

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

4.1. Paparan Data Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah KUD “BATU”

Berdasarkan Surat Keputusan Bupati Kdh. TK II Malang Nomor: D.2075/K/1972 tanggal: 20 Oktober 1972, di Kecamatan Batu didirikan sebuah Lembaga Perekonomian yang bernama Badan Usaha Unit Desa (BUUD).

Tahun 1976 BUUD Kec. Batu beramal-gasi dengan beberapa Koperasi yang ada di Kecamatan Batu, yaitu Kop. Buah-buahan “Malusiana”, Kop. Sayur-mayur “Puskopsama”, Kop. Bunga “Mawar” dan Kop. Susu “Tirtowaluyo”.

Berdasarkan Inpres No.2 tahun 1978 tentang pembentukan Koperasi Unit Desa, maka pada tanggal 26 April 1978 BUUD Kec. Batu menyelenggarakan Rapat Anggota yang memutuskan mendirikan Koperasi Unit Desa dengan nama “BEBARENGAN ANGGAYUH TENTREME URIP” disingkat KUD “BATU”.

Rapat menunjuk 5 orang sebagai penanda tangan Akta Pendirian KUD “BATU” masing-masing:

1. H. Kadar (alm) dari Songgokerto
2. Wadjib (alm) dari Sisir
3. Kawedar (alm) dari Tulungrejo
4. D. Koeswoprajitno dari Sisir
5. Soedarjo, BBA (alm) dari Sisir

Badan Hukum: No. 409/BH/78 Tgl. 5 Oktober 1978, Anggaran Dasar KUD “BATU” mengalami beberapa kali perubahan, karena menyesuaikan situasi dan kondisi. Perubahan Anggaran Dasar terakhir: 518/03-Pad/422.402/2004 tanggal 1 Juli 2004.

Dalam perjalanannya sejak awal berdirinya dengan modal yang sangat minim dalam peralihan BUUD, berkat ekad bersama serta ketekunan segenap perangkat organisasi dan dukungan anggota, maka KUD “BATU” terus berkembang sampai saat ini.

4.1.2. Landasan, Azas, dan Tujuan KUD “BATU”

Berdasarkan Anggaran Dasar KUD “BATU” Bab II Pasal 2 Tentang Landasan, Azas, dan Tujuan KUD “BATU”, yang berbunyi KUD “BATU” berlandaskan Pancasila dan UUD 1945 serta berdasar atas azas kekeluargaan.

Tujuan KUD “BATU” sesuai dengan AD Bab II Pasal 3, yaitu:

1. KUD “BATU” bertujuan menggalang kerjasama untuk memajukan kepentingan anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya dalam pemenuhan kebutuhan.
2. KUD “BATU” bertujuan menumbuh kembangkan kesejahteraan anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan UUD 1945.

4.1.3. Bidang Organisasi

1. Keanggotaan

Tahun 2010 : 2.251 orang

Tahun 2011 : 2.313 orang

2. Susunan Pengurus Masa Kerja 2008-2012

Ketua : Drs. Ismail Hasan, MM

Sekretaris : H.M. Yusuf Joko Lesmono

Bendahara : Hj. Wiwik Zulaikha., SE

3. Pengawas

Tahun 2011-2013 : H. M. Solichan Arif

4. Manajer

Nama : H.M. Andriyan Sembodo, SH.,MH

Berdasarkan SK Pengurus KUD “BATU” Nomor: Skep.04/B-05/III/2010 tanggal 15 Maret 2010, kontrak manajer tanggal 1 Mei 2010 s/d 30 April 2013.

5. Koordinator Wilayah (KORWIL)

Kec. Batu : H.M.F. Ridoewan

Kec. Junrejo : H.M.N Sunarso

Kec. Bumiaji : Sunarto

6. Ketua Kelompok Anggota

Ketua kelompok peternak : 33 orang

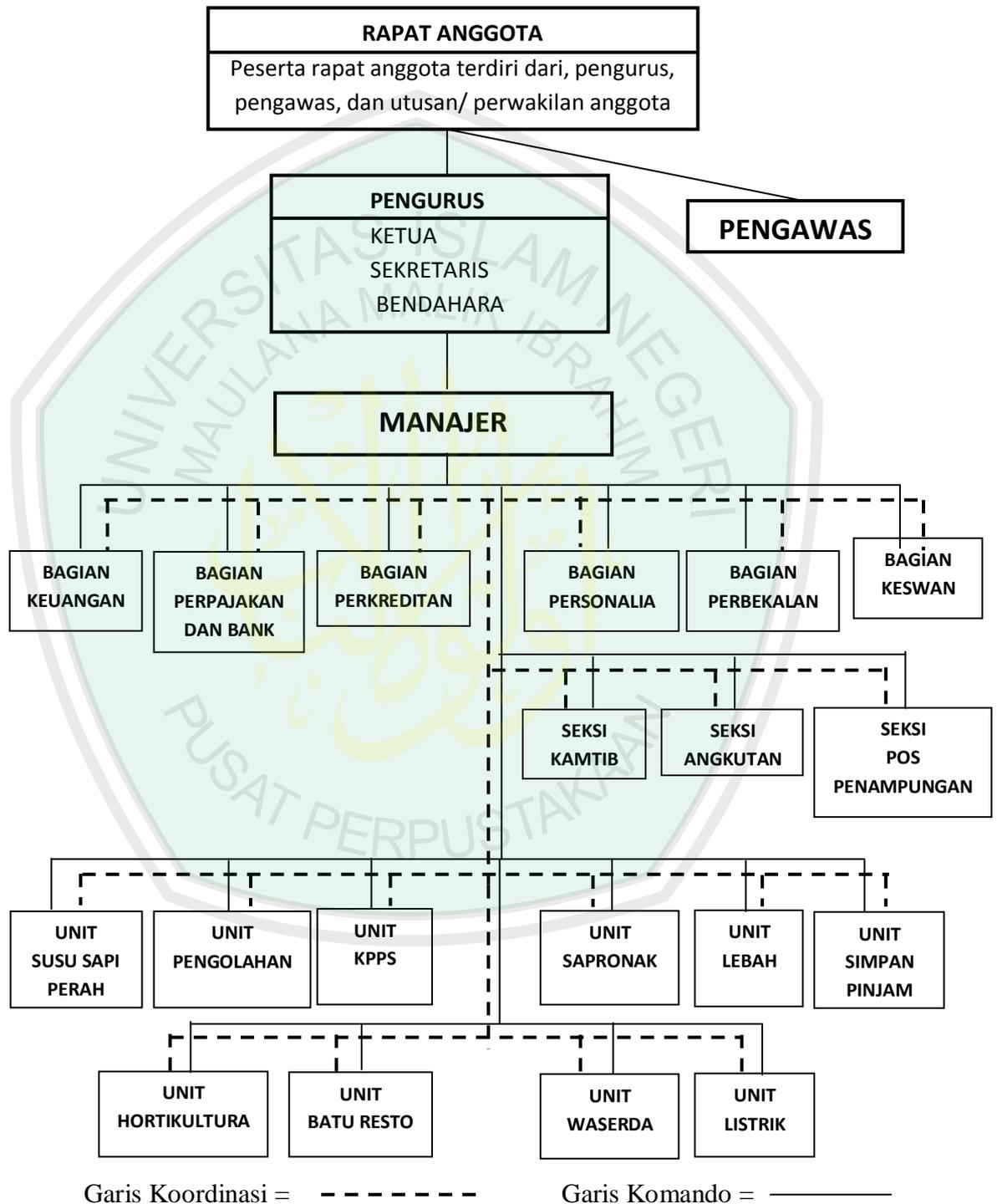
7. Karyawan

Jumlah karyawan KUD “BATU” mencapai 148 orang pada tahun 2012. Jenis karyawan KUD “BATU” sesuai dengan Peraturan Khusus tentang Kekaryawanan KUD “BATU” Bab II Pasal 4, status karyawan terdiri dari 3 status, yakni :

- (1). Karyawan tetap. Adalah karyawan yang diangkat oleh Pengurus atas usul Manajer, setelah melalui syarat-syarat yang ditetapkan oleh Pengurus dengan sebutan status karyawan tetap.
- (2). Karyawan Honorer. Adalah karyawan yang cara pengangkatannya sama dengan karyawan tetap, akan tetapi tidak mungkin untuk diangkat sebagai karyawan tetap karena faktor:
 - 2.1 Usianya saat diangkat menjadi karyawan telah mencapai 35 tahun
 - 2.2 Pertimbangan lainnya berdasarkan atas kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan sesuai dengan keahliannya.
- (3). Karyawan Kontrak. Adalah karyawan yang bekerja pada KUD “BATU” dan terikat pada hubungan kerja waktu tertentu berdasarkan “PERJANJIAN KERJA” dengan berpedoman pada perundang-undangan yang berlaku.

Atas usul manajer, karyawan kontrak dibuatkan surat perjanjian kontrak kerja oleh pengurus yang memuat tentang tugas, hak, kewajiban dan tanggung jawabnya.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi KUD "BATU"



4.1.4 Wilayah Kerja dan Potensi Wilayah Kota Wisata Batu

Wilayah kerja KUD “BATU” meliputi Kota Batu yang terdiri dari 3 Kecamatan: Kec. Batu, Kec. Junrejo, dan Kec. Bumiaji, Luas wilayah 149.908,73 Ha dengan ketinggian dari permukaan laut 690 m-1.700 m. Dan mempunyai potensi wilayah yang sangat memadai, karena Kota Batu merupakan daerah wisata, pertanian sayur-mayur, bunga-bunga, dan buah-buahan serta merupakan daerah ternak sapi perah.

4.1.5 Bidang Usaha

Koperasi Unit Desa (KUD) “BATU” memiliki beberapa unit usaha yang dijalankan, antara lain:

- 1) Unit susu sapi perah. Unit bergerak pada bidang peternakan sapi perah yang tersebar di wilayah Kota Batu, yang langsung dipelihara oleh anggota. Dan setiap pagi dan sore, hasil susu sapi perah ditampung di masing-masing pos penampungan wilayah yang telah disediakan.
- 2) Unit Pengolahan Susu. Unit ini bergerak pada pengolahan susu hasil dari peternakan sapi perah. Hasil pengolahan susu yang diproduksi KUD “BATU, sudah dikenal oleh masyarakat Kota Batu khususnya, dan masyarakat wilayah Jawa Timur pada umumnya, yakni produk susu segar yang dikemas siap minum dengan nama Koperasi Susu Batu atau yang lebih dikenal dengan singkatan susu “KSB”. Pengembangan usaha pengolahan susu yang berbentuk susu pasteurisasi dilakukan melalui

kerjasama dengan PT. PUTIH LESTARI Bandung sebagai distribusi tunggal dengan merk produk KOPERASI SUSU BATU (KSB).

- 3) Unit Pakan Ternak. Unit ini menyediakan pakan ternak yang biasa digunakan untuk pakan ternak sapi, seperti *dedek*, dan *kathul*.
- 4) Unit Waserda (Warung Serba Ada). Unit ini bergerak pada bidang pertokoan yang menyediakan berbagai macam kebutuhan bahan pokok, atau bahan-bahan kebutuhan lainnya.
- 5) Unit Simpan Pinjam. Unit ini menyediakan layanan simpan pinjam bagi anggota, karyawan atau masyarakat diluar anggota atau karyawan KUD “BATU”.
- 6) Unit Pelayanan Listrik. Unit ini melayani pembayaran listrik PLN setiap harinya. Pelayanan ini ditujukan bagi anggota/ karyawan atau masyarakat sekitar.
- 7) Unit Lebah. Unit ini bergerak pada peternakan lebah, yang dtujukan untuk memperoleh hasil produksi madu.
- 8) Unit Hortikultura. Unit ini bergerak pada bidang tumbuhan atau tanman bunga.
- 9) Unit Batu Resto. Unit ini bergerak pada bidang kuliner makanan. Menu utama pada resto ini terbuat dari produk hasil pengolahan susu dari dalam koperasi.
- 10) Unit KPPS (Kios Pemasaran Produk Susu). Unit ini berupa kios yang menyediakan segala produk hasil; pengolahan susu, seperti susu

pasteurisasi, yogurt, minuman susu segar, ataupun minuman hangat STMJ (Susu Telor Madu Jahe).

