

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PERILAKU ORGANISASI KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (Persero)
UNIT USAHA ADOLINA PERBAUNGAN
SERDANG BEDAGAI**

SKRIPSI

Oleh

**WINDA PRADIASTUTI
12.832.0190**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Organisasi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai

Nama Mahasiswa : WINDA PRADIASTUTI

No. Stambuk : 12 832 0190

Program : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(H. Amrin Mulia U Nst, SE, MM)

Pembimbing II

(H. Syahriandy, SE, M.Si)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

(Adelina Lubis, SE.,M.Si)

Dekan



(Dr. Insan Effendi, SE.,M.Si)

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus :

2017

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PERILAKU ORGANISASI KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (Persero) UNIT USAHA ADOLINA PERBAUNGAN SERDANG BEDAGAI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap perilaku organisasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. Penelitian ini adalah asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PKS PT Perusahaan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina sebanyak 150 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode *purposive random sampling* dan pengambilan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh ukuran sampel 60 orang. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian dengan menggunakan uji signifikansi parsial (uji t) kepuasan kerja diperoleh, $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,245 < 1,668$) menunjukkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku organisasi karyawan. Sedangkan motivasi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,218 > 1,668$), menunjukan motivasi berpengaruh terhadap perilaku organisasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. Uji signifikansi simultan (uji f) diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($58,788 > 3,16$) menunjukkan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap perilaku organisasi karyawan. Selanjutnya koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,673. Nilai ini mengindikasikan bahwa 66,2% variasi atau perubahan dalam perilaku organisasi karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 33,8% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Disarankan kepada perusahaan untuk menghargai setiap bentuk hasil kerja karyawan dengan memberikan bentuk penghargaan seperti pujian untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Perilaku Organisasi Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK SATISFACTION AND WORK MOTIVATION ON THE BEHAVIOR OF EMPLOYEES ORGANIZATION IN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) ADOLINA PERBUNGAN SERDANG BEDAGAI

The purpose of this study was to determine and analyze job satisfaction and work motivation on employee organizational behavior at PT. Plantation Adolina Business Unit Adolina Perbaungan Serdang Bedagai Business Unit. This research is associative. The data used are primary and secondary data. The population in this study were employees who worked on the PKS PT Nusantara IV (Persero) Business Unit Adolina as many as 150 people. The research sample was determined by using purposive random sampling method and sampling size using the Slovin formula, so that a sample size of 60 people was obtained. Hypothesis testing is done using multiple linear regression methods. The results of the study using the partial significance test (t test) job satisfaction was obtained, $t_{count} < t_{table}$ ($-0.245 < 1.671$) showed that the variable job satisfaction did not affect the organizational behavior of employees. While motivation is obtained $t_{count} > t_{table}$ ($8.218 > 1.671$), indicating that motivation influences the organizational behavior of employees at PT. Plantation Adolina Business Unit Adolina Perbaungan Serdang Bedagai Business Unit. Simultaneous significance test (test f) obtained $F_{count} > F_{table}$ ($56.430 > 3.16$) shows job satisfaction and work motivation have an effect on and significant on employee organizational behavior. Furthermore, the determination coefficient (R^2) is obtained by R Square value of 0.673. This value indicates that 67.3% variation or change in employee organizational behavior can be explained by job satisfaction and work motivation. While the remaining 33.7% is explained by other causes not examined in this study. It is recommended for companies to respect each form of employee work by giving forms of appreciation such as praise for improving employee performance.

Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Organizational Behavior.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Organisasi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai”**.

Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan, motivasi dan pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis dengan sepuh hati mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang selaku, Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan Area.
4. Bapak H. Amrin Mulia U Nst, SE, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan motivasi, arahan dan banyak meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing penulis hingga penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak H. Syahriandy, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan motivasi, kritik, arahan dan banyak meluangkan waktu untuk membimbing penulis hingga penyelesaian skripsi ini.

6. Seluruh Bapak/ Ibu Dosen yang telah membekali ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan serta tidak lupa juga kepada seluruh staf dan pegawai yang telah membantu urusan administrasi penulis.
7. Teristimewa penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan tak ternilai kepada kedua orang tua tercinta yaitu Ayahanda H. Zulkifli, Ibunda Windi Astuti (Almh) dan Abangda Bagus Tri Prasetyo yang telah menanamkan nilai-nilai ketakwaan, ketekunan dan kerja keras dalam diri penulis sendiri.
8. Kepada seluruh rekan – rekan di Fakultas Ekonomi Manajemen yang lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan dukungan semangat dan waktunya.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat dan menambah wawasan bagi kita semua.

Medan, 05 Oktober 2017

Peneliti,

WINDA PRADIASTUTI

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORITIS.....	7
A. Uraian Teori.....	7
1. Pengertian Perilaku Organisasi	7
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Organisasi	8
3. Indikator-indikator Perilaku Organisasi.....	9
4. Pengertian Kepuasan Kerja	10
5. Faktor-faktor Kepuasan kerja	12
6. Indikator Kepuasan Kerja	14
7. Motivasi Kerja.....	16
8. Teori-teori Motivasi.....	18
9. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	20
10. Indikator Motivasi	24
B. Peneliti Terdahulu	25
C. Kerangka Konseptual	27
D. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	30
1. Jenis Penelitian	30
2. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
B. Populasi dan Sampel Penelitian	31
1. Populasi Penelitian	31
2. Sampel Penelitian	31
C. Definisi Operasional	32
D. Jenis dan Sumber Data.....	34

