

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkit Gresik

PT. Pembangkitan Jawa-Bali (disingkat PT. PJB) adalah sebuah anak perusahaan PLN BUMN produsen listrik yang menyuplai kebutuhan listrik di Jawa Timur dan Bali. Saat ini PT. PJB mengelola 6 Pembangkit Tenaga Listrik di Pulau Jawa, dengan kapasitas total 6.511 Mega Watt. PT PJB juga mengelola sejumlah unit bisnis, termasuk unit pengelolaan, teknologi informasi, dan pengembangan. Kantor pusat PT. PJB berada di Surabaya.

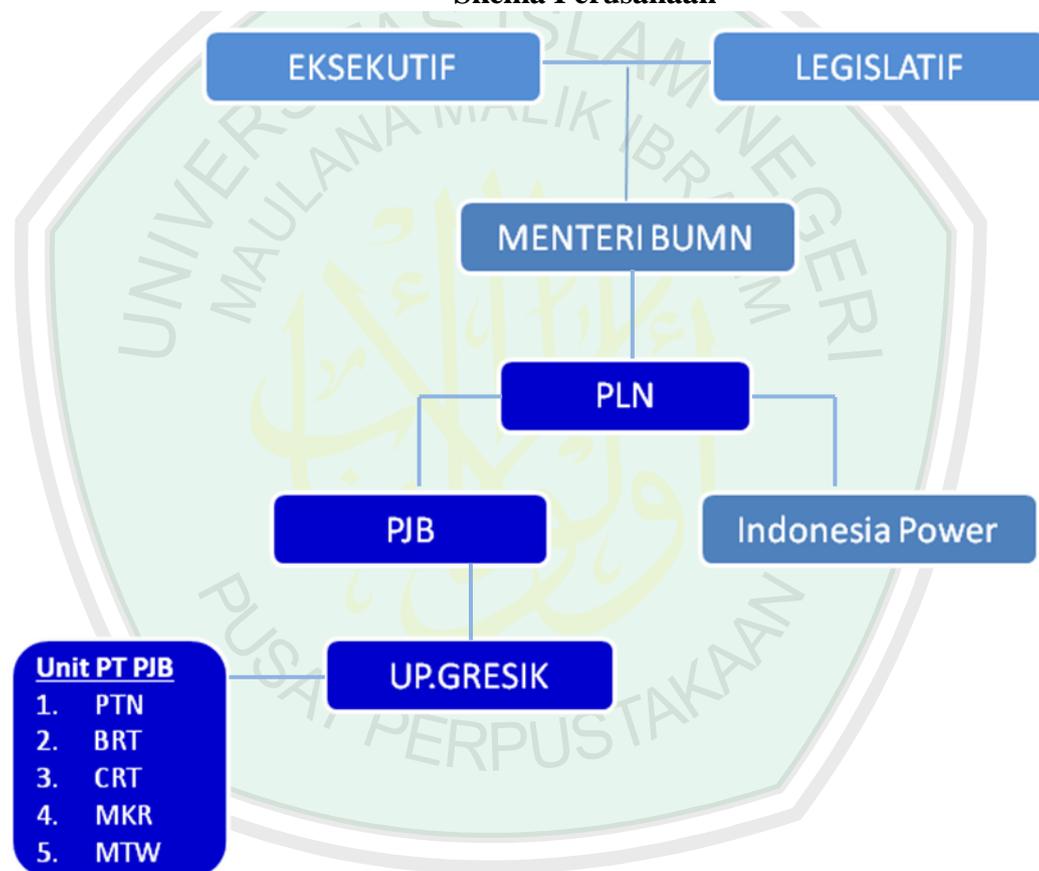
Sejarah PJB bermula sejak tahun 1945, dimana didirikan Perusahaan Listrik dan Gas. Tahun 1965, perusahaan tersebut dibagi menjadi 2 : Perusahaan Listrik Negara dan Perusahaan Gas Negara. Tahun 1972, status PLN menjadi Perusahaan umum (Perum). Tahun 1982, PLN dipecah lagi menjadi dua: Unit Divisi dan Unit Pembangkitan Tenaga Listrik dan Transmisi. Tahun 1994, status PLN menjadi Persero. Setahun kemudian, dilakukan restrukturisasi atas PT PLN (Persero) dengan pendirian subsider pembangkitan. Restrukturisasi ini dilakukan untuk memisahkan misi perusahaan atas sosial dan komersial.