Disamping unit-unit tersebut di atas, KUD “BATU” melaksanakan kegiatan usaha yang lebih ditekankan pada aspek sosial yaitu: Dana Setia Kawan (DSK) untuk membantu anggota yang mendapat musibah.

Keanggotaan KUD “BATU” pada koperasi sekunder, antara lain:

- (a). GKSI (Gabungan Koperasi Seluruh Indonesia)
- (b). PUSKUD (Pusat KUD) Jawa Timur
- (c). KOSBID Jawa Timur
- (d). Dekopinda Kota Batu
- (e). Bank Bukopin
- (f). KJUB Malang

Kemudian keanggotaan pada Perseroan Terbatas (PT), yakni:

- (1). PT. Indocement Tunggal Praksa, Tbk.
- (2). Japta Comfeed
- (3). PT. Selecta Batu

KUD “BATU” juga mempunyai mitra kerja, diantaranya PT.PLN, Bank Indonesia (BI), Bank Negara Indonesia (BNI), Bank Mandiri, PT.Nestle Indonesia.

4.1.6 Jenis Kompensasi KUD “BATU”

A. Komponen Kompensasi

Berdasarkan Peraturan Khusus tentang Kekaryawanan KUD “BATU” Bab VI Pasal 17 tentang Penggajian menjelaskan karyawan tetap dan honorer kecuali karyawan kontrak, berhak menerima gaji yang besarnya ditetapkan atas dasar

status karyawan, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Pemberian gaji atau kompensasi kepada karyawan, ditetapkan dengan berbagai komponen kompensasi sebagai berikut:

- (1) Pokok Gaji
- (2) Tunjangan Natura
- (3) Tunjangan Kesehatan
- (4) Tunjangan Jabatan
- (5) Tunjangan Istri
- (6) Tunjangan Anak
- (7) Jamsostek

Dalam kenaikan gaji/ perubahan gaji dilaksanakan secara serentak yang besarnya dan saat berlakunya akan ditentukan kemudian oleh pengurus dengan memperhatikan situasi/ kondisi.

B. Dasar dan Tata Laksana Pembayaran Gaji

1. Pembayaran gaji kepada karyawan dilaksanakan setiap bulan sekali.
2. Pemberian gaji karyawan diberikan pada akhir bulan setelah karyawan melaksanakan kewajiban selama 1 bulan.
3. Tata laksana pembayaran gaji kepada karyawan dituangkan dalam daftar gaji.
4. Tata cara pembuatan daftar gaji diatur dalam suatu petunjuk pelaksanaan.

Dalam penentuan gaji, juga berlaku pada karyawan yang sedang mengalami sakit, yakni:

1. Apabila karyawan sakit dan dapat dibuktikan dengan surat keterangan dokter, maka gaji yang dibayar penuh.
2. Apabila karyawan sakit dalam jangka waktu lama, dapat dibuktikan dengan surat keterangan dokter, maka gajinya dibayar sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Untuk 3 (Tiga) bulan pertama, dibayar 100% (Seratus persen) dari gaji.
 - b. Untuk 3 (Tiga) bulan kedua, dibayarkan 50% (lima puluh persen) dari gaji.
 - c. Untuk bulan selanjutnya yang bersangkutan dianggap mengundurkan diri.

C. Tunjangan

a. Batasan Tunjangan

Dalam memberikan batasan tunjangan ditetapkan sebagai berikut:

1. Tunjangan natura diberikan kepada karyawan tetap dan honorer berupa beras dan gula.
2. Tunjangan kesehatan diberikan kepada karyawan tetap dan honorer.
3. Tunjangan jabatan diberikan kepada karyawan tetap dan honorer yang menduduki jabatan.
4. Tunjangan Isteri/Suami diberikan hanya untuk seorang isteri/suami dari karyawan yang tidak mempunyai penghasilan tetap dan tidak memperoleh tunjangan dari instansi/lembaga lain diluar tempat bekerja suami/isteri yang bersangkutan.

5. Tunjangan anak diberikan kepada dua anak kandung atau anak angkat yang sah menurut hukum sebanyak-banyaknya dua anak dengan catatan bahwa anak tersebut tidak memperoleh atau tidak dimintakan tunjangan oleh isteri/suami karyawan yang bersangkutan di tempat lain.

b. Ketentuan Besarnya Tunjangan

Sesuai dengan PK tentang Kekaryawanan KUD “BATU” BAB VI pasal 19, besarnya tunjangan ditetapkan sebagai berikut:

1. Tunjangan Nатура: Nilainya setara dengan 20 (dua puluh) Kg beras dan 5 (lima) Kg Gula
2. Tunjangan Kesehatan
3. Tunjangan Jabatan: Bagi Kepala Bagian, Kepala Unit, dan Kepala Seksi

Keterangan : Ketentuan mengenai besarnya tunjangan kesehatan dan tunjangan jabatan akan diatur tersendiri dengan surat keputusan pengurus
4. Tunjangan isteri sebesar 10% dari pokok gaji.
5. Tunjangan anak 5% dari pokok gaji.

c. Tunjangan Hari Raya

Tunjangan hari raya (THR) akan diberikan kepada karyawan sebesar 1 (satu) bulan gaji bagi yang telah bekerja 12 bulan, sedangkan bagi yang bekerja kurang dari 12 bulan akan diberikan sebesar : $\frac{\text{gaji kotor}}{12}$ X bulan kerja

d. Tunjangan Kematian Bukan Karena Kecelakaan Kerja

1. Apabila karyawan meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja, maka KUD “BATU” akan memberikan kepada ahli warisnya dengan ketentuan sebagai berikut:

- Upah gaji dalam bulan yang sedang berjalan.
- Sumbangan ongkos pemakaman.
- Uang duka atau uang pengabdian masyarakat.
- Santunan dari PT. Jamsostek apabila telah menjadi anggota tetap jamsostek.

2. Apabila keluarga karyawan yang meninggal dunia akan diberikan sumbangan sesuai dengan kebijakan dari KUD “BATU”.

D. Jamsostek

1. KUD “BATU” mengikutsertakan Karyawan tetap dan honorer dalam program jansostek meliputi:

- | | |
|------------------------------------|-------------|
| • Program jaminan kecelakaan kerja | 0,24% |
| • Program jaminan hari tua | 5,7% |
| • Program jaminan kematian | <u>0,3%</u> |
| | 6,24% |

2. Jumlah program jansostek sebesar 6,24% didalam pelaksanaan pembayaran preminya ditentukan sebagai berikut:

- Dibayar oleh KUD “BATU” 3,7%
- Dibayar oleh karyawan sebesar 2,54%

4.1.7 Kinerja Karyawan KUD “BATU”

Pencapaian kinerja yang bagus sangatlah diharapkan dan ditargetkan oleh pengurus KUD “BATU”, berbagai cara dilakukan agar karyawan KUD “BATU” mampu mencapai kinerja yang baik. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan suatu perilaku karyawan yang berdampak terhadap kinerja atau produktivitas karyawan. Dan di dalam KUD “BATU” perilaku tersebut sudah tercipta dan hasilnya mempunyai dampak kinerja yang cukup baik. Berikut analisis ukur kinerja karyawan KUD “BATU” yang menggunakan dasar laporan usaha dan rasio keuangan:

Tabel 4.1

Data Perhitungan Hasil Usaha Pada Tahun 2010 - 2011

Uraian	Tahun 2011 (Rp)	Tahun 2010 (Rp)
Pendapatan Usaha	45.468.345.122	40.337.305.403
Beban Pokok Penjualan	39.551.997.839	34.747.378.907
Sisa Hasil Usaha Kotor	5.916.347.283	5.589.926.496
Beban Usaha	5.650.763.593	5.360.025.321
Hasil Usaha Sebelum Pos Lain-lain	265.583.690	229.901.175
Pos Lain-lain	142.000.699	147.849.924
SHU Tahun Berjalan	407.584.389	377.751.099

Sumber: *Bagian Umum KUD “BATU” 2012*

Dari data hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa pada tahun 2010 SHU tahun berjalan diperoleh Rp 377.751.099,- kemudian pada tahun 2011 SHU tahun berjalan yang diperoleh Rp 407.584.389,- sehingga terdapat peningkatan senilai Rp 29.833.290,-.

Tabel 4.2
Data Rasio Keuangan KUD "BATU"

Rasio	2011	2010
1. Ratio Rentabilitas:		
a. Return On Equity		
$\frac{\text{Sisa Hasil Usaha}}{\text{Ekuitas}} \times 100\%$	$\frac{407.584.389}{7.491.715.564} = 5\%$	$\frac{377.751.099}{6.758.101.944} = 6\%$
b. Profit Margin		
$\frac{\text{Sisa Hasil Usaha}}{\text{Total Pendapatan}} \times 100\%$	$\frac{407.584.389}{45.468.345.122} = 1\%$	$\frac{377.751.099}{40.337.305.403} = 1\%$
c. Asset Turnover		
$\frac{\text{Total Pendapatan}}{\text{Total Aktiva}}$ x kali	$\frac{45.468.345.122}{17.633.715.670} = 3 \text{ kali}$	$\frac{40.337.305.403}{18.341.803.675} = 2 \text{ kali}$
2. Rasio Likuiditas		
a. Current Ratio		
$\frac{\text{Aktiva Lancar}}{\text{Kewajiban Jk Pendek}} \times 100\%$	$\frac{5.625.319.767}{2.374.425.494} = 237\%$	$\frac{6.264.385.963}{2.496.792.627} = 251\%$
b. Cash Ratio		
$\frac{\text{Kas dan setara kas}}{\text{Kwajiban Jk Pendek}} \times 100\%$	$\frac{494.531.728}{2.374.425.494} = 21\%$	$\frac{619.132.341}{2.496.792.627} = 25\%$
3. Ratio Solvabilitas		
a. Asset To Debt Ratio		
$\frac{\text{Total aktiva}}{\text{Total Kewajiban}} \times 100\%$	$\frac{17.633.715.670}{10.141.403.894} = 174\%$	$\frac{18.341.803.675}{11.583.701.731} = 158\%$
b. Debt To Equity Ratio		
$\frac{\text{Total Kewajiban}}{\text{Ekuitas}} \times 100\%$	$\frac{10.141.403.894}{7.491.715.564} = 135\%$	$\frac{11.583.701.731}{6.758.101.944} = 171\%$

Sumber: Bagian Umum KUD "BATU" 2012

Return On Equity adalah mengukur seberapa banyak keuntungan yang menjadi hak pemilik modal sendiri karena itu dipergunakan angka laba setelah pajak. Angka modal sendiri juga sebaiknya dipergunakan angka rata-rata. Dari

hasil perhitungan di atas, terjadi peningkatan dari tahun 2010 sampai 2011. Artinya dalam mencapai SHU tersebut hanya dibutuhkan 5% dari modal.

Kemudian pada perhitungan kemampuan total pendapat yang dicapai dalam menghasilkan SHU tidak terjadi kenaikan atau penurunan pada perbandingan tahun 2010 dan tahun 2011. Sehingga dapat diketahui bahwa dari segi perhitungan ini tidak ada perubahan.

Pada perhitungan *asset turnover* atau yang dapat dipahami kemampuan pemasukan modal pada aktiva dalam memperoleh pendapatan yang ditargetkan. Dalam hal ini terjadi kenaikan pada tahun 2010 2 kali dan pada tahun 2011 3 kali. Sehingga dapat diketahui bahwa terjadi peningkatan kemampuan modal dalam menghasilkan pendapatan.

Pada perhitungan rasio lancar dan rasio kas terjadi penurunan dari tahun 2010 ke 2011. Kedua hal tersebut dikarenakan pada rasio lancar yang semakin tinggi menunjukkan kelebihan uang kas atau aktiva lancar lainnya dibandingkan dengan yang dibutuhkan saat itu dan juga kemungkinan perubahan nilai aktiva lancar, karena nilai persediaan semakin turun (deflasi) maka aktiva lancar yang besar (terutama ditunjukkan pada persediaan) maka tidak menjamin likuid perusahaan.