E.	Teknik Pengumpulan Data	34
F.	Teknik Analisis Data	35
	1. Uji Validitas	35
	2. Uji Reliabilitas	36
G.	Uji Asumsi Klasik	37
	1. Uji Normalitas	37
	2. Uji Multikolinieritas	38
	3. Uji Heterokedastisitas	38
	4. Analisis Regresi Linear Berganda	39
H.	Uji Hipotesis	39
	1. Uji t	39
	2. Uji F	40
	3. Uji Koefisien Determinasi	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		42
A.	Hasil	42
	1. Gambaran Umum Perusahaan	42
	2. Visi dan Misi	43
	3. Struktur Organisasi	44
	4. Deskripsi Hasil Penelitian	45
	5. Karakteristik Responden	45
	6. Hasil Jawaban Responden	47
B.	Uji Validitas Dan Realibilitas	50
C.	Uji Statistik	53
D.	Pengujian Asumsi Klasik	54
E.	Uji Hipotesisi	57
F.	Pembahasan Hasil Penelitian	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		63
A.	Kesimpulan	63
B.	Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

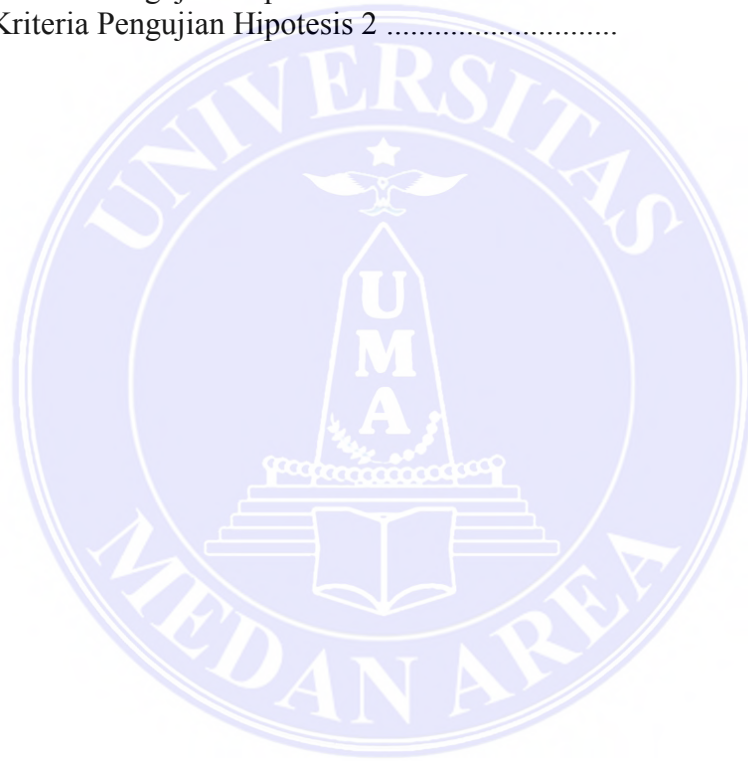
DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
2.1	Peneliti Terdahulu	25
3.1	Waktu Penelitian	31
3.2	Populasi Penelitian	31
3.3	Jumlah Sampel	33
3.4	Instrument Skala Linkert	36



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1	Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ...	27
2.2	Hubungan Motivasi Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	28
2.3	Kerangka Konseptual	29
3.1	Kriteria Pengujian Hipotesis 1	42
3.2	Kriteria Pengujian Hipotesis 2	43



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya setiap perusahaan berusaha untuk dapat mencapai tujuan dan sasarannya sesuai dengan apa yang telah ditentukan. Karyawan merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi. Bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya.

Handoko (2003, hal. 233) menyatakan tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya. Menurut Jeffrey Pfeffer (1994) dalam Sutrisno (2009, hal. 19) berargumentasi bahwa sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan.

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Adolina merupakan salah satu Unit Usaha dari PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) dan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Bergerak dalam industri perkebunan dimana deskripsi bisnisnya adalah pembudidayaan tanaman, pengolahan dan penjualan produk kelapa sawit dan teh.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada tempat penelitian ditemukan terdapat kecenderungan penurunan perilaku organisasi. Penurunan ditandai dengan menurunnya produktivitas karyawan dan kurangnya rasa tanggung

jawab karyawan terhadap pekerjaannya sendiri. Karyawan yang produktivitasnya menurun dan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, maka akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu karyawan juga lalai dalam pekerjaannya.

Sedangkan berdasarkan survey awal tentang kepuasan kerja ditemukan terdapat kecenderungan penurunan kepuasan kerja dan ditandai dengan karyawan yang kurang produktif dalam bekerja, sering datang kerja terlambat, karyawan yang merasa kurang nyaman dalam kondisi bekerjanya, dan kurang meluangkan waktu dan berusaha ekstra dalam melakukan pekerjaannya. Hal – hal tersebut dapat mengganggu produktivitas perusahaan karena karyawan yang tidak aktif.

Sedangkan berdasarkan survey awal tentang motivasi ditemukan terdapat kecenderungan penurunan motivasi dan ditandai dengan menurunnya kerja keras karyawan, karyawan yang tidak tekun dalam bekerja, karyawan yang tidak berusaha untuk maju dalam hal maju untuk dirinya sendiri dan maju untuk perusahaan, kurangnya semangat kerja karyawan karena kurangnya motivasi.

Titisari (2014, hal. 15) menyatakan peningkatan perilaku organisasi dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor internal yang berasal dari diri karyawan sendiri, antara lain adalah **kepuasan kerja**, komitmen, kepribadian, moral karyawan, **motivasi** dan lain sebagainya. Faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi dan lain sebagainya. Sedangkan faktor yang membentuk perilaku organisasi berdasarkan temuan ditempat penelitian adalah kepuasan kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan.

Menurut Gilmer (1996) dalam Sutrisno (2009, hal. 77-78), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, fasilitas. Sedangkan faktor yang membentuk kepuasan kerja berdasarkan temuan ditempat penelitian adalah keamanan kerja, gaji, kondisi kerja, dan fasilitas.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 116), faktor internal yang dapat dipengaruhi pemberian motivasi pada seseorang seperti keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa. Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang yang mencakup kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel. Sedangkan faktor yang membentuk motivasi kerja berdasarkan temuan ditempat penelitian adalah keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, kondisi lingkungan kerja.

Penelitian Fotee dan Tang (2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku organisasi. Menurut hasil penelitian Danis Lia Mayasari (2014) menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku organisasi.