Pada tanggal 3 Oktober 1995, PT PLN (Persero) membentuk 2 (dua) anak perusahaan untuk mengelola pembangkit listrik yang memasok energi listrik di Pulau Jawa dan Bali. Kedua anak perusahaan PLN tersebut adalah PT PLN Pembangkitan Jawa Bali I (PT PLN PJB I) yang berkantor pusat di Jakarta dan PT PLN Pembangkitan Jawa Bali II (PT PLN PJB II) yang berkantor pusat di

Surabaya. Pada tahun 2000, PT PLN PJB II diubah nama menjadi PT Pembangkitan Jawa-Bali atau singkatnya PT PJB. Sedangkan PT PLN Pembangkitan Jawa Bali I (PT PLN PJB I) berubah nama menjadi PT Indonesia Power.

Tabel 4.1

Skema Perusahaan



Sumber: Manajemen PT. PJB UP Gresik

Direksi PT. PJB saat ini adalah Susanto Purnomo (Direktur Utama), Muljo Adji AG(Direktur Produksi), Hudiono (Direktur Keuangan), Haryanto Widodo (Direktur Pengembangan dan Niaga) dan Trilaksito Sunu (Direktur SDM).

Sedangkan Komisaris PT PJB saat ini adalah Bagiyo Riawan (Komisaris Utama), Rachmat Harijanto, Boy W Pamudji, Agus Tribusono dan Didin Wahyudin.

PT PJB mengelola berbagai jenis pembangkit tenaga listrik dengan total kapasitas 6.519 MW yang berlokasi di 6 tempat, yaitu PLTU & PLTGU Gresik (Kabupaten Gresik) dengan kapasitas 2.218 MW, PLTU & PLTGU Muara Karang (Jakarta Utara) dengan kapasitas 1.208 MW, PLTU Paiton (Paiton, Probolinggo) dengan kapasitas 800 MW, PLTGU Muara Tawar (Tarumajaya, Bekasi) dengan kapasitas 920 MW, PLTA Cirata (Tegalwaru, Purwakarta) dengan kapasitas 1.008 MW, dan PLTA Brantas (Sumberpucung, Malang) dengan kapasitas 274 MW.

4.1.1 Visi Perusahaan

Visi dari perusahaan PT PJB UP GRESIK adalah :

To be an Indonesian leading power generation company with world class standards (Menjadi perusahaan pembangkit tenaga listrik Indonesia yang terkemuka dengan standar kelas dunia).

4.1.2 Misi Perusahaan

1. Memproduksi tenaga listrik yang handal dan berdaya saing;
2. Meningkatkan kinerja secara berkelanjutan melalui implementasi tata kelola pembangkitan dan sinergi business partner dengan metode best – practice dan ramah lingkungan;
3. Mengembangkan kapasitas dan kapabilitas SDM yang mempunyai kompetensi teknik dan manajerial yang unggul serta berwawasan bisnis.

4.1.3 Manajemen Pengelolaan Lingkungan

Pengelolaan lingkungan di UP. Gresik antara lain :

1. Mengoptimalkan pemakaian bahan bakar gas alam pada semua unit.
2. Pembersihan / perawatan tanaman di lokasi unit
3. Melaksanakan program penghijauan pada tanah – tanah yang kosong untuk menciptakan suasana lingkungan yang indah dan hijau.

Untuk mengetahui efektivitas pengelolaan lingkungan, telah dilakukan upaya pemantauan lingkungan terhadap kualitas udara dan kebisingan, kualitas air dan air laut secara rutin sesuai ketentuan Rencana Pemantauan Lingkungan.

4.1.4 Karyawan Perusahaan PT. PJB UP Gresik

Jumlah pegawai unit pembangkitan gresik sebanyak 364 orang yang pada dasarnya terbagi atas 2 jenis jabatan yaitu Struktural dan Fungsional. Seperti yang terlihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.2

Jenis jabatan di PT. PJB UP Gresik

| STRUKTURAL | FUNGSIONAL |
|-----------------|----------------|
| General Manajer | Fungsional II |
| Manajer | Fungsional III |
| Supervisor Atas | Fungsional IV |
| - | Fungsional V |

| | |
|---|---------------|
| - | Fungsional VI |
|---|---------------|

Sumber : Manajemen PT. PJB UP Gresik

Sedangkan pembagian bidangnya antara lain:

- Bidang Enjiniring & Quality Assurance
- Bidang Operasi
- Bidang Pemeliharaan
- Bidang Logistik
- Bidang Keuangan dan Administrasi

4.1.5 Jam Kerja Karyawan

Mesin pembangkitan bekerja selama 24 jam penuh sehingga perlu pembagian jam kerja karyawan dengan shift dan nonshift. Terdapat 3 shift dalam sehari yaitu :

- Shift pagi : 07.30 sampai 15.30 WIB
- Shift sore : 15.30 sampai 23.30 WIB
- Shift malam : 23.30 sampai 07.30 WIB

Untuk non shift berlaku hari senin sampai Kamis mulai pukul 07.30 sampai 16.00 WIB dengan waktu istirahat 12.00 sampai 13.00, jumat 07.30 sampai 16.30 dengan waktu istirahat pukul 11.30 sampai 13.00 untuk ibadah karyawan.

4.1.6 Struktur Manajemen / Organisasi

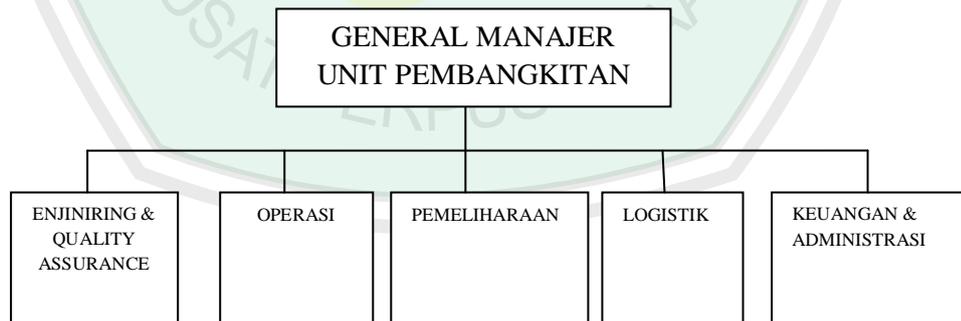
PT. PJB Unit Pembangkit Gresik dipimpin oleh seorang General Manajer. Dalam menjalankan tugasnya General Manajer dibantu oleh beberapa Manajer, yaitu :

1. Manajer Engineeiring & Quality Assurance
2. Manajer Operasi
3. Manajer Pemeliharaan
4. Manajer Logistik
5. Manajer Keuangan dan Administrasi

Bagan Struktur Organisasi PT PJB Kantor Pusat dan PT PJB UP Gresik dapat dilihat pada lembar berikut:

Tabel 4.3

Bagan Struktur Organisasi



Sumber: Manajemen PT. PJB UP Gresik

4.1.7 Bidang Usaha

Produk utama UP. Gresik adalah Energi listrik dan Kesiapan operasi pembangkit. Dengan total daya terpasang 2.281,33 MW, UP Gresik mampu memproduksi energi listrik rata-rata 12.814 GWh per tahun yang kemudian disalurkan melalui Jaringan Transmisi Tegangan Ekstra Tinggi 500 KV dan Jaringan Transmisi Tegangan Tinggi 150 KV ke sistem interkoneksi Jawa-Bali.

Bisnis energi listrik saat ini hanya ada *single buyer* yaitu P3B adapun persyaratan dan ekspektasi utama adalah:

- Keandalan dan
- Ketersediaan
- Efisiensi

yang diukur dengan variabel dan target sbb :

- ✓ EAF (*Equivalent Availability Factor*) = 88%,
- ✓ EFOR (*Equivalent Force Outage Rate*) = 2%,
- ✓ SdOF (*Shut down Out Force*) = 3 kali
- ✓ NPHR (*Net Plant Heat Rate*) = 2298,98 kcal/kwh

Dengan bervariasinya mesin-mesin pembangkit yang dimiliki dan energi primer yang tersedia, UP.Gresik mempunyai fleksibilitas untuk berkompetisi dalam penyediaan energi listrik.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Diskripsi Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 100 orang responden karyawan PT. Pembangkit Jawa-Bali Unit Pembangkit Gresik melalui penyebaran kuesioner maka dapat ditarik gambaran tentang responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, gaji sesuai UMK (Upah Minimum Karyawan), dan alasan bergabung dengan lembaga, sebagai berikut:

A. Deskripsi Jenis Kelamin

Berdasarkan angket yang telah disebar oleh peneliti didapatkan responden sesuai jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.4. Jenis Kelamin Responden
INFORMASI JENIS KELAMIN RESPONDEN

| Jenis kelamin | Responden | Prosentase |
|---------------|-----------|------------|
| Laki-laki | 78 | 78% |
| Perempuan | 22 | 22% |
| Jumlah | 100 | 100% |

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2013

Dari grafik 1 diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT. PJB UP Gresik, yang menjadi responden lebih dominan laik-laki yaitu sebanyak 78% dibandingkan dengan karyawan perempuan dengan jumlah 22%. Berarti langkah yang dilakukan oleh PT. PJB UP Gresik dalam menerima karyawan Laki-laki lebih dibutuhkan dalam menjalankan tugas yang diemban oleh karyawan dari pada karyawan perempuan.

B. Diskripsi Usia Responden

Gambaran mengenai tingkat usia responden pada karyawan PT. PJB UP Gresik, terbagi menjadi empat kelompok dan jumlah responden pada masing-masing kelompok dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Usia

RESPONDEN BERDASARKAN USIA

| Usia | Responden | Prosentase |
|---------------|------------------|-------------------|
| 20-26 | 28 | 28% |
| 27-33 | 60 | 60% |
| 34-40 | 12 | 12% |
| >40 | 0 | 0 |
| Jumlah | 100 | 100% |

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2013.

Berdasarkan tabel dari 100 responden para karyawan PT. PJB UP Gresik, menunjukkan bahwa 28% responden berusia 20-26 tahun, 60% responden berusia 27-33 tahun, 12% responden berusia 34-40 tahun dan 0% berusia >40 tahun. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika dilihat berdasarkan usia para karyawan yang paling dominan adalah berusia 27-33 tahun yaitu sebanyak 60% responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa lembaga dalam perekrutan karyawan yang masuk dalam kategori usia produktif, langkah tersebut dilakukan agar para karyawan dapat bekerja secara maksimal pada lembaga.

C. Diskripsi Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden yaitu para karyawan PT. PJB UP Gresik, pada masing-masing tingkat pendidikan dapat dilihat tabel berikut ini:

**Tabel 4.6 Pendidikan Terakhir
RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN**

| Pendidikan | Responden | Prosentase |
|-------------------|------------------|-------------------|
| SD | 0 | 0% |
| SMP | 18 | 18% |
| SMA/SMK | 19 | 19% |
| DIPLOMA | 3 | 3% |
| SARJANA | 60 | 60% |
| Jumlah | 100 | 100% |

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2013.

Pada tabel diatas, menunjukkan bahwa pendidikan SD sebanyak 0%, pendidikan SLTP sebanyak 18%, pendidikan SMU sebanyak 19% karyawan, pendidikan Sarjana sebanyak 60% karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. PJB UP Gresik, tingkat pendidikan terakhirnya adalah sarjana. Dengan tingkat pendidikan tersebut mereka diharapkan dapat bekerja secara profesional di lembaga.

4.2.2 Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini, organization citizenship behavior (X) terdiri dari lima variabel yaitu *Altruism* (X1.1), *Courtesy* (X1.2), *Civic Virtue* (X1.3), *Conscientiousness* (X1.4), *Sportmanship* (X1.5). Dan variabel kepuasan kerja (Y)

diantaranya yaitu Puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Y1.1), Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian (Y1.2), Puas terhadap upah dan promosi (Y1.3), Puas terhadap sikap teman dan atasan (Y1.4), dan Puas dengan kondisi lingkungan kerja (Y1.5). Dimana masing-masing variabel tersebut terdiri atas beberapa item pertanyaan dalam kuesioner yang akan disajikan dalam jawaban responden berikut ini.