Berdasarkan perhitungan rasio *asset to debt ratio*, pada tahun 2010 dan tahun 2011 menunjukkan hal kenaikan atau dapat dikatakan baik karena kemampuan tingkat keamanan yang dimiliki kreditur atau kemampuan perusahaan untuk memperoleh pinjaman dengan jaminan aktiva tetap atau dengan kata lain aktiva yang dimiliki pada tahun 2011 dapat menjamin 174% dari total kewajiban

yang dimiliki dan menjamin 158 % pada tahun 2010 atas kewajiban pada tahun itu.

Berdasarkan perhitungan *debt to equity ratio* menunjukkan pada tahun 2010 dan tahun 2011 menunjukkan hal kenaikan atau dapat dikatakan baik karena kemampuan tingkat keamanan yang dimiliki kreditur atau kemampuan perusahaan untuk memperoleh pinjaman dengan jaminan ekuitas .

Dari berbagai perhitungan di atas, maka dapat dipahami rata-rata perhitungan menunjukkan kinerja yang baik berdasarkan rasio keuangan. Hal ini juga menggambarkan bagaimana hasil kinerja karyawan KUD “BATU”. Maka berdasarkan hasil perhitungan laporan usaha serta rasio keuangan, kinerja karyawan KUD “BATU” dapat dikatakan baik.

4.2. PAPARAN HASIL PENELITIAN

4.2.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 60 karyawan KUD “BATU” yang menjadi responden melalui penyebaran kuesioner, maka dapat diambil gambaran umum karakteristik responden dari segi jenis kelamin, usia responden, tingkat pendidikan dan lama berkerja karyawan KUD “BATU”.

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Prosentase (%)
1	Laki-laki	43	71,6 %
2	Perempuan	17	28,4 %
Jumlah		60	100 %

Sumber: Data primer di olah 2012

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa 43 orang atau 71,6% berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan 17 orang atau 28,4 % berjenis kelamin perempuan.

b. Berdasarkan Usia Responden

Tabel 4.4
Usia Responden

No	Usia	Frekuensi (orang)	Prosentase (%)
1	17-25 tahun	2	3,3 %
2	26-35 tahun	7	11,7 %
3	36-45 tahun	20	33,3 %
4	45-56 tahun	27	45 %
5	> 56 tahun	4	6,7 %
Jumlah		60	100 %

Sumber: Data Primer Diolah 2012

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat 2 responden yang berusia 17-25 tahun, 7 responden yang berusia 26-35 tahun, 20 responden yang berusia 36-45 tahun, 27 responden yang berusia 45-56 tahun dan 4 responden yang berusia 56 tahun ke atas. Sehingga dapat dipahai bahwa usia

rata-rata responden berada usia produktif dan mempunyai kebutuhan hidup yang tinggi.

c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.5
Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Prosentase
1	SD	10	16,6 %
2	SLTP	18	30 %
3	SLTA	30	50 %
4	Diploma	1	1,7 %
5	S1	1	1,7 %
	Jumlah	60	100 %

Sumber: Data Primer Diolah 2012

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dijelaskan tingkat pendidikan responden pada SD berjumlah 10 orang (16,6%), pada SLTP berjumlah 18 orang (30%), pada SLTA berjumlah 30 orang (50%), pada Diploma 1 orang (1,7%), dan pada Strata 1 (S1) 1 orang (1,7%). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang diambil peneliti mayoritas memiliki tingkat pendidikan pada SLTA.

d. Berdasarkan Lama Bekerja Karyawan

Tabel 4.6
Lama Bekerja Responden

No	Lama Berkerja	Frekuensi (orang)	Prosentase
1	5-15 tahun	7	11,6 %
2	16-25 tahun	25	41,7 %
3	26-35 tahun	25	41,7 %
4	> 35 tahun	3	5 %
Jumlah		60	100 %

Sumber: Data Primer Diolah 2012

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa 7 responden telah berkerja di KUD “BATU” selama 5-15 tahun, 25 responden lama berkerja selama 16-25 tahun, 25 responden lama berkerja 26-35 tahun, dan 3 responden telah berkerja selama 35 tahun ke atas.

4.2.2 Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel, yakni Kompensasi Langsung (X1), kompensasi tak langsung (X2), variabel kepuasan kerja (Y), dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Z). Di mana pada masing-masing variabel terdapat item-item pernyataan untuk mengukur nilai variabel, berikut jawaban dari masing-masing item pernyataan.

1. Variabel Kompensasi Langsung (X1)

Variabel ini terdiri dari 8 item pernyataan, berikut hasil distribusi fekuensi responden pada masing-masing item pernyataan.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Item-item Variabel X1

Item	Jawaban Responden										Total Frekuensi	Rata-rata skor item
	S T S	%	TS	%	C S	%	S	%	S S	%		
X1.1	0	0%	3	5%	9	15%	26	43%	22	36,7%	60	4,12
X1.2	0	0%	6	10%	16	26,7%	30	50%	8	13,3%	60	3,67
X1.3	0	0%	3	5%	12	20%	24	40%	21	35%	60	4,05
X1.4	0	0%	5	8,3%	4	6,7%	32	53,3%	19	31,7%	60	4,08
X1.5	0	0%	1	1,7%	7	11,7%	5	8,3%	47	78,3%	60	4,63
X1.6	1	1,7%	3	5%	8	13,3%	28	46,7%	20	33,3%	60	4,05
X1.7	0	0%	6	10%	16	26,7%	30	50%	8	13,3%	60	3,67
X1.8	2	3,3%	7	11,7%	23	38,3%	24	40%	4	6,7%	60	3,35
Rata-rata variabel kompensasi langsung											3,95	

Sumber: Data Primer Diolah 2012

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa item yang menyatakan gaji yang diterima oleh karyawan KUD “BATU” sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan (X1.1) sebanyak 3 orang (5%) menyatakan tidak setuju, 9 orang (15%) menyatakan cukup setuju, 26 orang (43%) menyatakan setuju, dan 22 orang (36,7%) menyatakan sangat setuju. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden merasakan bahwa gaji yang telah diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Pada item yang menyatakan bahwa gaji yang diterima sudah dapat memenuhi kebutuhannya (X1.2) sebanyak 6 orang (10%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 16 orang (26,7%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 30 orang (50%) menyatakan setuju, dan sebanyak 8 orang (13,3%) menyatakan sangat

setuju. Sehingga dapat dipahami bahwa mayoritas responden merasa gaji yang diterimanya sudah dapat mencukupi kebutuhannya.

Pada item yang menyatakan gaji yang diterima karyawan KUD “BATU” sama atau lebih baik dibanding koperasi lain (X1.3), sebanyak 3 orang (5%) menyatakan tidak setuju, 12 orang (20%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 24 orang (40%) menyatakan setuju, dan 21 orang (35%) menyatakan sangat setuju. Maka dengan hasil data tersebut diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 24 orang menyatakan bahwa gaji yang diterimanya sama atau bahkan lebih baik dibanding koperasi lain.

Pada item yang menyatakan gaji yang diterima sudah sesuai dengan standar koperasi (X1.4), sebanyak 5 orang (8,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 4 orang (6,7%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 32 orang (53,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 19 orang (31,7%). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden menyatakan gaji yang diterima sudah sesuai dengan standar koperasi.

Pada item yang menyatakan karyawan merasa mudah dalam pengurusan gaji yang diterima (X1.5), sebanyak 1 orang (1,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 7 orang (11,7%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 5 orang (8,3%) menyatakan setuju, dan 47 orang (78,3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden sebanyak menyatakan merasa sangat mudah dalam pengurusan gaji yang diterima.

Pada item yang menyatakan bonus yang diterima sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan kepada koperasi (X1.6), sebanyak 1 orang (1,7%)

menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 orang (5%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 8 orang (13,3%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 28 orang (46,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 20 orang (33,3%) menyatakan sangat setuju. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden merasa bonus yang diterima sudah sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada koperasi.

Pada item yang menyatakan upah yang diterima sudah sesuai dengan kerja lembur yang dilaksanakan (X1.7), sebanyak 6 orang (10%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 16 orang (26,7%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 30 orang (50%) menyatakan setuju, dan sebanyak 8 orang (13,3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diketahui bahwa mayoritas responden merasa upah yang diterima sudah sesuai dengan kerja lembur yang telah dilakukan.

Pada item yang menyatakan koperasi konsisten dalam penentuan kebijakan pemberian upah/bonus (X1.8), sebanyak 2 orang menyatakan (3,3%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 7 orang (11,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 23 orang (38,3%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 24 orang (40%) menyatakan setuju, dan sebanyak 4 orang (6,7%) menyatakan sangat setuju. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden menyatakan koperasi konsisten dalam penentuan kebijakan pemberian upah/bonus.

2. Variabel Kompensasi Tak Langsung (X2)

Pada variabel ini terdapat 3 item pernyataan. Berikut hasil distribusi frekuensi responden masing-masing item pernyataan.

Tabel 4.8
Distribusi frekuensi item variabel X2

Item	Jawaban Responden										Total Frekuensi	Rata-rata skor item
	S T S	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%		
X2.1	2	3,3%	8	13,3%	20	33,3%	28	46,7%	2	3,3%	60	3,33
X2.2	6	10%	0	0%	7	11,7%	25	41,7%	22	36,7%	60	3,95
X2.3	2	3,3%	5	8,3%	10	16,7%	29	48,3%	14	23,3%	60	3,80
Rata-rata variabel kompensasi tak langsung											3,7	

Sumber: Data Primer Diolah 2012

Berdasarkan data tabel di atas menjelaskan bahwa pada item pernyataan tunjangan yang diberikan kepada karyawan sangat bermanfaat (X2.1) sebanyak 2 responden (3,3%) menyatakan sangat tidak setuju atau merasa tunjangan yang diberikan kepada karyawan sangat tidak bermanfaat. Sebanyak 8 responden (13,3%) menyatakan bahwa tunjangan yang diberikan tidak begitu bermanfaat, 20 responden (33,3%) menyatakan bahwa tunjangan yang diberikan cukup bermanfaat, 28 responden (46,7%) menyatakan bahwa tunjangan yang diberikan dirasa bermanfaat bagi karyawan, sedangkan 2 responden (3,3%) menyatakan bahwa tunjangan yang diberikan sangat bermanfaat.

Berdasarkan data diatas dapat dipahami bahwa item yang menyatakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan pada KUD "BATU" lebih baik atau sama dengan koperasi lain (X2.2), sebanyak 6 orang (10%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 7 orang (11,7%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 25 orang (41,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 2 orang (3,3%) menyatakan sangat setuju. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden

merasa bahwa tunjangan yang diberikan pada KUD “BATU” sama atau bahkan lebih baik.

Berdasarkan data di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan asuransi yang diterima oleh karyawan KUD “BATU” sesuai dengan resiko pekerjaan yang dilakukan, sebanyak 2 orang (3,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 5 orang (8,3%) menyatakan tidak setuju, 10 orang (16,7%) menyatakan cukup setuju, 29 orang (48,3%) menyatakan setuju, dan 14 orang (23,3%) menyatakan sangat setuju. Maka dengan itu dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden merasa asuransi yang diberikan sudah sesuai dengan resiko pekerjaan yang dilakukan.

3. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pada variabel kepuasan kerja ini terdapat 13 item pernyataan. Berikut hasil distribusi frekuensi masing-masing item pernyataan.