Konsep penelitian ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh Robbins (2006) dalam Titisari (2014, hal. 16), faktor internal yang dapat membentuk perilaku organisasi salah satunya yang terpenting adalah kepuasan kerja

merupakan penentu utama perilaku organisasi. Apabila seseorang termotivasi, maka individu akan berusaha keras untuk melakukan sesuatu atau dengan kata lain perilaku organisasi merupakan suatu sebutan yang lebih singkat dari motivasi kerja dalam memprediksi perilaku-perilaku perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu penentu utama dari perilaku perilaku organisasi. (Robbins dan Judge, 2008) kepuasan terhadap kualitas kehidupan kerja salah satu penentu utama perilaku organisasi dari seorang karyawan. Luthans (2006) mengatakan bahwa motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis, yaitu suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Organisasi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dirumuskan masalah:

- a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku organisasi?
- b. Apakah pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku organisasi?
- c. Apakah pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku organisasi?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku organisasi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku organisasi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap perilaku organisasi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi pihak PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai, penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan yang lebih baik dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap perilaku organisasi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.
- b. Bagi Akademik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang dampak dan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap

perilaku organisasi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.

- c. Bagi pihak lain, sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang sehubungan dengan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap perilaku organisasi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi atau biasa juga disebut dengan *organizational citizenship behavior*. Titisari (2014, hal. 5) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Perilaku organisasi ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur di tempat kerja.

Pemerintah mendefinisikan perilaku organisasi sebagai perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif dalam Luthans (2006, hal. 251). Dasar kepribadian untuk perilaku organisasi ini merefleksikan ciri / trait predisposisi karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh – sungguh.

Selain peran ekstra atau diluar panggilan tugas, dimensi utama lain adalah bahwa perilaku organisasi bersifat bebas memilih dan tidak perlu diatur dengan sistem penghargaan formal dari organisasi. Luthans (2006, hal. 251) menyatakan perilaku organisasi dapat memiliki banyak bentuk, tetapi bentuk utamanya dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Altruisme, misalnya membantu saat rekan kerja tidak sehat.
- 2) Kesungguhan, misalnya lembur untuk menyelesaikan proyek.

- 3) Kepentingan umum, misalnya rela mewakili perusahaan untuk program bersama.
- 4) Sikap sportif, misalnya ikut menanggung kegagalan proyek tim yang mungkin akan berhasil dengan mengikuti nasehat anggota.
- 5) Sopan, misalnya memahami dan berempati walaupun saat dikritik.

2. Indikator-indikator Perilaku Organisasi

Menurut Organ *et al.* (1988) dalam oleh Purnamie Titisari (2014, hal. 7), dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut :

1) Antusias

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2) Suka rela

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

3) Bekerja sama

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja

sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4) Toleransi

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang menghargai dan memerhatikan orang lain.

5) Tekun

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (meliputi perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

3. Faktor – Faktor Perilaku Organisasi

Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh dua faktor utama dalam Purnamie Titisari (2014, hal. 15) , yaitu :

- 1) Faktor internal yang berasal dari diri karyawan sendiri, antara lain adalah kepuasan kerja, komitmen, kepribadian, moral karyawan, motivasi dan lain sebagainya.
- 2) Perilaku Organisasi dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi dan lain sebagainya.

4. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya dalam Sutrisno (2013, hal. 75). Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Locke dalam Luthans (2006, hal. 243) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, efektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Luthans (2006, hal. 243) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari.

Istilah kepuasan kerja dalam Robbins dan Judge (2009, hal. 99) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan – perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan – perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan, merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat

kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Mangkunegara (2013, hal. 117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya dalam Luthans (2006, hal. 243). Dimensi itu adalah:

- 1) Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- 2) Gaji. Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
- 3) Kesempatan promosi. Kesempatan untuk maju dalam organisasi.
- 4) Pengawasan. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- 5) Rekan kerja. Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor – faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum dalam Sutrisno (2009, hal. 77-80) adalah :

- 1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- 2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Luthans (2006, hal. 244) yaitu :

- 1) Pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.
- 2) Gaji. Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.
- 3) Promosi. Kesempatan promosi memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.
- 4) Pengawasan. Merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja dimana atasan memberikan nasihat dan bantuan kepada individu.

- 5) Kelompok kerja. Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu.
- 6) Kondisi kerja. Hal ini memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja bagus, maka individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka.

Pendapat lain di kemukakan oleh Brown & Ghiselli dalam Sutrisno (2009, hal. 79), bahwa adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu:

- 1) Kedudukan. Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.
- 2) Pangkat. Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya.
- 3) Jaminan finansial dan sosial. Hal ini kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- 4) Mutu pengawasan. Hubungan antara karyawan dan pihak pimpinan sangat penting dalam menaikkan produktivitas kerja.

Kemudian menurut Mangkunegara (2013, hal. 120) menyatakan ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

6. Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur kepuasan kerja tentu berbeda-beda karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi.

Smith, Kendall & Hulin dalam Sopiah (2008, hal. 171) kepuasan diukur dengan indikator :

- 1) Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

- 2) Gaji

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang di anggap layak atau tidak.

- 3) Promosi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4) Supervisi

Atasan yang baik berarti menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

5) Rekan kerja

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.

Mangkunegara (2013, hal. 117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti :

1. *Turn Over*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turn over pegawai yang rendah, sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turn overnya lebih tinggi.

2. Tingkat Ketidakhadiran (*absent*) Kerja

Pegawai-pegawai yang kurang pas cenderung tingkat ketidakhadiran tinggi, mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan ideal tentang dunia kerjanya.

4. Tingkat Pekerjaan

Pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah.

5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran orang perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi karyawan.

7. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Hasibuan (2010, hal. 95) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Mangkunegara (2013, hal. 93) menyatakan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Luthans (2006, hal. 270) menyatakan motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.

Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan secara umum untuk sumber daya manusia, dan secara khusus untuk bawahan. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Termotivasi berarti terdorong untuk bertindak. Tindakan atau perilaku tidak terjadi begitu saja, tetapi dipicu oleh salah satu dari motif internal atau pengaruh lingkungan. Motif tersebut yaitu kebutuhan, keinginan, atau dorongan dalam diri individu, atau sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu, atau menanggapi sesuatu. Motivasi manusia memberi tujuan dan arah kepada tingkah laku mereka dan motivasi tersebut terjadi secara sadar maupun tidak sadar.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan. Motivasi tergantung pada kekuatan motifnya. Motivasi yang diartikan juga sebagai motif manusia merupakan kebutuhan, keinginan, atau dorongan dalam diri individu, atau sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu, atau menanggapi sesuatu. Kebutuhan manusia yang tidak terbatas meliputi kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan hasil pembelajaran (percaya diri dan rasa suka), sehingga motivasi sebagai tenaga yang menyebabkan suatu perilaku yang memuaskan kebutuhan.

8. Teori – Teori Motivasi

Ada beberapa teori motivasi dalam Titisari (2014, hal. 30), yaitu :

1) Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan)

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

- a) Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan seks.
- b) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c) Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*).
- d) Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- e) Aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Kebutuhan – kebutuhan yang disebut pertama (fisiologis) dan kedua (keamanan) kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder.

2. Teori Mc Clelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Dalam Titisari (2014, hal. 33) mengatakan bahwa teori kebutuhan Mc Clelland terfokus pada tiga kebutuhan yaitu :

a) *The Need for Achievement* (Penghargaan)

Kebutuhan akan prestasi adalah kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian signifikan, menguasai berbagai keahlian, atau memiliki standar yang tinggi. Orang yang memiliki *n-ach* tinggi biasanya selalu ingin menghadapi tantangan baru dan mencari tingkat kebebasan yang tinggi. Sebab-sebab seseorang memiliki *n-ach* yang tinggi diantaranya adalah pujian dan imbalan akan kesuksesan yang dicapai, perasaan positif yang timbul dari prestasi, dan keinginan untuk menghadapi tantangan.

b) *The Need Authority and Power* (Kekuasaan)

Kebutuhan akan kekuasaan. Kebutuhan ini didasari oleh keinginan seseorang untuk mengatur atau memimpin orang lain. Menurut McClelland, ada dua jenis kebutuhan akan kekuasaan, yaitu pribadi dan sosial. Contoh dari kekuasaan pribadi adalah seorang pemimpin perusahaan yang mencari posisi lebih tinggi agar bisa mengatur orang lain dan mengarahkan kemana perusahaannya akan bergerak. Sedangkan kekuasaan sosial adalah kekuasaan yang misalnya dimiliki oleh pemimpin seperti Nelson Mandela yang memiliki kekuasaan dan menggunakan kekuasaannya tersebut untuk kepentingan sosial, seperti misalnya perdamaian.

c) *The Need for Affiliation* (Anggota)

Kebutuhan akan afiliasi/keanggotaan. Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang didasari oleh keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain. Orang merasa ingin disukai dan diterima oleh sesamanya. Mc Clelland mengatakan bahwa kebutuhan yang kuat akan afiliasi

akan mencampuri objektivitas seseorang sebab, jika ia ingin merasa disukai, maka ia akan melakukan apapun agar orang lain suka akan keputusannya sedangkan, sebab-sebab *n-afill* dari seseorang bisa bermacam-macam, dan salah satu contohnya bisa anda lihat dari tragedi 11 september di Amerika Serikat. Setelah kejadian tersebut, banyak orang-orang Amerika yang melupakan kepentingan mereka dan memilih untuk bersatu sehingga mereka memiliki rasa aman.

9. Faktor - Faktor yang Memengaruhi Motivasi

Edy Sutrisno (2009, hal. 116), motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah itu baik atau jelek, apakah itu halal atau haram, dan sebagainya.

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-

hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal- hal :

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2) Faktor Ekstern

Faktor –faktor ekstern itu adalah :

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi bagi para keryawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksakan tugas sehari-hari. Peranan supervisi yang melakukan pekerjaan supervisi amat memengaruhi motivasi para karyawan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu mas mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduiki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam

memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

10. Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2007:99), alat - alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan dapat berupa :

a. Material Incentive

Material Incentive adalah motivasi yang bersifat materil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan. Yang termasuk material incentive adalah yang berbentuk uang dan barang - barang.

b. Nonmaterial Incentive

Nonmaterial incentive adalah motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk nonmaterial adalah penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar, dan sejenisnya.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

- f) Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan seks.
- g) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

- h) Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*).
- i) Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- j) Aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

B. Peneliti Terdahulu

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Eka Afnan T, Noormijati (2012)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional	Kecerdasan emosional dan kepuasan kerja mempengaruhi positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, sedangkan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Selain itu kecerdasan emosional dan stress kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen Organisasional melalui kepuasan kerja.

Tabel Lanjutan 2.1

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2	William (2013)	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> di PT. CB Capital	Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> , kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> , komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> berpengaruh baik secara serentak maupun secara parsial.
3	Rahayu Sri Purnami (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Perilaku Organisasional serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Politeknik Komputer Niaga LPKIA Bandung	Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasional, kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dari komitmen organisasional terhadap perilaku kewargaan organisasional, tidak terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, tidak terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh positif antara perilaku kewargaan organisasional terhadap kinerja pegawai