Tabel 4.7
Deskripsi variabel OCB X1

| Indikator | Jumlah Responden | | | | | | | | | |
|-----------|------------------|----|----|----|----|-----|----|-----|----|-----|
| | STS | | TS | | N | | S | | SS | |
| X1.1 | 0 | 0% | 8 | 8% | 31 | 31% | 58 | 58% | 3 | 3% |
| X2.2 | 1 | 1% | 7 | 7% | 33 | 33% | 46 | 46% | 13 | 13% |
| X3.3 | 0 | 0% | 7 | 7% | 31 | 31% | 54 | 54% | 8 | 8% |
| X4.4 | 0 | 0% | 6 | 6% | 46 | 46% | 37 | 37% | 11 | 11% |
| X5.5 | 0 | 0% | 9 | 9% | 27 | 27% | 57 | 0% | 57 | 0% |

Sumber: hasil data diolah 2013,

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior pada item *Altruisme* X1.1 tentang indikator meluangkan waktu untuk membantu orang lain dan siap membantu orang lain (tanpa diminta) yang menjawab setuju sebanyak 58 orang.

Pada item *Courtesy* X1.2 dengan indikator mengikuti perkembangan organisasi dan meningkatkan nama baik organisasi yang menjawab setuju sebanyak 46 orang.

Pada item *Civic Virtue* X1.3 Indikator tentang mau mengikuti peraturan dan prosedur dan mengangkat telpon dan memberi balasan terhadap permintaan informasi secara spontan yang menjawab setuju sebanyak 54 orang.

pada item *Conscientiousness* X1.4. tentang melakukan pekerjaan orang lain (dengan senang hati) dan membantu orang lain tanpa menunggu orang tersebut meminta bantuan yang menjawab setuju sebanyak 37 orang.

Pada item sportmanship X1.5 tentang indikator cenderung membesarkan masalah dan menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh tentang sesuatu yang sepele yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang. Bisa dikatakan bahwa pada indikator sportmanship tersebut terbalik dengan adanya realita yang ada dilapangan, sehingga yang tidak menjawab tidak setuju tergolong jawaban yang positif sebanyak 52 orang.

Dengan data diatas terlihat bahwa variabel OCB dipersepsikan sangat baik oleh responden, hal ini terlihat nilairesponden yang menjawab setuju. Demikian pula mayoritas responden menjawab setuju pada seluruh indikator pada variabel OCB.

Tabel 4.8

Deskripsi variabel kepuasan kerja Y1

| Indikator | Jumlah Responden | | | | | | | | | |
|-----------|------------------|----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|
| | STS | | TS | | N | | S | | SS | |
| Y1.1 | 0 | 0% | 1 | 1% | 23 | 23% | 59 | 59% | 17 | 17% |
| Y1.2 | 0 | 0% | 1 | 1% | 17 | 17% | 52 | 52% | 30 | 30% |
| Y1.3 | 1 | 1% | 7 | 7% | 32 | 32% | 39 | 39% | 21 | 12% |
| Y1.4 | 0 | 0% | 6 | 6% | 31 | 31% | 45 | 45% | 18 | 18% |
| Y1.5 | 4 | 4% | 12 | 12% | 30 | 30% | 51 | 51% | 3 | 3% |

Sumber: data diolah, 2013

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pada indikator puas terhadap pekerjaan itu sendiri Y1 tentang tugas-tugas yang menarik dan tanggung jawab tugas yang menjawab setuju sebanyak 59 orang.

Pada indikator kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian (Y2) tentang indikator kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian mayoritas menjawab setuju sebanyak 52 orang.

Pada indikator kepuasan dengan upah dan promosi (Y3) mayoritas menjawab setuju sebanyak 39 orang, Pada indikator kepuasan dengan teman sekerja (Y4) mayoritas menjawab setuju sebanyak 45 orang.

Pada indikator kepuasan dengan lingkungan kerja (Y5) mayoritas menjawab setuju sebanyak 51 orang, tidak setuju 12 orang, sangat setuju 3 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Pengujian instrument menggunakan uji validitas dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana tingkat ketepatan penggunaan alat ukur tersebut terhadap variabel yang ingin diukur (Singarimbun dan Efendi, 1989). Pengujian validitas instrument menggunakan perhitungan korelasi antara masing-masing item pernyataan dengan skor total yang dikenal menggunakan rumus korelasi *product moment*. Pengambilan keputusan validitas instrument dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan nilai rTabel untuk *degree of freedom* ($df = n-2$) dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika nilai rhitung lebih besar dari rTabel

dan bernilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator dinyatakan valid dan begitu pula sebaliknya (Ghozali, 2005).