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item	Jawaban Responden										Total Frekuensi	Rata-rata skor item
	S T S	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%		
Y1	1	1,7%	4	6,7%	12	20 %	24	40%	19	31,7%	60	3,93
Y2	1	1,7%	5	8,3%	8	13,3%	30	50%	16	26,7%	60	3,92
Y3	1	1,7%	9	15%	7	11,7%	37	61,7%	6	10%	60	3,63
Y4	3	5%	2	3,3%	5	8,3%	27	45%	23	38,3%	60	4,08
Y5	3	5%	3	5%	4	6,7%	35	58,3%	15	25%	60	3,93
Y6	0	0%	5	8,3%	8	13,3%	37	36,3%	10	16,7%	60	3,87
Y7	1	1,7%	5	8,3%	8	13,3%	28	46,7%	18	30%	60	3,95
Y8	0	0%	6	10%	10	16,7%	27	45%	17	28,3%	60	3,92
Y9	0	0%	6	10%	9	15%	31	51,7%	14	23,3%	60	3,88
Y10	0	0%	7	11,7%	10	16,7%	26	43,3%	17	28,3%	60	3,88
Y11	0	0%	6	10%	16	26,7%	30	50%	8	13,3%	60	3,67
Y12	0	0%	2	3,3%	8	13,3%	26	43,3%	24	40%	60	4,20
Y13	0	0%	3	5%	14	23,3%	31	51,7%	12	20%	60	3,87
Rata-rata variabel kepuasan kerja (Y)											3,90	

Sumber: Data Primer Diolah 2012

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan puas dengan kesempatan yang diberikan atasan/ manajer untuk berkerja secara mandiri (Y1), sebanyak 1 orang (1,7%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 4 orang (6,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 12 orang (20%) menyatakan cukup setuju, 24 orang (40%) menyatakan setuju, dan 19 orang (31,7%) menyatakan sangat setuju. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan kesempatan yang diberikan atasan/ manajer untuk berkerja secara mandiri.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan dengan kesempatan yang diberikan atasan, untuk memajukan pekerjaan yang dilakukan (Y2), sebanyak 1 orang (1,7%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 5 orang (8,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 8 orang (13,3%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 30 orang (50%) menyatakan setuju, dan sebanyak 16 orang (26,7%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan kesempatan yang diberikan untuk memajukan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan puas dengan kesempatan yang diberikan untuk mendayagunakan kemampuan yang dimiliki karyawan (Y3), sebanyak 1 orang (1,7%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 9 orang (15%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 7 orang (11,7%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 37 orang (61,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 6 orang (10%) menyatakan sangat setuju. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan kesempatan yang diberikan untuk mendayagunakan kemampuan diri sendiri pada karyawan.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan puas dengan pencapaian prestasi yang diperoleh dari pekerjaan (Y4), sebanyak 3 orang (5%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 orang (3,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 5 orang (8,3%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 27 orang (45%) menyatakan setuju, dan sebanyak 23 orang (38,3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas

karyawan merasa puas dengan pencapaian prestasi yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan puas dengan kesempatan yang diberikan untuk mencoba beragam pendekatan/ cara untuk menyelesaikan pekerjaan (Y5), sebanyak 3 orang (5%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 orang (5%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 4 orang (6,7%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 35 orang (58,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 15 orang (25%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan kesempatan yang diberikan untuk mencoba beragam pendekatan/ cara dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan puas dengan kesempatan yang diberikan untuk selalu berinovasi dalam bekerja (Y6), sebanyak 5 orang (8,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 8 orang (13,3%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 37 orang (36,3%) menyatakan setuju, sebanyak 15 orang (25%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan kesempatan yang diberikan untuk selalu berinovasi dalam bekerja.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan puas dengan kemampuan atasan/ manajer dalam pengambilan keputusan dalam segala hal (Y7), sebanyak 1 orang (1,7%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 5 orang (8,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 8 orang (13,3%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 28 orang (46,7%) menyatakan

setuju, dan sebanyak 18 orang (30%) menyatakan sangat setuju. Sehingga dapat dipahami bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan kemampuan atasan dalam pengambilan keputusan pada segala hal.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan puas dengan cara penetapan kebijakan dalam segala hal apapun oleh pengurus koperasi (Y8), sebanyak 6 orang (10%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 10 orang (16,7%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 27 orang (45%) menyatakan setuju, dan sebanyak 17 orang (28,3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan penetapan kebijakan oleh pengurus koperasi dalam hal apapun.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan puas dengan cara atasan dalam menangani bawahannya (Y9), sebanyak 6 orang (10%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 9 orang (15,%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 31 orang (51,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 14 orang (23,3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan cara atasan dalam menangani bawahannya.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan puas dengan gaji yang diterima karena sesuai dengan besarnya pekerjaan yang dilakukan (Y10), sebanyak 7 orang (11,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 10 orang (16,7%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 26 orang (43,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 17 orang (28,3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan merasa puas

dengan gaji yang diterima karena sesuai dengan besarnya pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan puas dengan pencapaian prestasi yang diperoleh dari pekerjaan (Y11), sebanyak 6 orang (10%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 16 orang (26,7%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 30 orang (50%) menyatakan setuju, dan sebanyak 8 orang (13,3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan cara rekan kerja dalam bergaul dengan sesama karyawan lainnya.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan puas dengan kondisi kerja dalam koperasi (Y12), sebanyak 3 orang (5%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 14 orang (23,3%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 31 orang (51,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 12 orang (20%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan kondisi kerja yang ada di koperasi.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan puas dengan suasana lingkungan kerja yang baik dalam koperasi (Y13), sebanyak 3 orang (5%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 orang (3,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 5 orang (8,3%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 27 orang (45%) menyatakan setuju, dan sebanyak 23 orang (38,3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan suasana lingkungan kerja yang baik dalam koperasi.

Berdasarkan nilai rata-rata item pernyataan kepuasan kerja diperoleh nilai 3,90. Artinya rata-rata responden menyatakan cukup setuju dengan item-item pernyataan kepuasan kerja. Sehingga dapat dipahami bahwa rata-rata karyawan KUD “BATU” cukup merasakan kepuasan kerja dengan kerja yang mereka lakukan.

4. Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* /OCB (Z)

Pada variabel OCB ini, terdapat 26 item pernyataan. Berikut hasil distribusi frekuensi pada masing-masing item pernyataan.



Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Variabel OCB

Item	Jawaban Responden										Total Frekuensi	Rata-rata skor item		
	S	T	S	%	TS	%	CS	%	S	%			SS	%
Z1					3	5%	14	23,3%	31	51,7%	12	20%	60	3,87
Z2					2	3,3%	11	18,3%	31	51,7%	16	26,7%	60	4,02
Z3					2	3,3%	8	13,3%	26	43,3%	24	40%	60	4,20
Z4					3	5%	9	15%	26	43,3%	22	36,7%	60	4,12
Z5					4	6,7%	13	21,7%	24	40%	19	31,7%	60	3,97
Z6					2	3,3%	9	15%	25	41,7%	24	40%	60	4,18
Z7					6	10%	16	26,7%	30	50%	8	13,3%	60	3,67
Z8					6	10%	15	25%	31	51,7%	8	13,3%	60	3,68
Z9					2	3,3%	6	10%	33	55%	19	31,7%	60	4,15
Z10					5	8,3%	17	28,3%	30	50%	8	13,3%	60	3,68
Z11					5	8,3%	18	30%	29	48,3%	8	13,3%	60	3,67
Z12					0	0%	11	18,3%	28	46,7%	21	35%	60	4,17
Z13					6	10%	16	26,7%	30	50%	8	13,3%	60	3,67
Z14	1	1,7%			4	6,7%	9	15%	27	45%	19	31,7%	60	3,98
Z15					1	1,7%	8	13,3%	34	56,7%	17	28,3%	60	4,12
Z16					6	10%	10	16,7%	27	45%	17	28,3%	60	3,92
Z17					2	3,3%	10	16,7%	33	55%	15	25%	60	4,02
Z18	1	1,7%			5	8,3%	8	13,3%	30	50%	16	26,7%	60	3,92
Z19					7	11,7%	10	16,7%	26	43,3%	17	28,3%	60	3,88
Z20	2	3,3%			7	11,7%	23	38,3%	24	40%	4	6,7%	60	3,35
Z21	2	3,3%			7	11,7%	23	38,3%	24	40%	4	6,7%	60	3,35
Z22					2	3,3%	8	13,3%	34	56,7%	16	26,7%	60	4,07
Z23					3	5%	7	11,7%	33	55%	17	28,3%	60	4,07
Z24					6	10%	16	26,7%	30	50%	8	13,3%	60	3,67
Rata-rata variabel OCB (Z)												3,88		

Sumber: Data Primer Diolah 2012

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan rela menggantikan pekerjaan rekan kerja ketika sedang tidak masuk/istirahat (Z1), sebanyak 3 orang (5%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 14 orang

(23,3%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 31 orang (51,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 12 orang (20%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan rela menggantikan pekerjaan rekan kerjanya ketika sedang tidak masuk/ istirahat.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan akan membantu rekan kerja yang pekerjaannya terlalu banyak (Z2), sebanyak 2 orang (3,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 11 orang (18,3%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 31 orang (51,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 16 orang (26,7%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan mau membantu rekan kerjanya yang memiliki pekerjaan terlalu banyak.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan rela menggantikan pekerjaan rekan kerja ketika sedang tidak masuk/ istirahat (Z3), sebanyak 2 orang (3,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 8 orang (13,3%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 26 orang (43,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 24 orang (40%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan KUD “BATU” mayoritas rela membantu pekerjaan karyawan lain yang sedang mengalami masalah.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan rela membantu karyawan baru untuk menyelesaikan pekerjaannya (Z4), sebanyak 3 orang (5%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 9 orang (15%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 26 orang (43,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 22 orang (36,7%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil

kesimpulan bahwa mayoritas karyawan rela membantu karyawan baru untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan selalu meluangkan waktunya untuk melayani anggota koperasi/ rekan kerja yang membutuhkan (Z5), sebanyak 4 orang (6,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 13 orang (21,7%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 24 orang (40%) menyatakan setuju, dan sebanyak 19 orang (31,7%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan selalu dapat meluangkan waktu untuk melayani anggota koperasi/ rekan kerja yang membutuhkannya.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan mau bertoleransi kepada rekan kerja/ anggota koperasi ketika melakukan kesalahan tanpa mengeluh (Z6), sebanyak 2 orang (3,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 9 orang (15%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 25 orang (41,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 24 orang (40%) menyatakan sangat setuju. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan mau memberi toleransi kepada rekan kerja/ anggota koperasi yang melakukan kesalahan tanpa mengeluh.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan menahan diri dari mengumpat ke rekan kerja/ anggota koperasi lainnya yang sedang melakukan kesalahan (Z7), sebanyak 6 orang (10%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 16 orang (26,7%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 30 orang (50%) menyatakan setuju, dan sebanyak 8 orang (13,3%) menyatakan sangat

setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan selalu menahan diri dari mengumpat ke rekan kerja/ anggota koperasi lainnya ketika sedang melakukan kesalahan.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan yang tidak menyalahkan koperasi ketika ada permasalahan dalam koperasi (Z8), sebanyak 6 orang (3,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 16 orang (26,7%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 30 orang (50%) menyatakan setuju, dan sebanyak 8 orang (13,3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan KUD “BATU” tidak akan menyalahkan koperasi ketika ada permasalahan dalam koperasi.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan tidak akan membesar-besarkan masalah di dalam koperasi (Z9), sebanyak 2 orang (3,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 6 orang (10%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 33 orang (55,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 19 orang (31,7%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan tidak akan membesar-besarkan masalah di dalam koperasi.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan akan memberikan kesempatan kepada rekan kerjanya untuk mengerjakan apa yang harus dikerjakan (Z10), sebanyak 5 orang (8,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 17 orang (28,3%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 30 orang (50%) menyatakan setuju, dan sebanyak 8 orang (13,3%) menyatakan sangat setuju. Sehingga dapat dipahami bahwa mayoritas karyawan

