahui apakah

terdapat pengaruh secara simultan dari seluruh variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat. Hipotesis akan diuji dengan membandingkan f hitung dengan f tabel serta dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 yang telah ditetapkan sebagai berikut:

1. Jika f hitung $>$ f tabel dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a akan diterima
2. Jika f hitung $<$ f tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Menurut Sugiyono (2019:260) menjelaskan bahwa pada uji t dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/K}{1-R^2(n-k-1)}$$

Rumus 3.8 Uji F

Sumber: Sugiyono (2019)

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel independen

N = jumlah sampel