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dihandalkan. Pengujian tingkat reliabilitas instrument menggunakan *Cronbach's Alpha* sebagaimana dikemukakan oleh Umar (2002). Kriteria instrument dikatakan reliabel bilamana koefisien alpha lebih tinggi dari 0,60 sebagaimana yang disarankan oleh (Nunnally 1967 dalam Ghozali, 2005). Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrument secara rinci disajikan pada rekapitulasi tabel berikut.

Tabel 4.9
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

| Variabel | Item | R | Keterangan | Alpha Cronbach's | Keterangan |
|----------|------|-------|------------|------------------|------------|
| X1 | X1.1 | 0,668 | Valid | 0,7921 | Reliabel |
| | X1.2 | 0,803 | Valid | | |
| | X1.3 | 0,736 | Valid | | |
| | X1.4 | 0,687 | Valid | | |
| | X1.5 | 0,794 | Valid | | |
| Y | Y1 | 0,813 | Valid | 0,7055 | Reliabel |
| | Y2 | 0,773 | Valid | | |
| | Y3 | 0,809 | Valid | | |

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2013.

Sesuai dengan pengertian validitas bahwa data dapat dikatakan valid harus mencapai alpha 0,30, maka data tersebut dikatakan valid (Sugiono 2001:233). Dari data uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa variable X1 dengan X1.1–X1.5 adalah valid dan Y dengan Y1 –Y3 adalah valid.

Sedangkan untuk reliabilitas masing-masing variabel mempunyai karakteristik tersendiri. Untuk X1 alpha crombach memiliki nilai 0,7921 dan

dikatakan sangat reliable dan untuk Y memiliki alpha crombach tinggi yaitu 0,7055 atau sangat reliabel.

Kesimpulan dari uji reliabilitas semua variable bebas dan terikat relative konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Menurut Arikunto (2006: 45) suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memilih koefisien kehandalan atau alpha sebesar 0.6 atau lebih.

4.4 Analisis Statistik Inferensif

4.4.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji 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. Secara rinci distribusi normalitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10
Ringkasan Hasil Pengujian Normalitas Data

| | Unstandardized Residual |
|------------------------|----------------------------|
| N | 100 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | .616 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .842 |

Sumber : Olahan data Primer, 2013

Dari hasil pengujian pada Tabel 4.10 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,842 > 0,05$, sehingga data yang diperoleh memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Asumsi Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Terjadi korelasi antar variabel independent (multikolinieritas) bilamana hasil perhitungan nilai $VIF > 10$. Hasil perhitungan statistik ditunjukkan sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.11

Ringkasan Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel Bebas | Nilai VIF | Keputusan |
|-------------------------------|-----------|-----------------------|
| <i>Altruism</i> (X1) | 1,684 | Non Multikolinieritas |
| <i>Courtesy</i> (X2) | 1,659 | Non Multikolinieritas |
| <i>Civic Virtue</i> (X3) | 1,421 | Non Multikolinieritas |
| <i>Conscientiousness</i> (X4) | 1,657 | Non Multikolinieritas |
| <i>Sportmanship</i> (X5) | 1,527 | Non Multikolinieritas |

Sumber : Olahan data primer, 2013

Berdasarkan Tabel 4.11, diperoleh kesimpulan bahwa semua variabel bebas disifati non multikolinieritas karena nilai $VIF < 5$.

c. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana masing-masing kesalahan pengganggu mempunyai varian yang berlainan. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.12

Ringkasan Hasil Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas

| Variabel Bebas | r | sig | Keterangan |
|-------------------------------|--------|-------|---------------------|
| <i>Altruism</i> (X1) | 0,7921 | 0,221 | Homoskedastisitas |
| <i>Courtesy</i> (X2) | 0,6591 | 0,010 | Heteroskedastisitas |
| <i>Civic Virtue</i> (X3) | 0,5986 | 0,010 | Heteroskedastisitas |
| <i>Conscientiousness</i> (X4) | 0,8581 | 0,026 | Heteroskedastisitas |
| <i>Sportmanship</i> (X5) | 0,6418 | 0,000 | Heteroskedastisitas |