KUD “BATU” selalu memberikan kesempatan kepada rekan kerja untuk mengerjakan apa yang harus dikerjakannya.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan selalu memperhatikan fungsi-fungsi yang membantu kemajuan koperasi (Z11), sebanyak 5 orang (8,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 18 orang (30%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 29 orang (48,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 8 orang (13,3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan selalu memperhatikan fungsi-fungsi yang membantu kemajuan koperasi.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan selalu memberikan perhatian lebih ketika ada pertemuan penting dalam koperasi (Z12), sebanyak 11 orang (18,3%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 28 orang (46,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 21 orang (35%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan selalu memberikan perhatian lebih ketika ada pertemuan penting dalam koperasi.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan yang akan berkonsultasi terlebih dahulu kepada manajer/ pengurus sebelum melakukan tindakan yang bersifat sangat penting (Z13), sebanyak 1 orang (1,7%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 4 orang (6,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 9 orang (15%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 27 orang (45%) menyatakan setuju, dan sebanyak 19 orang (31,7%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas

karyawan KUD “BATU” akan berkonsultasi terlebih dahulu sebelum melakukan tindakan yang bersifat sangat penting.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan selalu berusaha menghindari konflik dengan rekan kerja (Z14), sebanyak 1 orang (1,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 8 orang (13,3%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 34 orang (56,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 17 orang (28,3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan selalu berusaha untuk menghindari konflik terhadap rekan kerja.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan selalu mengikuti perkembangan pada unit-unit usaha di dalam koperasi (Z15), sebanyak 6 orang (10%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 10 orang (16,7%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 27 orang (45%) menyatakan setuju, dan sebanyak 17 orang (28,3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan selalu mengikuti perkembangan pada tiap-tiap unit usaha di dalam koperasi.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan selalu mengetahui informasi terbaru di koperasi (Z16), sebanyak 6 orang (10%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 10 orang (16,7%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 27 orang (45%) menyatakan setuju, dan sebanyak 17 orang (28,3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan selalu mengetahui informasi terbaru dalam koperasi.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan mempunyai komitmen untuk selalu menjaga nama baik koperasi (Z17), sebanyak 2 orang (3,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 10 orang (16,7%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 33 orang (55%) menyatakan setuju, dan sebanyak 15 orang (25%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan mempunyai komitmen untuk selalu menjaga nama baik koperasi.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan yang tidak sungkan ketika menyampaikan pendapat yang baik kepada atasan (Z18), 1 responden (1,7%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 5 orang (8,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 8 orang (13,3%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 30 orang (50%) menyatakan setuju, dan sebanyak 16 orang (26,7%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan tidak sungkan ketika sedang menyampaikan pendapat yang baik terhadap atasan.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan tidak pernah absen dalam bekerja (Z19), sebanyak 7 orang (11,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 10 orang (16,7%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 26 orang (43,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 17 orang (28,3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan tidak pernah absen dalam bekerja.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan akan selalu patuh terhadap peraturan koperasi (Z20), terdapat 2 orang

(3,3%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 7 orang (11,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 23 orang (38,3%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 24 orang (40%) menyatakan setuju, dan sebanyak 4 orang (6,7%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan selalu patuh terhadap peraturan koperasi.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan selalu datang lebih awal untuk memulai bekerja (Z21), terdapat 2 orang (3,3%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 7 orang (11,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 23 orang (38,3%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 24 orang (40%) menyatakan setuju, dan sebanyak 4 orang (6,7%) menyatakan sangat setuju. Sehingga dapat dipahami bahwa mayoritas karyawan selalu hadir lebih awal untuk memulai bekerja.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan rela menggantikan pekerjaan rekan kerja ketika sedang tidak masuk/ istirahat (Z1), sebanyak 3 orang (5%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 14 orang (23,3%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 31 orang (51,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 12 orang (20%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan rela menggantikan pekerjaan rekan kerjanya ketika sedang tidak masuk/ istirahat.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan selalu disiplin dalam bekerja (Z22), sebanyak 2 orang (3,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 8 orang (13,3%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 34 orang (56,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 16 orang (26,7%)

menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan mempunyai disiplin dalam bekerja

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan tidak pernah membuang-buang waktu (efisien) (Z23), sebanyak 3 orang (5%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 7 orang (11,7%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 33 orang (55%) menyatakan setuju, dan sebanyak 17 orang (28,3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan tidak pernah membuang-buang waktu dalam bekerja.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pada item pernyataan karyawan akan segera datang ketika dibutuhkan oleh rekan kerja/ atasan koperasi (Z24), sebanyak 6 orang (10%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 16 orang (26,7%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 30 orang (50%) menyatakan setuju, dan sebanyak 8 orang (13,3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan akan segera datang ketika dibutuhkan rekan kerja/ atasan koperasi.

Berdasarkan nilai rata-rata item pernyataan tentang OCB, diperoleh nilai 3,88. Artinya rata-rata responden menyatakan cukup setuju dengan item-item pernyataan OCB. Sehingga dapat dipahami bahwa rata-rata responden yang mewakili karyawan KUD "BATU" menunjukkan memiliki perilaku OCB.

4.3 Metode Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas dan Realibilitas

Untuk menghitung validitas dan realibilitas instrumen penelitian masing-masing item pernyataan, peneliti menggunakan *SPSS 14.0 for windows*. Berikut hasil penghitungan validitas dan realibilitas:

Tabel 4.11
Hasil Rekapitulasi Validitas dan Realibilitas

Variabel	Item	R	Keterangan	Alpha Cronbach's	Keterangan
X1	X1.1	0,685	Valid	,844	Realibel
	X1.2	0,739	Valid		
	X1.3	0,663	Valid		
	X1.4	0,651	Valid		
	X1.5	0,583	Valid		
	X1.6	0,552	Valid		
	X1.7	0,739	Valid		
	X1.8	0,484	Valid		
X2	X2.1	0,691	Valid	,814	Realibel
	X2.2	0,863	Valid		
	X2.3	0,885	Valid		
Y	Y1	0,687	Valid	,911	Realibel
	Y2	0,757	Valid		
	Y3	0,699	Valid		
	Y4	0,784	Valid		
	Y5	0,804	Valid		
	Y6	0,695	Valid		
	Y7	0,645	Valid		
	Y8	0,717	Valid		
	Y9	0,683	Valid		
	Y10	0,604	Valid		
	Y11	0,475	Valid		
	Y12	0,286	Valid		
	Y13	0,310	Valid		
Z	Z1	0,371	Valid	,906	Realibel
	Z2	0,383	Valid		
	Z3	0,462	Valid		
	Z4	0,605	Valid		
	Z5	0,638	Valid		
	Z6	0,409	Valid		

Z7	0,644	Valid
Z8	0,652	Valid
Z9	0,312	Valid
Z10	0,628	Valid
Z11	0,621	Valid
Z12	0,278	Valid
Z13	0,644	Valid
Z14	0,542	Valid
Z15	0,319	Valid
Z16	0,574	Valid
Z17	0,265	Valid
Z18	0,597	Valid
Z19	0,513	Valid
Z20	0,484	Valid
Z21	0,484	Valid
Z22	0,462	Valid
Z23	0,518	Valid
Z24	0,644	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2012

Berdasarkan data tabel di atas yang merupakan ringkasan instrumen penelitian dapat dijelaskan bahwa seluruh instrumen penelitian yang terdiri dari variabel X1, X2, Y, dan Z dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel (0,250). Kemudian dalam pengujian kehandalan (*realibilitas*) instrumen penelitian, dapat dinyatakan semua variabel bersifat *realibel*, dikarenakan nilai *alpha cronbach* $>$ 0,60. Dengan demikian seluruh instrumen penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

1. Autokorelasi

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam mmodel regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson.

Tabel 4.12
Asumsi Autokorelasi (a)

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,774(a)	,600	,586	5,591	1,703

a Predictors: (Constant), Kompensasi Tak Langsung, Kompensasi Langsung

b Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah 2012

Pada data tabel SPSS di atas, diketahui nilai Durbin-Watson 1,703. Sehingga dapat disimpulkan asumsi tidak terjadi autokorelasi karena nilai mendekati 2.

Tabel 4.13
Asumsi Autokorelasi (b)

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,885(a)	,784	,772	6,001	2,198

a Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi Langsung, Kompensasi Tak Langsung

b Dependent Variable: OCB

Sumber: Data Primer Diolah 2012

Pada data tabel SPSS di atas, diketahui nilai Durbin-Watson 2,198, maka dalam asumsi terdapat autokorelasi dikarenakan nilai lebih dari 2.

2. Heteroskedastisitas

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas.

Tabel 4.14
Uji Heterokdisitas (a)

			Kompensasi Langsung	Kompensasi Tak Langsung	Abs_Res
Spearman's rho	Kompensasi Langsung	Correlation Coefficient	1,000	,708(**)	,114
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,384
		N	60	60	60
	Kompensasi Tak Langsung	Correlation Coefficient	,708(**)	1,000	-,198
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,130
		N	60	60	60
	Abs_Res	Correlation Coefficient	,114	-,198	1,000
		Sig. (2-tailed)	,384	,130	.
		N	60	60	60

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

Sumber: Data Primer Diolah 2012

Dari hasil output SPSS di atas diperoleh interpretasi sebagai berikut:

Variabel Bebas	R	Sig	Keterangan
Kompensasi Langsung (X1)	0,114	0,384	Homoskedastisitas
Kompensasi Tak Langsung	-0,198	0,130	Homoskedastisitas

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa variable yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas. Artinya tidak ada korelasi antara besarnya data residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

Tabel 4.15
Uji Heterokdisitas (b)

			Kompensasi Langsung	Kompensasi Tak Langsung	Kepuasan Kerja	Abs_ Res2
Spearman's rho	Kompensasi Langsung	Correlation Coefficient	1,000	,708(**)	,526(**)	,114
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,384
		N	60	60	60	60
Kompensasi Tak Langsung	Kompensasi Tak Langsung	Correlation Coefficient	,708(**)	1,000	,585(**)	-,198
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,130
		N	60	60	60	60
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	,526(**)	,585(**)	1,000	-,233
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,073
		N	60	60	60	60
Abs_Res2	Abs_Res2	Correlation Coefficient	,114	-,198	-,233	1,000
		Sig. (2-tailed)	,384	,130	,073	.
		N	60	60	60	60

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

Sumber: Data Primer Diolah 2012

Dari hasil output SPSS di atas diperoleh interpretasi sebagai berikut:

Variabel Bebas	R	Sig	Keterangan
Kompensasi Langsung	0,114	0,384	Homoskedastisitas
Kompensasi Tak Langsung	-0,198	0,130	Homoskedastisitas
Kepuasan Kerja	-0,233	0,73	Homoskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah 2012

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa variable yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas . Artinya tidak ada korelasi antara besarnya data residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

3. Multikolinieritas

Uji ini untuk mendeteksi adanya gejala korelasi antar variabel bebas (independen). Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas,

dalam penelitian ini menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Pedoman untuk mengetahui terbebas dari multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan tidak melebihi 10.

Tabel 4.16
Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,470	4,461		3,916	,000		
	Kompensasi Langsung	,488	,217	,304	2,245	,029	,383	2,612
	Kompensasi Tak Langsung	1,514	,400	,512	3,782	,000	,383	2,612

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah 2012

Pada hasil output SPSS di atas, diketahui nilai VIF untuk X1 dan X2 tidak melebihi nilai 10 dan nilai *tolerance* mendekati angka 1. Hal ini menunjukkan pada model ini tidak terdapat multikolinieritas.

Tabel 4.17
Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27,273	5,394		5,056	,000		
	Kompensasi Langsung	,847	,243	,364	3,478	,001	,352	2,843
	Kompensasi Tak Langsung	,827	,481	,193	1,722	,091	,306	3,267
	Kepuasan Kerja	,597	,142	,413	4,201	,000	,400	2,498

a Dependent Variable: OCB

Sumber: Data Primer Diolah 2012

Pada hasil output SPSS di atas, diketahui nilai VIF tidak melebihi nilai 10 dan nilai *tolerance* mendekati angka 1. Hal ini juga menunjukkan model ini tidak terdapat multikolinieritas.

4. Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.18
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,49522574
Most Extreme Differences	Absolute	,270
	Positive	,263
	Negative	-,270
Kolmogorov-Smirnov Z		2,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,754

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Sumber: Data Primer Diolah 2012

Berdasarkan tabel di atas nilai signifikansi sebesar $0,754 \geq 0,05$. Maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.19
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,84623063
Most Extreme Differences	Absolute	,294
	Positive	,239
	Negative	-,294
Kolmogorov-Smirnov Z		2,279
Asymp. Sig. (2-tailed)		,832

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Sumber: Data Primer Diolah 2012

Berdasarkan tabel di atas nilai signifikansi $0,832 \geq 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

4.3.3 Uji Analisis Jalur (Path Analyzis)

Untuk mengetahui perhitungan koefisien jalur (*path*) menggunakan analisis jalur dengan melihat pengaruh secara simultan dan parsial pada masing-masing persamaan variabel yakni pengaruh kompensasi langsung (X1) terhadap kepuasan kerja (Y), pengaruh kompensasi tak langsung (X2) terhadap kepuasan kerja (Y), pengaruh kompensasi langsung (X1), kompensasi tak langsung (X2) dan kepuasan kerja (Y) terhadap OCB (Z). Maka diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.20
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,774(a)	,600	,586	5,591

a Predictors: (Constant), Kompensasi Tak Langsung, Kompensasi Langsung
Sumber: Data Primer Diolah 2012

Tabel 4.21
Uji-F (Simultan)

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2668,680	2	1334,340	42,689	,000(a)
	Residual	1781,653	57	31,257		
	Total	4450,333	59			

a Predictors: (Constant), Kompensasi Tak Langsung, Kompensasi Langsung
b Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah 2012

Tabel 4.22
Persamaan Regresi

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	17,470	4,461		3,916	,000			
	Kompensasi Langsung	,488	,217	,304	2,245	,029	,707	,285	,188
	Kompensasi Tak Langsung	1,514	,400	,512	3,782	,000	,751	,448	,317

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah 2012

Dari hasil analisis tabel di atas diperoleh R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,600. Artinya 60% variabel *intervening* kepuasan kerja (Y) akan dipengaruhi variabel bebas kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tak

langsung (X2). Sedangkan sisanya 40% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,774, nilai korelasi ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas kompensasi langsung dan tak langsung dengan kepuasan kerja. Hubungan antara variabel bebas dengan kepuasan kerja bersifat positif, artinya ketika pemberian kompensasi langsung dan tak langsung ditingkatkan, maka kepuasan kerja pada karyawan akan meningkat.