C. Kerangka Konseptual

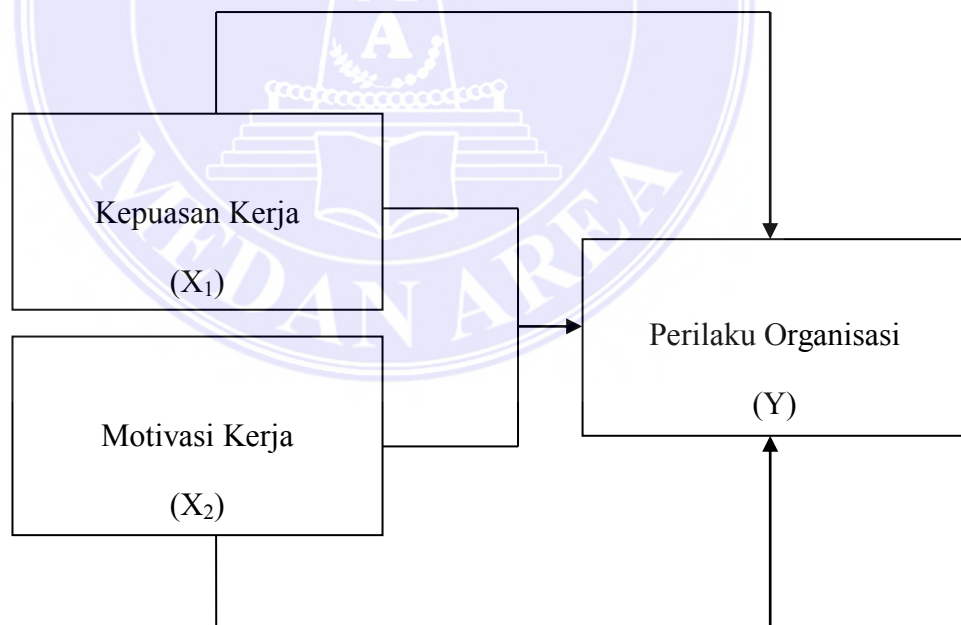
Faktor internal yang dapat membentuk perilaku organisasi, salah satunya yang terpenting adalah kepuasan kerja, pernyataan tersebut sangat logis bahwa kepuasan kerja merupakan penentu utama *Organizational Citizenship Behavior* karyawan (Robbins, 2006). Organ dan Bateman (1983, hal. 519) menyatakan bahwa semua dimensi dari kepuasan kerja seperti *work, co-worker, supervision, promotion, pay* dan *overall* berkolaborasi positif dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian terkini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Yoon and Suh, 2003). Wagner dan Rush (2000) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada *Organizational Citizenship Behavior*.

Motivasi merupakan indikator yang mampu membuat seorang pekerja lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis, yaitu suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong yang ada dalam diri manusia dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Rivai, 2001). Menurut penelitian Nio dan Eddy (2013) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

OCB. Kemudian berdasarkan penelitian Danis (2014) juga mengatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap OCB.

Perilaku organisasi terbentuk apabila karyawan merasa kepuasan kerja dan motivasi kerjanya tercukupi. Kepuasan kerja akan terpenuhi apabila keinginan karyawan dapat terpenuhi. Motivasi merupakan dorongan atau tindakan pemberi semangat kerja kepada karyawan. Motivasi memberi tujuan dan arah kepada tingkah laku mereka dan motivasi tersebut itu terjadi secara sadar maupun tidak sadar. Dalam penelitian Nio dan Eddy (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.



Gambar II. 3
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan teoritis, maka hipotesis penelitiannya adalah:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku organisasi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku organisasi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.
3. Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku organisasi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif.

Menurut Azuar Juliandi (2013, hal. 14) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai yang beralamat di Jalan Lintas Sumatera Perbaungan, Penelitian ini dilakukan dimulai bulan Juli 2017 sampai dengan bulan November 2017.

Tabel III.1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Juli 2017				Agust 2017				Sept 2017				Okt 2017				Nov 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	■	■	■	■																
2	Seminar Proposal					■	■	■	■												
3	Pengumpulan Data									■	■	■	■								
4	Analisis Data													■	■	■	■				
5	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■
6	Seminar Hasil																	■	■	■	■
7	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009, hal. 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian umum PT Perusahaan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai yang berjumlah 150 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Hal-hal yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk

populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative atau mewakili (Sugiyono, 2009, hal. 81).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Noor (2010, hal. 155) *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan khusus sehingga layak dijadikan sampel. Pengambilan sampel harus sesuai dengan criteria tersebut, karena akan berpengaruh pada variabel yang akan diteliti. Penentuan jumlah sampel dapat dihitung dari populasi tertentu yang sudah diketahui jumlahnya. Menurut rumus Slovin adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

n = jumlah elemen/anggota sampel

N = jumlah elemen/anggota populasi

e = error level (tingkatkesalahan) (catatan :umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1) catatan dapat dipilih oleh peneliti.

Sehingga sampel yang diperoleh adalah

$$n = \frac{150}{1 + 150(0.1)^2} = 60$$

C. Defenisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah semua variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Kepuasan Kerja (X_1)	kepuasan kerja merupakan perasaan senang tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Supervisi 5. Rekan kerja 	Likert
Motivasi Kerja (X_2)	Motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis (physiological-need) 2. Kebutuhan rasa aman (safety-need) 3. Kebutuhan sosial (social-need) 4. Kebutuhan penghargaan (esteem-need) 5. Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization-need) 	Likert
Perilaku Organisasi (Y)	Perilaku Organisasi merupakan perilaku individu bebas untuk menentukan, yang tidak secara langsung diakui oleh sistem <i>reward</i> formal dan secara bersama-sama akan mendorong fungsi organisasi lebih efektif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Antusias 2. Sukarela 3. Bekerjsama 4. Toleransi 5. Tekun 	Likert

Sumber: Sopiah (2008) dan Darmawati (2013), Bateman dan Organ (dalam Fitri 2014:3), Sedarmayati (dalam Intanghina) (2008), Lincoln (1989), Griffin & Moorhead (2005), Herlina (2013), (data diolah)

D. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) jenis:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari hasil kuesioner serta wawancara dan diskusi dengan atasan pegawai.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan organisasi, struktur organisasi, dan uraian tugas organisasi, jumlah pegawai, serta buku-buku ilmiah dan literatur lainnya yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti. Agar kegiatan penelitian dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan penulis, maka diperlukan data yang bersifat objektif dan data harus relevan dengan judul yang diajukan penulis karena data ini sangat penting.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

1. Angket atau Kuisisioner, teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT Perusahaan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai dengan membubuhkan tanda checklist (✓). Dimana setiap pertanyaan memiliki lima opsi,

jenis skala yang digunakan adalah *skala likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang/kelompok tentang fenomena sosial.