Adapun untuk melihat F tabel pada $df_1 = 2$ $df_2 = 59$ diperoleh dari tabel distribusi F sebesar 3,15 pada taraf kenyataan 95% ($\alpha = 5\%$). Hal tersebut membuktikan bahwa F hitung $42,689 \geq$ dari F tabel 3,15, sedangkan signifikansi $0,000 \leq$ dari α pada taraf kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$). Maka H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tak langsung (X2) dengan kepuasan kerja (Z) karyawan KUD “BATU” dapat diterima. Sedangkan H_o yang berbunyi tidak ada pengaruh antara kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung dengan kepuasan kerja secara simultan ditolak.

Apabila diuraikan satu persatu (uji-t) pada masing-masing variabel kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung untuk pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, maka akan terlihat sebagai berikut:

Koefisien beta pada variabel kompensasi langsung (X1) sebesar 0,304 menunjukkan bahwa dengan peningkatan pemberian kompensasi langsung (X1) baik itu berupa gaji, upah maupun bonus pada karyawan KUD “BATU”, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan KUD “BATU”. Tingkat keberartian

pengaruh variabel kompensasi langsung (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y), berdasarkan hasil uji-t variabel kompensasi langsung (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung $2,245 \geq t\text{-tabel } 2,000$ dan nilai signifikansinya $0,029 \leq 0,05$. Maka dapat disimpulkan pemberian kompensasi langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan KUD “BATU” sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.

Sedangkan pada variabel kompensasi tak langsung diperoleh koefisien beta pada variabel kompensasi tak langsung (X2) sebesar 0,512 menunjukkan bahwa dengan peningkatan pemberian kompensasi tak langsung (X2) baik itu berupa tunjangan, maupun jaminan asuransi pada karyawan KUD “BATU”, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan KUD “BATU”. Tingkat keberartian pengaruh variabel kompensasi tak langsung (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y), berdasarkan hasil uji-t variabel kompensasi tak langsung (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung $3,782 \geq t\text{-tabel } 2,000$ dan nilai signifikansinya $0,000 \leq 0,05$. Maka dapat disimpulkan pemberian kompensasi tak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan KUD “BATU” sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.

b. Pengaruh Kompensasi Langsung (X1), Kompensasi Tak Langsung (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour/ OCB (Z)*

Tabel 4.23
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885(a)	,784	,772	6,001

a Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi Langsung, Kompensasi Tak Langsung

Sumber: Data Primer Diolah 2012

Tabel 4.24
Persamaan Regresi

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	27,273	5,394		5,056	,000			
	Kompensasi Langsung	,847	,243	,364	3,478	,001	,808	,421	,216
	Kompensasi Tak Langsung	,827	,481	,193	1,722	,091	,790	,224	,107
	Kepuasan Kerja	,597	,142	,413	4,201	,000	,815	,489	,261

a Dependent Variable: OCB

Sumber: Data Primer Diolah 2012

Dari hasil analisis tabel di atas diperoleh R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,784. Artinya 78,4% variabel *dependent* OCB (Z) akan dipengaruhi variabel bebas kompensasi langsung (X1) kompensasi tak langsung (X2) dan kepuasan kerja (Y). Sedangkan sisanya 21,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,885 nilai korelasi ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas kompensasi langsung, kompensasi tak langsung dan kepuasan kerja dengan OCB. Hubungan antara variabel bebas, variabel *intervening* kepuasan kerja dengan OCB bersifat positif, artinya ketika pemberian kompensasi langsung dan tak langsung

ditingkatkan, maka kepuasan kerja pada karyawan akan meningkat sehingga akan memunculkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan KUD “BATU”.

Kemudian apabila diuraikan dengan uji-t pada masing-masing variabel, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Koefisien beta pada variabel kompensasi langsung (X1) sebesar 0,364 menunjukkan bahwa dengan peningkatan pemberian kompensasi langsung (X1) baik itu berupa gaji, upah maupun bonus pada karyawan KUD “BATU”, akan memunculkan perilaku OCB karyawan KUD “BATU”. Tingkat keberartian pengaruh variabel kompensasi langsung (X1) terhadap variabel OCB (Z), berdasarkan hasil uji-t variabel kompensasi langsung (X1) berpengaruh signifikan terhadap OCB (Z). Hal ini dibuktikan dengan nilai $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$ 2,000 dan nilai signifikansi $0,001 \leq 0,05$. Maka dapat disimpulkan kompensasi langsung berpengaruh langsung terhadap OCB secara parsial, sehingga hipotesis yang berbunyi kompensasi langsung berpengaruh tidak langsung terhadap OCB tersebut ditolak.

Sedangkan koefisien beta pada variabel kompensasi tak langsung (X2) sebesar 0,193 menunjukkan bahwa dengan peningkatan pemberian tak kompensasi langsung (X2) baik itu berupa tunjangan maupun jaminan asuransi pada karyawan KUD “BATU”, belum tentu akan memunculkan perilaku OCB karyawan KUD “BATU”. Tingkat keberartian pengaruh tidak langsung variabel kompensasi tak langsung (X2) terhadap variabel OCB (Z), berdasarkan hasil uji-t variabel kompensasi tak langsung (X2) tidak berpengaruh langsung signifikan

terhadap OCB (Z). Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung $1,722 \leq t\text{-tabel } 2,000$ dan nilai signifikansi $0,091 \geq 0,05$. Maka dapat disimpulkan kompensasi tak langsung tidak berpengaruh langsung terhadap OCB secara parsial, sehingga hipotesis yang berbunyi kompensasi tak langsung berpengaruh tidak langsung terhadap OCB tersebut dapat diterima.

Koefisien beta pada variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,413 menunjukkan bahwa ketika karyawan KUD “BATU” merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memunculkan perilaku OCB karyawan KUD “BATU”. Tingkat keberartian pengaruh variabel kepuasan kerja (Y) terhadap variabel OCB (Z), berdasarkan hasil uji-t variabel kepuasan kerja (Y) berpengaruh signifikan terhadap OCB (Z). Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung $4,201 \geq t\text{-tabel } 2,000$ dan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Maka dapat disimpulkan ketika karyawan KUD “BATU” merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan berpengaruh langsung terhadap OCB secara parsial, sehingga hipotesis yang berbunyi kepuasan kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap OCB tersebut dapat diterima.

Setelah diadakan uji analisis jalur (*path*) secara tidak langsung pada variabel kompensasi langsung (X1), kompensasi tak langsung (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) melalui kepuasan kerja, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$PTL_1 = P_1 \cdot P_3 = (0,304) \cdot (0,413) = 0,125$$

$$PTL_2 = P_2 \cdot P_3 = (0,512) \cdot (0,413) = 0,211$$

Keterangan:

PTL₁ : Pengaruh tidak langsung untuk variabel kompensasi langsung (X1) terhadap OCB (Z) melalui kepuasan kerja (Y)

PTL₂ : Pengaruh tidak langsung untuk variabel kompensasi tak langsung (X2) terhadap OCB (Z) melalui kepuasan kerja (Y)

P₁ : Pengaruh langsung antara kompensasi langsung (X1) terhadap kepuasan kerja (Y)

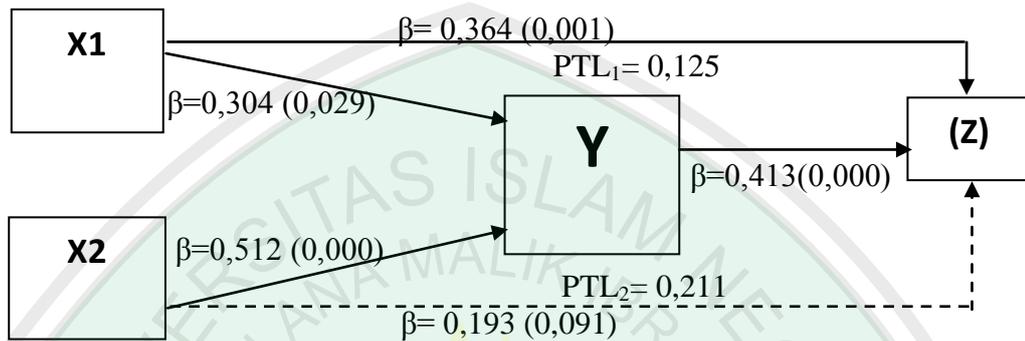
P₂ : Pengaruh Langsung antara kompensasi tak langsung (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

P₃ : Pengaruh langsung kepuasan kerja (Y) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* /OCB (Z)

Untuk pengaruh secara tidak langsung pada variabel kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) melalui kepuasan kerja mempunyai nilai 0,125 (kompensasi langsung) dan 0,211 (kompensasi tak langsung). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh dari kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung terhadap OCB melalui kepuasan kerja secara tidak langsung” dapat diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi pengaruh kompensasi langsung (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) $0,029 \leq 0,05$ dan nilai t-hitung $2,245 \geq 2,000$, dan nilai signifikansi pengaruh kompensasi tak langsung terhadap kepuasan kerja $0,000 \leq 0,05$ dan nilai t-hitung $3,782 \geq 2,000$, serta nilai signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB $0,000 \leq 0,05$ dan nilai t-hitung $4,201 \geq 2,000$.

Dari hasil analisis jalur seperti yang dijelaskan di atas, maka dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut :

Gambar 4.2
Hasil analisis jalur



4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Secara Parsial dan Simultan.

Pemberian kompensasi merupakan bentuk suatu imbalan yang diberikan kepada karyawan karena telah berkontribusi kepada sebuah organisasi. Seperti halnya pada KUD “BATU” pemberian kompensasi berupa kompensasi langsung berupa gaji atau upah dan pemberian kompensasi tak langsung berupa tunjangan dan asuransi.

Dalam penelitian ini pengujian variabel bebas terdiri dari kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tak langsung (X2) apakah berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial? Maka dengan membandingkan nilai t-tabel 2,000 akan diperoleh hasil:

a. Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KUD “BATU”, hal ini didasari dengan hasil nilai t -hitung $2,245 \geq t$ -tabel $2,000$ dan nilai signifikansinya $0,029 \leq 0,05$, sedangkan nilai koefisien beta menunjukkan sebesar $0,304$, yang mana dapat dipahami peningkatan pemberian kompensasi langsung terhadap maka dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan KUD “BATU” secara parsial.

Dengan hasil perhitungan di atas menunjukkan pemberian kompensasi langsung berupa gaji, upah maupun bonus oleh KUD “BATU” terhadap karyawan KUD “BATU akan menimbulkan kepuasan kerja oleh karyawan. Luthans (1995) berpendapat untuk mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yakni dengan pembayaran gaji dan upah, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, kepemimpinan (*supervisi*), dan rekan kerja.

Dalam KUD “BATU” gaji yang diterima oleh karyawan dapat dikatakan masih dibawah UMR Kota Batu, yakni Rp Rp 1.100.251,- (SK Gubernur No 81 tahun 2011 tentang penetapan UMR Kota Batu). Akan tetapi hal itu tidak menjadi halangan karyawan dalam merasakan kepuasan kerja. Karena berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti kepada karyawan, sedikitnya nilai gaji yang diterima oleh karyawan dapat ditutupi dengan hasil pekerjaan sampingan yang dilakukan karyawan. Seperti sebagai petani, peternak, maupun wiraswasta yang biasa dilakukan.

Kompensasi langsung selain sebuah penghargaan ataupun imbalan atas kontribusinya terhadap organisasi, juga merupakan sebuah bentuk profesionalisme koperasi terhadap karyawan yang dimilikinya. Hal ini dikarenakan kompensasi langsung berupa gaji, upah maupun bonus juga tercantum pada perjanjian kontrak kerja atau aturan kontrak yang telah disepakati.

Dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 88 Ayat 1 Tahun 2003 tentang pengupahan dijelaskan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Jadi dapat dipahami bahwasannya karyawan berhak atas perolehan kompensasi yang diberikan perusahaan dengan jumlah yang layak.

Dalam hadits yang diriwayatkan Ibnu Majjah juga dijelaskan:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“ Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya” (HR. Ibnu Majjah)

Dalam hadits ini dijelaskan bahwa merupakan suatu keharusan bagi atasan untuk memberikan upah ataupun gaji kepada pekerja. Agar pekerja segera menikmati hasil dengan apa yang telah dikerjakan.

Pemberian gaji, ataupun upah yang diberikan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan merupakan bentuk imbalan yang sangat penting dalam organisasi. Menurut Harder (1992) dalam Panggabean (2002:76) mengemukakan bahwa gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.

Gaji atau upah merupakan sebuah rezeki yang diberi oleh Allah dan harus dicari oleh manusia. Dalam mencari rezeki manusia diperintahkan untuk selalu

dengan cara-cara yang baik. Seperti bekerja menjadi karyawan yang ada pada KUD “BATU”. Ketika manusia sudah mendapati rezeki, Allah memerintahkan untuk selalu bersyukur atas apa yang telah diberikan.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُلُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَاشْكُرُوا لِلَّهِ إِن كُنتُمْ إِيَّاهُ

تَعْبُدُونَ ﴿١٧٢﴾

“Wahai orang-orang yang beriman, makanlah dari rezeki yang baik yang telah Kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika betul kamu beribadat kepada-Nya” (QS. Al-Baqarah:172)

Dari ayat di atas dapat dipahami, bahwa gaji yang diterima karyawan merupakan sebuah rezeki yang diberikan oleh Allah. Cara yang baik untuk memperoleh rezeki merupakan perintah dari Allah dan semua itu wajib disyukuri. Artinya ketika menerima gaji, diperbolehkan untuk merasakan kepuasan atas kerjanya, kepuasan itu akan lebih baik apabila dianggap sebagai rasa syukur.

b. Pengaruh kompensasi tak langsung terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil data di atas dijelaskan bahwa kompensasi tak langsung terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KUD “BATU”. Hal ini didasari dengan nilai t-hitung $3,782 \geq$ nilai t-tabel 2,000 dan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$, sedangkan nilai koefisien beta sebesar 0,512 menunjukkan dengan peningkatan pemberian kompensasi tak langsung (X2) baik itu berupa tunjangan, maupun jaminan asuransi pada karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja pula. Maka dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi tak langsung berpengaruh signifikan terhadap timbulnya kepuasan kerja karyawan KUD “BATU”.

Kompensasi mempunyai peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai termasuk kompensasi tak langsung. Karena dalam berbagai bentuknya, segala rupa jenis penghargaan, sanjungan, tunjangan maupun jenis lainnya merupakan bentuk kompensasi. Bila suatu organisasi kurang memberikan penghargaan, sanjungan dan memberikan rasa puas atas kinerja pegawainya maka akan timbul rasa kurang empati pegawai terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa didalam KUD “BATU” para atasannya mampu memberikan rasa puas terhadap karyawannya melalui berbagai bentuk pemberian kompensasi termasuk kompensasi tak langsung. Berbagai macam bentuk kompensasi tak langsung yang diberikan yakni tunjangan natura, tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan jabatan, tunjangan isteri, dan jaminan asuransi. Berbagai macam bentuk kompensasi tersebut merupakan hak-hak yang dimiliki oleh karyawan KUD “BATU” dan hak itu merupakan kewajiban bagi pengurus, maupun manajer untuk memberikannya karena tertera dalam peraturan khusus kekaryawanan KUD “BATU”.

Dalam Al-Qur’an dijelaskan,

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَمْثِلًا لَهُمْ وَلَا تَعَثُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

“Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan.” (QS. Asy-Syua’ra 26 : 183).

Dari ayat tersebut dapat dijelaskan, bahwa Allah melarang pada siapapun untuk merugikan orang lain akan hak-haknya. Maka bagi siapapun termasuk para pimpinan koperasi, diwajibkan untuk memberikan hak-hak karyawan KUD

“BATU”, sehingga ketika hak-hak itu diberikan, karyawan akan merasa puas dengan apa yang telah mereka kerjakan pada koperasi.

Kompensasi tak langsung yang diberikan kepada karyawan KUD “BATU” merupakan pemberian kompensasi yang dapat dikatakan sebagai kebutuhan individu dan juga kebutuhan dasar seperti tunjangan natura (gula dan beras), tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan jabatan maupun jamsostek. Maka ketika hal yang paling dasar tersebut mampu dipenuhi maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja.

Robbins (1993) mengemukakan bahwa penghargaan dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja apabila:

4. Mereka merasakan adanya keadilan dalam penggajian
5. Penghargaan yang mereka terima dikaitkan dengan kinerja mereka
6. Berkaitan dengan kebutuhan individu.

c. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja secara simultan.

Berdasarkan hasil analisis data di atas dijelaskan bahwa pemberian kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didasari dengan nilai f -hitung $42,689 \geq$ nilai f -tabel $3,15$ dan nilai signifikansi $0,000 \leq$ pada taraf kenyataan 95% ($\text{Alpha}=5\%$). Sehingga H_a berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tak langsung (X_2) dengan kepuasan kerja (Z) karyawan KUD “BATU” secara simultan.

Dengan hasil analisis di atas menunjukkan begitu besar peran pemberian kompensasi dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Karena kompensasi

merupakan hal yang paling dasar yang menjadi kebutuhan karyawan harus dipenuhi oleh atasan. Apabila pemberian kompensasi itu sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, maka kepuasan kerja akan semakin tinggi dan akan menimbulkan dampak yang baik pula bagi perusahaan.

Kompensasi mempunyai peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai karena dalam berbagai bentuknya, segala rupa jenis penghargaan, sanjungan dan rasa puas yang ditujukan kepada pegawai merupakan bentuk-bentuk kompensasi. Bila suatu organisasi/ perusahaan kurang memberikan penghargaan maka akan timbul rasa kurang empati atau ketidakpuasan dalam bekerja.

Di dalam KUD “BATU” pemberian kompensasi merupakan suatu pemberian penghargaan atau balasan oleh koperasi kepada karyawan atas segala kontribusinya terhadap KUD “BATU”, sehingga KUD “BATU” dapat bertahan dalam persaingan.

Dalam Al-Qur’an dijelaskan:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” (QS.An-Nahl:97)

Ayat Al-Qur'an di atas menjelaskan bahwa setiap perbuatan baik yang dilakukan laki-laki maupun perempuan akan diberikan balasan oleh Allah berupa pahala nantinya. Artinya ketika karyawan atau seorang manusia yang bekerja mencari nafkah kepada orang lain atau pemilik perusahaan, maka kewajiban memberikan imbalan kepada karyawan tersebut oleh pemilik perusahaan sebagai bentuk balasan atas apa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut.

Pemberian kompensasi tentu tidak serta merta diberikan tanpa ada dasar. Dalam pemberian kompensasi untuk mendapati kepuasan kerja pada karyawan, harus didasari dengan prinsip keadilan yang merupakan azas pemberian kompensasi. Keadilan dalam pemberian kompensasi menjadi hal wajib bagi perusahaan, karena karyawan akan merasa puas dan kinerjanya dihargai. Disamping itu tidak akan terjadi perselisihan atau gejolak di dalam perusahaan.

Dalam Al-Qur'an Surat An-Nahl:90 juga dijelaskan bahwa setiap orang dituntut untuk berbuat keadilan dalam segala hal apapun, termasuk dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan,

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ..... ﴾

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan.....”
(QS. An-Nahl: 90).

Flippo (1984:8) menjelaskan keadilan biasanya ada jika seseorang merasa rasio antara hasil dengan masukan berada dalam keseimbangan, baik secara internal sehubungan dengan diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang-

orang lain. Jika seorang karyawan menerima kompensasi dari majikan, pandangan atas keadilan (*ekuitas*) dipengaruhi oleh dua faktor:

- a. Rasio kompensasi terhadap masukan (*inputs*) seseorang dalam bentuk usaha, pendidikan, pelatihan, ketahanan terhadap kondisi-kondisi kerja yang merugikan dan sebagainya.
- b. Perbandingan rasio ini dengan rasio orang-orang penting lainnya yang berhubungan langsung dengannya.

Dalam KUD “BATU” dalam menentukan besarnya gaji ditetapkan atas dasar status karyawan, masa kerja, dan pendidikan. Hal ini dalam teori yang dijelaskan di atas menunjukkan bahwa KUD “BATU” dalam menentukan kompensasi dengan dasar keadilan. Karena dalam menentukan besarnya kompensasi sesuai dengan *input*, artinya ada keseimbangan antara input yakni masa kerja, tingkat pendidikan dan status karyawan dengan penentuan pemberian kompensasi.

Maka dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan, bahwa pemberian kompensasi pada karyawan KUD “BATU” baik kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan KUD “BATU”. Bukan hanya karena kompensasi sebagai bentuk imbalan akan kontribusinya kepada koperasi tetapi dalam penentuan besarnya nilai kompensasi KUD “BATU” melakukan dengan adil.

4.4.2 Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi Langsung, Kompensasi Tak Langsung terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Melalui Kepuasan Kerja.

Organizational Citizenship Behaviour atau yang biasa dikenal dengan singkatan OCB, merupakan suatu perilaku karyawan yang dapat menunjukkan rasa balas budi terhadap perusahaan/ organisasi karena telah memberikan kesempatan atau peluang untuk mencari kemanfaatan dalam perusahaan. Dalam pembentukan perilaku OCB, tentu harus ada dorongan ataupun motivasi untuk mempunyai perilaku OCB tersebut.

Dalam penelitian ini pengujian beberapa variabel yang menjadi suatu dorongan untuk menimbulkan perilaku OCB, diantaranya pemberian kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tak langsung (X2) serta timbulnya rasa kepuasan kerja (Y) karyawan KUD “BATU”, apakah berpengaruh terhadap terciptanya perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Z) karyawan KUD “BATU” secara parsial? Dengan membandingkan nilai t-tabel 2,000 maka diperoleh hasil:

a. Pengaruh Kompensasi Langsung terhadap OCB

Berdasarkan hasil analisis data di atas, pengaruh kompensasi langsung terhadap OCB terdapat dua hasil, pertama terdapat pengaruh langsung variabel kompensasi langsung terhadap OCB, dan terdapat pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja kompensasi langsung terhadap OCB.

a. Pengaruh Langsung Kompensasi Langsung (X1) terhadap OCB (Z)

Hal ini didasari dengan nilai t-hitung $3,478 \geq t\text{-tabel } 2,000$ dan nilai signifikansi $0,001 \leq 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi langsung berupa gaji, upah maupun bonus pada karyawan

KUD “BATU” mempunyai pengaruh langsung terhadap pembentukan perilaku OCB tanpa melalui kepuasan kerja.

Hal utama yang menjadi faktor pada hasil ini adalah berdasarkan pengamatan peneliti, bahwa karyawan KUD “BATU” menganggap gaji, upah, maupun bonus yang diberikan oleh pihak koperasi merupakan hal yang paling pokok dalam bekerja sebagai karyawan di KUD “BATU”. Sehingga merupakan suatu kewajiban pula, ketika karyawan sudah mendapat gaji, maka harus melaksanakan pekerjaannya sesuai aturan, bahkan diluar aturan tersebut seperti halnya dalam perilaku OCB.