2. Studi Dokumentasi, yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan kepemimpinan dan kinerja karyawan yang dilakukan oleh PT Perusahaan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.

Tabel III.4 Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
	1

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan asosiatif, dengan teknik analisis data sebagai berikut :

Untuk mengetahui hasil angket yang akan disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu:

a) Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Rumus korelasi menurut Sugiyono (2010, hal. 183) adalah:

$$r = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Item instrument variabel dengan totalnya

x : Jumlah butir pertanyaan

y : Skor total pertanyaan

n : Jumlah sampel

Hipotesisnya adalah:

- 1) $H_0 : \rho = 0$ [Tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- 2) $H_0 : \rho \neq 0$ [Ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan 0,05 (Sig.2 tailed < $\alpha_{0,05}$)
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed > $\alpha_{0,05}$).

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Rumus *Cronbach Alpha* menurut Arikunto dalam Azuar Juliandi (2013, hal. 86).

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

σ_1^2 : Varian total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach alpha*) > 0,6 maka instrument reliabilitas (terpercaya).

G. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. (Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 169). Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1) Uji Normal *P-P Plot Of Regression Standarized Residual*

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji *Kolmogrow Smirnov*

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antar variabel dependen dengan independen atau keduanya.

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

2. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat kolerasi yang tinggi diantara variabel bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan yaitu :

- 1) Bila $VIF > 5$, berarti terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas.
- 2) Bila $VIF < 5$, berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*. Dasar analisis :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengukur pengaruh antar variable kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi digunakan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2010,hal. 192) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Perilaku Organisasi
 a = nilai y bila $x_1, x_2 = 0$
 b = angka arah koefisien regresi
 X_1 = Kepuasan Kerja
 X_2 = Motivasi Kerja

5. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk menguji signifikan korelasi sederhana apakah variabel (X). Secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau sebaliknya terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang digunakan untuk uji t adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{\sqrt{n}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2010, hal. 184)

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

bentuk pengujian :

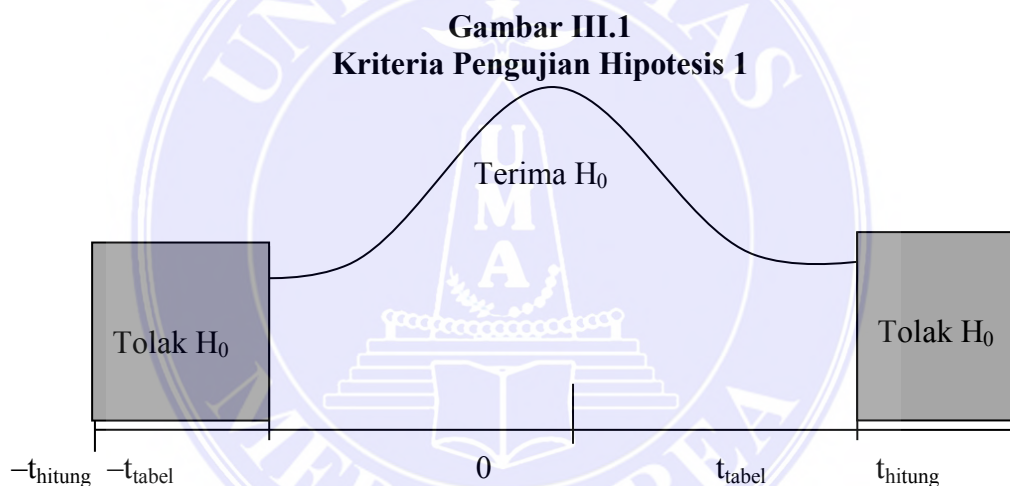
$H_0: r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

$H_a: r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Kriteria pengujian :

a) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

b) H_a ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



2. Uji F

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

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

(Sugiyono, 2010, hal. 192)

Keterangan :

F_h = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

Adapun bentuk pengujian dari uji F adalah sebagai berikut :

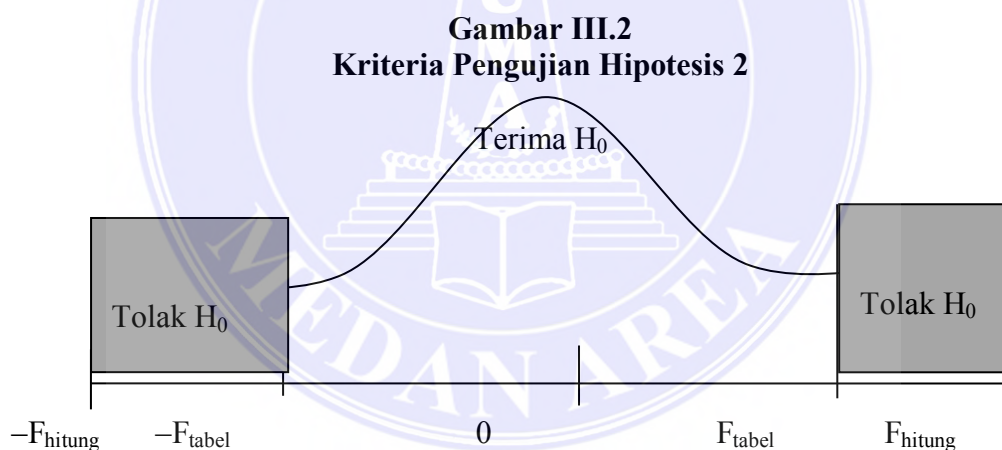
H_0 = Tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap perilaku organisasi

H_a = Ada pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap perilaku organisasi

Kriteria pengambilan keputusan pada uji F ini adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$
- 2) Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

Pengujian hipotesis :



3. Koefisien Determinasi

Juliandi dan Irfan (2013, hal. 174) menyatakan untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variable bebas terhadap variable terikat.