Menurut Hannah (2006) dalam artikelnya menyebutkan bahwa penggunaan kebijakan kompensasi dapat menumbuhkan kinerja *extra-role* dalam organisasi. Hal ini didasari oleh pendapat Lawler III (2000) yang mengatakan bahwa sistem upah/ gaji dapat berperan sebagai agen perubahan dalam organisasi. Dengan kata lain, apabila organisasi menginginkan suatu perilaku baru/ tambahan melakukan kinerja *extra-role* dari pekerjaannya, maka kebijakan kompensasi dapat digunakan untuk menumbuhkan perilaku tersebut.

Disamping faktor yang telah dijelaskan di atas, ada faktor lain yang dapat membuat karyawan KUD “BATU” memiliki perilaku OCB, yakni masa kerja yang telah dilalui begitu lama. Berdasarkan data tabel masa kerja karyawan KUD “BATU” diketahui rata-rata lama bekerja karyawan mencapai 16-35 tahun. Artinya karyawan KUD “BATU” sudah merasa

memiliki koperasi, sehingga dengan gaji yang relatif kecilpun para karyawan sudah memiliki perilaku OCB.

Organ (1995) dan Sloat (1999) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB, yakni:

1. Budaya dan iklim organisasi
2. Kepribadian dan suasana hati
3. Persepsi terhadap dukungan organisasional
4. Persepsi terhadap kualitas hubungan/ interaksi atasan bawahan
5. Masa kerja, dan
6. Jenis kelamin

Sehingga dapat diketahui bahwa masa kerja karyawan yang rata-rata 16-35 tahun juga dapat mempengaruhi perilaku OCB pada karyawan KUD “BATU”.

Disamping hal itu, dalam sebuah hadits dijelaskan:

“Barangsiapa dibukakan baginya pintu kebaikan (rezeki) hendaklah memanfaatkan kesempatan itu (untuk berbuat baik) sebab dia tidak mengetahui kapan pintu itu akan ditutup baginya”. (HR. Asyasyihaab)

Maka dapat dipahami, bahwa dalam hadits ini memerintahkan kepada seluruh manusia apabila diberi rezeki maka gunakanlah kesempatan itu untuk berbuat baik, dengan implementasi ketika seorang karyawan menganggap bahwa gaji yang diterima adalah sebuah rezeki dari

Allah maka sepatutnya karyawan tersebut memanfaatkan dengan perbuatan yang baik, bekerja lebih keras lagi demi kebaikan koperasi.

- b. Pengaruh tidak langsung kompensasi langsung (X1) melalui kepuasan kerja (Y) terhadap OCB (Z).

Hal ini didasari dengan kompensasi langsung yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang diketahui hasil nilai t-hitung $2,245 \geq t$ -tabel 2,000 dan nilai signifikansinya $0,029 \leq 0,05$. Kemudian terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap OCB yakni dengan nilai t-hitung $4,201 \geq t$ -tabel 2,000 dan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Maka dapat diketahui bahwa kompensasi langsung berpengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap OCB. Atau dapat diartikan pemberian kompensasi langsung kepada karyawan KUD "BATU" tidak serta merta akan berpengaruh langsung berpengaruh timbulnya perilaku OCB pada karyawan KUD "BATU", akan tetapi karyawan butuh proses untuk merasakan kepuasan kerja terlebih dahulu dengan apa yang diterima dan yang telah dilakukan.

Berdasarkan pengamatan peneliti, hal yang mungkin menjadi faktor terjadinya pengaruh tidak langsung kompensasi langsung terhadap OCB yakni nilai besaran gaji yang diterima. Seperti peneliti ketahui bahwa nilai besaran gaji yang diterima oleh karyawan KUD "BATU" masih dibawah rata-rata UMR Kota Wisata Batu yakni Rp 1.100.251,- (SK Gubernur No 81 tahun 2011 tentang penetapan UMR Kota Batu). Hal ini

tentu menjadi persoalan tersendiri bagi karyawan ketika menerima gaji yang mempunyai nilai relatif kecil.

Akan tetapi walaupun karyawan KUD “BATU” menerima gaji yang relatif rendah dari UMR Kota Batu, berdasarkan hasil pengamatan serta wawancara kepada karyawan, karyawan KUD “BATU” juga mempunyai pekerjaan sampingan untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Pekerjaan sampingan itu antara lain sebagai petani, peternak, ataupun sebagai wiraswasta.

Pengelolaan dan penerapan program kompensasi merupakan kegiatan yang amat penting dalam membuat pegawai cukup puas dalam pekerjaannya. Dengan kompensasi akan memperoleh/ menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai, pegawai yang ada sekarang terlebih pegawai yang sudah lama bekerja dalam perusahaan akan merasa cenderung untuk keluar dari organisasi karena tidak ada penghargaan dari perusahaan dan organisasi akan mengalami kesulitan dalam *replacement*, terlebih untuk melakukan *recruitmen*.

b. Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi Tak Langsung Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data di atas, menunjukkan bahwa kompensasi tak langsung terbukti tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Hal ini didasari dengan hasil nilai t -hitung $1,722 \leq t$ -tabel $2,000$ dan nilai signifikansi $0,091 \geq 0,05$. Maka dapat

dijelaskan bahwa kompensasi tak langsung tidak berpengaruh langsung terhadap OCB melalui kepuasan kerja.

Hal ini dikarenakan nilai kompensasi tak langsung pada KUD “BATU” seperti tunjangan natura, tunjangan kesehatan, tunjangan jabatan, tunjangan isteri, tunjangan anak dan jamsostek yang diberikan kepada karyawan KUD “BATU” dirasa belum mampu untuk memenuhi kebutuhan, sehingga karyawan KUD “BATU” menganggap bahwa pemberian kompensasi tak langsung bukanlah hal pokok yang menjadi kebutuhan utama akan tetapi hanya sebagai penunjang. Selain itu nilai tunjangan yang tidak begitu besar, dan pemberian tunjangan juga tidak menentu atau bersifat insidental membuat karyawan KUD “BATU” belum merasa harus memberikan kinerja lebih terhadap koperasi apabila didasari dengan pemberian kompensasi tak langsung.

Menurut Nawawi (1996:333) mengemukakan kompensasi tidak langsung adalah ganjaran yang bermaksud untuk memberikan rasa tenang bagi pekerja dan anggota keluarganya. Sehingga diharapkan dengan diberikannya kompensasi tak langsung pekerja dapat tenang dalam bekerja. Pada prinsipnya para manajer harus menyadari bahwa penghasilan seseorang dalam bekerja berupa upah/ gaji sekurang-kurangnya harus mencukupi untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi dirinya beserta keluarga. Oleh karena itu kompensasi tak langsung disebut juga pemberian manfaat/ keuntungan bagi para pekerja, karena harus disediakan dari kelebihan keuntungan bagi para pekerja. Maka dari itu kompensasi tidak langsung akan lebih berperan dalam memotivasi pekerja sehingga dapat menimbulkan rasa kepuasan kerja.

Menurut Panggabean (2002:76) kompensasi tak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Di dalam KUD “BATU” dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi langsung atau pemberian gaji dapat dikatakan dibawah UMR yakni rata-rata dibawah Rp 1.000.000,-. Sehingga dalam pemberian kompensasi tak langsung atau tunjangan mempunyai nilai relatif kecil. Seperti tunjangan istri hanya sebesar 10% dari gaji pokok atau tunjangan anak 5% dari gaji pokok.

Namun dalam penetapan hal itu, tentu KUD “BATU” telah menyesuaikan dengan kemampuan dalam memberi kompensasi kepada karyawan. Karena salah satu yang menjadi dasar dalam pemberian nilai kompensasi adalah tingkat kemampuan perusahaan.

Menurut Flippo (1984:4) faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan akhir dalam pemberian kompensasi salah satunya adalah kemampuan perusahaan untuk membayar dalam hal ini KUD “BATU”. Dalam menentukan kebijakan kompensasi, disamping memperhatikan tingkat permintaan dan penawaran, harus juga memperhatikan kemampuan perusahaan untuk membayar, apabila perusahaan berskala kecil maka pemberian kompensasi tentu juga kecil.

Maka dapat disimpulkan pemberian kompensasi tak langsung kepada karyawan KUD “BATU” merupakan suatu bentuk imbalan yang bersifat membantu dalam memberikan rasa aman terhadap keluarga, baik berupa tunjangan ataupun jamsostek. Dalam penentuan besarnya nilai KUD “BATU” harus menyesuaikan dengan kemampuan koperasi. Sehingga sesuai dengan hasil

analisis data di atas menunjukkan bahwa karyawan KUD “BATU” ketika menerima pemberian kompensasi langsung tidak serta merta dapat mempunyai perilaku OCB, namun akan merasakan kepuasan kerja.

Namun meskipun pemberian tunjangan maupun jaminan belum mampu untuk menjadi faktor karyawan agar mau memiliki perilaku OCB, dalam Islam tetaplah diperintahkan untuk selalu bersyukur terhadap apa yang telah diterima. Dalam QS. Ibrahim ayat 7 dijelaskan:

وَإِذ تَأَذَّرَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

“Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku) maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih.” (QS Ibrahim : 7)

Dalam ayat Al-Qur’an ini dijelaskan, bahwa kita harus selalu bersyukur atas apa yang telah kita terima, meskipun dengan nilai yang sedikit apabila kita mensyukurinya, maka Allah akan melipat gandakan rezeqi yang kita peroleh.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Berdasarkan hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan KUD “BATU” terbukti berpengaruh langsung signifikan terhadap OCB karyawan KUD “BATU”. Hal ini didasari dengan nilai t-hitung $4,201 \geq t$ -tabel 2,000 dan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Maka dapat dipahami bahwa

kepuasan kerja karyawan KUD “BATU” berpengaruh langsung terhadap terbentuknya OCB karyawan KUD “BATU”.

Sudah kita ketahui, bahwasannya kepuasan kerja merupakan faktor yang paling penting dalam mencapai kinerja maksimal. Ketika seorang karyawan dalam bekerja merasakan kepuasan, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugasnya dengan sebaik mungkin. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat semaksimal mungkin.

Seperti halnya yang terjadi pada karyawan KUD “BATU”. Dari hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan sangatlah tinggi dan mau untuk terus berusaha sebaik mungkin dalam bekerja. Seperti yang sudah dijelaskan di awal, karyawan KUD “BATU” memiliki rasa komitmen dan selalu merasakan kepuasan dalam bekerja. Karena bekerja di dalam koperasi tidak hanya untuk kepentingan pimpinan maupun atasan yang ada, akan tetapi hasil dari kinerja karyawan akan juga dirasakan oleh karyawan itu sendiri karena karyawan dalam koperasi juga termasuk anggota koperasi. Maka merupakan suatu kewajiban bagi karyawan KUD “BATU” untuk selalu rela berkorban bahkan bekerja diluar jam aturan demi kebaikan koperasi.

Karyawan KUD “BATU” dalam bekerja tidak hanya akan mendapatkan keuntungan dalam dunia saja, akan tetapi juga di akhirat. Perilaku OCB yang di dalamnya terdapat perilaku jujur, komitmen tinggi, ikhlas, ataupun rela berkorban demi karyawan lain juga merupakan sebagian dari perbuatan baik yang dianjurkan oleh Islam.

Dalam Al-Qur'an dijelaskan,

..... إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٥٦﴾

“.....Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.” (QS. Al-A'raf:56)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa perbuatan baik itu sangat dekat dengan rahmat Allah, sehingga umat manusia sangatlah diwajibkan untuk selalu berbuat baik. Maka dengan itu ketika karyawan KUD “BATU” merasakan kepuasan kerja karena hak-haknya sudah diterima, di peritahkan oleh agama untuk berbuat kebaikan terasuk memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Menurut Podsakoff (2000) dalam Hannah (2006) menjelaskan ada empat faktor yang mendorong munculnya OCB dalam diri karyawan. Keempat faktor tersebut adalah karakteristik individual, karakteristik tugas/ pekerjaan, karakteristik organisasional dan perilaku pemimpin. Karakteristik individu ini meliputi persepsi keadilan, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan persepsi dukungan pimpinan, karakteristik tugas meliputi kejelasan atau ambiguitas peran, sementara karakteristik organisasional meliputi struktur organisasi, dan model kepemimpinan.