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

D = determinasi

R^2 = nilai korelasi berganda

100 % = persentase kontribus

DAFTAR PUSTAKA

- Fauziah, Maulin, 2015. **Pengaruh Kepribadian dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Binjai**, Skripsi, F.E USU, Medan.
- Fidiyanti, Novi, 2009. **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Perilaku Citizenship, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisational,**” Surakarta: Universitas Muhamadiyah.
- Fitrasyahdika. 2014. **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Orgaisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Pegawai Dinas Pertanian dan Kelautan Pemerintah Kota Medan”**. Medan. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara
- Hanggraeni, 2011. ***Perilaku Organisasi***. Jakarta: Fakultas ekonomi universitas Indonesia.
- Herlina S, Dyna. 2013. **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta)”**. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Jaelani, Abdul Qadir, 2011. **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Asuransi Takaful Umum”**, Jakarta. *Skripsi*. Universitas Negeri Jakarta
- Novliadi, Ferry, 2007. **Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau dari Persepsi terhadap Kualitas Hubungan Interaksi Atasan-Bawahan dan Persepsi terhadap DukunganO rganisasional,**” Medan. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.
- Oemar , 2011, ***Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerjadan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru.***
- Rivai, V., dan Mulyadi, D. 2012. ***Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi***, Rajawali Pers, Jakarta

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2008, **Perilaku Organisasi.**”Buku 1. Edisi 12. Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Muhyi. Jakarta: Salemba Empat. Sekaran, Uma, 2003. *Research Methods for Business.* Danver: John Willey & sons, Inc.

Situmorang, Syafrizal Helmi, dkk. 2014. ***Analisa Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis.*** Edisi Ketiga, USU Press: Medan.

Simanullang, Mangasi Erick Parulian, 2010. **Pengaruh Dimensi-dimensi Organizational Citizenship Behavior pada Kinerja Akademis Mahasiswa. Skripsi Fakultas Ekonomi, Skripsi.** Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Sunyoto, 2015. ***Penelitian Sumber Daya Manusia,*** Yogyakarta: CAPS (Center Of Academi Publishing Service).

Sugiyono, 2012. ***Metode Penelitian Bisnis,*** Alfabeta, Bandung.

Titisar, Purnamie, 2014. ***Peranan Organizational Citienship Behavior,*** Jakarta: Mitra Wacana Media.

Winardi, 2012. ***Manajemen Perilaku Organisasi,*** Cetakan keempat, Kencana, Jakarta.

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PERILAKU ORGANISASI KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV (Persero) UNIT USAHA ADOLINA PERBAUNGAN
SERDANG BEDAGAI

Responden yang terhormat,

Bersama ini, saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Organisasi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai”, pada program Sarjana Ekonomi Universitas Medan Area.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuannya, saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/ ibu
2. Pilihlah jawaban dengan member tanda silang (x) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/ Ibu. Adapun makna tanda tersebut sebagai berikut :
 - a. STS : Sangat Tidak Setuju
 - b. TS : Tidak Setuju
 - c. KS : Kurang Setuju
 - d. S : Setuju
 - e. SS : Sangat Setuju

Data responden :

Nama :

Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan

Pendidikan terakhir :

Divisi :

Lama Bekerja :

No	Indikator Variabel	STS	TS	KS	S	SS
	Kepuasan Kerja					
1	Pekerjaan yang ditugaskan selama ini sesuai dengan kompetensi yang saya miliki					
2	Gaji yang diterima sesuai dengan ketentuan pemerintah					
3	Setiap karyawan disini memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan					
4	Pemimpin dapat diajak bertukar pendapat					
5	Rekan kerja saya membantu saat ada masalah pekerjaan					
	Motivasi					
1	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan secara wajar sudah terpenuhi					
2	Saya merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan ini, kebutuhan perumahan yang wajar sudah terpenuhi					
3	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini					
4	Insentif yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
5	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju					
	Perilaku Organisasi					
1	Saya bersedia mengerjakan tugas rekan kerja yang berhalangan hadir untuk sementara					
2	Saya bersedia untuk hadir lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai					
3	Saya selalu siap bekerja sama setiap perubahan ataupun aturan-aturan yang dibuat perusahaan					
4	Saya menghargai hasil kerja rekan					
5	Saya selalu mengikuti pelatihan baik yang diselenggarakan perusahaan maupun diluar perusahaan					

LAMPIRAN 1

No	Kepuasan Kerja(x ₁)					Jumlah	Motivasi Kerja(x ₂)					Jumlah	Perilaku Organisasi(y)					Jumlah
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
1	3	4	4	5	4	20	5	4	5	4	4	22	4	4	5	4	5	22
2	4	4	5	5	5	23	4	5	4	5	4	22	5	5	4	5	4	23
3	4	4	4	5	5	22	4	5	5	5	4	23	4	5	4	5	5	23
4	4	5	5	5	5	24	3	4	5	4	4	20	4	5	3	4	5	21
5	4	4	4	5	5	22	3	5	4	5	4	21	5	5	3	5	4	22
6	4	5	5	5	3	22	3	5	4	5	4	21	4	3	3	5	4	19
7	4	4	5	5	3	21	5	3	5	3	4	20	3	3	5	3	5	19
8	2	5	4	5	3	19	5	3	5	3	4	20	5	3	5	3	5	21
9	3	4	4	5	3	19	5	3	5	3	3	19	3	3	5	3	5	19
10	4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	5	21
11	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	5	24
12	5	4	5	5	4	23	4	4	5	5	4	22	4	3	3	4	4	18
13	4	4	3	4	4	19	4	5	4	5	4	22	5	3	3	3	4	18
14	5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	4	22	4	3	4	3	4	18
15	4	4	4	5	4	21	5	3	3	5	4	20	5	3	4	3	4	19
16	5	5	3	5	4	22	5	4	5	5	4	23	4	4	4	4	4	20
17	3	4	4	5	5	21	5	3	4	5	4	21	4	4	3	3	4	18
18	5	5	3	5	4	22	2	5	5	5	4	21	5	4	4	4	3	20
19	4	4	4	5	3	20	5	5	5	5	3	23	5	4	4	5	4	22
20	5	5	3	5	5	23	5	4	5	3	3	20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	5	5	22	3	5	3	5	4	20	3	4	3	3	3	16
22	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	3	23	2	5	5	5	5	22
23	4	5	4	5	3	21	5	4	3	4	3	19	4	3	5	4	3	19
24	5	4	3	5	4	21	3	3	5	4	4	19	5	4	3	3	5	20
25	4	5	4	4	5	22	4	5	5	5	3	22	3	5	4	5	5	22
26	4	4	4	5	5	22	5	4	4	5	3	21	4	5	5	4	4	22
27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
28	5	4	3	5	3	20	4	3	4	3	3	17	3	3	4	3	4	17
29	5	3	4	5	4	21	4	3	3	4	4	18	3	4	4	3	3	17
30	4	4	5	4	5	22	3	3	5	5	3	19	3	5	3	3	5	19
31	3	3	4	5	5	20	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	4	24
32	4	4	4	3	3	18	4	5	4	5	3	21	4	3	4	5	4	20
33	3	3	4	5	3	18	4	4	3	5	3	19	4	3	4	4	3	18

34	4	4	5	3	3	19	4	5	4	5	3	21	3	3	4	5	4	19
35	3	4	4	3	5	19	5	3	4	5	3	20	3	5	5	3	4	20
36	4	4	4	3	5	20	4	5	5	5	3	22	5	5	4	5	5	24
37	4	4	4	5	3	20	3	5	5	5	3	21	4	3	3	5	5	20
38	5	3	5	3	5	21	5	5	5	5	3	23	3	5	5	5	5	23
39	5	4	4	3	4	20	4	3	4	5	4	20	3	4	4	3	4	18
40	4	4	4	3	3	18	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	4	16
41	3	4	2	3	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
42	4	4	2	3	4	17	4	4	4	5	4	21	3	4	4	4	4	19
43	3	3	3	4	3	16	4	3	3	4	3	17	3	3	4	3	3	16
44	3	4	3	4	3	17	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15
45	4	4	3	3	4	18	3	4	4	4	4	19	4	4	3	4	4	19
46	4	4	3	3	3	17	3	4	4	4	3	18	4	3	3	4	4	18
47	3	4	3	3	4	17	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20
48	4	3	3	3	3	16	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15
49	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	3	18	3	3	4	3	4	17
50	3	3	3	4	4	17	3	4	3	3	3	16	4	4	3	4	3	18
51	4	4	3	3	4	18	3	3	3	3	4	16	3	4	3	3	3	16
52	3	4	4	4	3	18	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15
53	3	4	3	3	3	16	3	3	3	4	3	16	4	3	3	3	3	16
54	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	3	17	4	3	4	3	4	18
55	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16
56	4	4	3	4	3	18	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16
57	3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16
58	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
59	2	3	3	4	4	16	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	16
60	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	3	17	4	4	3	4	4	19

LAMPIRAN 2

Hasil Validitas & Reliabilitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	54.57	36.487	.337	.377	.840
item_2	54.37	37.728	.317	.345	.840
item_3	54.62	35.562	.444	.344	.834
item_4	54.23	36.080	.332	.244	.842
item_5	54.52	34.356	.549	.905	.828
item_6	54.52	35.440	.413	.797	.836
item_7	54.50	33.373	.630	.881	.822
item_8	54.32	33.203	.700	.848	.818
item_9	54.18	34.627	.518	.479	.830
item_10	54.92	37.806	.341	.328	.839
item_11	54.58	37.230	.262	.378	.844
item_12	54.63	34.880	.519	.907	.830
item_13	54.62	35.935	.417	.778	.836
item_14	54.62	33.868	.605	.884	.824
item_15	54.42	34.315	.629	.823	.824

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.842	.840	15

Lampiran 3

Hasil Uji Asumsi Klasik

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	Durbin-Watson
					R Square Change	
1	.821 ^a	.673	.662	1.414	.673	1.341

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Perilaku_Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.004	2	117.502	58.788	.000 ^b
	Residual	113.929	57	1.999		
	Total	348.933	59			

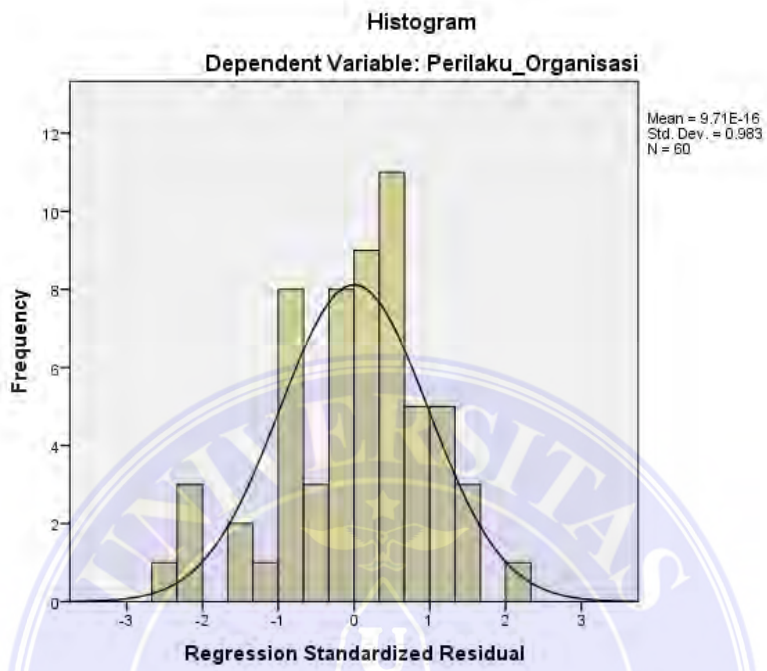
a. Dependent Variable: Perilaku_Organisasi

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kepuasan_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.463	1.700	2.038	.046		
	Kepuasan_Kerja	-.027	.110	-.245	.807	.552	1.812
	Motivasi_Kerja	.828	.101	8.218	.000	.552	1.812

a. Dependent Variable: Perilaku_Organisasi



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