Sumber : Olahan data primer, 2013

Berdasarkan Tabel 4.12, menunjukkan bahwa variabel *Altruism* (X1), *Courtesy* (X2), *Civic Virtue* (X3), *Conscientiousness* (X4), dan *Sportmanship* (X5) mengandung heteroskedastisitas karena besarnya nilai

probabilitas (sig) < 0,05. Sedangkan variable *Altruism* (X1) tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas atau dapat disifati homoskedastisitas karena nilai probabilitas (sig) > 0,05. Implikasinya apabila data diperbesar akan menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari variabel bebas yakni *Altruism* (X1), *Courtesy* (X2), *Civic Virtue* (X3), *Conscientiousness* (X4), dan *Sportmanship* (X5) terhadap *Kepuasan Kerja* (Y). Agar diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan computer program *SPSS 13.0 For Windows*. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Rekapitulasi Hasil Pengolahan Data

| Variabel | B | Beta | T | Sig t | Keterangan |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|------------------|
| Konstanta | 5,256 | | 1,867 | 0,065 | |
| X1 | 0,165 | 0,100 | 1,233 | 0,221 | Tidak Signifikan |
| X2 | 0,505 | 0,213 | 2,639 | 0,010 | Signifikan |
| X3 | 0,430 | 0,196 | 2,624 | 0,010 | Signifikan |
| X4 | 0,585 | 0,182 | 2,256 | 0,026 | Signifikan |
| X5 | 1,351 | 0,382 | 4,934 | 0,000 | Signifikan |
| T tabel = 1,98 R = 0,794 R Square = 0,631 Adjusted R Square = 0,611 F hitung = 32,154 Sig F = 0,000 F tabel = 4,39 N = 100 | | | | | |

Dengan memasukkan nilai-nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS sebagaimana pada tabel 4.13, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,256 + 0,100X_1 + 0,213X_2 + 0,196X_3 + 0,182X_4 + 0,382X_5$$

Berdasarkan penghitungan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Konstanta (a) sebesar 5,256 menunjukkan besarnya kepuasan kerja jika tidak dipengaruhi variabel *Altruism* (X1), *Courtesy* (X2), *Civic Virtue* (X3), *Conscientiousness* (X4), dan *Sportmanship* (X5), maka besarnya variable *Organization Citizenship Behavior* sebesar 5,256.

Dari hasil koefisien regresi dapat dijelaskan bahwa jika *Altruism* (X1), *Courtesy* (X2), *Civic Virtue* (X3), *Conscientiousness* (X4), *Sportmanship* (X5) dinaikkan satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas tersebut yaitu 0,100 (10,0%), 0,213 (21,3%), 0,196 (19,6%), 0,182 (18,2%), 0,382 (38,2%). Koefisien korelasi (R). Menunjukkan keeratan hubungan antara *Altruism* (X1), *Courtesy* (X2), *Civic Virtue* (X3), *Conscientiousness* (X4), dan *Sportmanship* (X5) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dari hasil analisis regresi diatas terdapat koefisien korelasi (R) sebesar 0,631.

Koefisien determinasi Adjusted R Square (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel *Altruism* (X1), *Courtesy* (X2), *Civic Virtue* (X3), *Conscientiousness* (X4), dan *Sportmanship* (X5) dapat menjelaskan variasi/perubahan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,611 atau sebesar 6,11% dan sisanya 85,89% disebabkan variabel lain di luar penelitian.

4.6 Uji Statistik

4.6.1 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (X1, X2, X3, X4, X5) secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Pengujian ini dapat dilakukan dengan melalui uji **F** dengan signifikansi **F** < signifikansi (0,05).

Adapun langkah-langkah dalam pengujian hipotesis adalah:

a. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$$

Berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak mempunyai berpengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

$$H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$$

Berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

b. Penentuan **F** hitung dengan signifikansinya

Penentuan **F** hitung diperoleh sebesar 32,154 dengan signifikansi 0,000.

c. Keputusan

Dari nilai **F** hitung > **F** tabel (32,154 > 4,39) atau sig **F** < 5% (0,000 < 0,05). Artinya secara bersama-sama variabel *Courtesy* (X2), *Civic Virtue* (X3), *Conscientiousness* (X4), dan *Sportmanship* (X5) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

d. Kesimpulan

Dari hasil pengujian diputuskan menolak H_0 dan menerima H_1 , sehingga dapat disimpulkan bahwa variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (X_2, X_3, X_4, X_5) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap perubahan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja.

4.6.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t berfungsi untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, dengan menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah berpengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Langkah-langkah analisis dalam pengujian hipotesis terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

Berarti variabel bebas (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$$H_1 : \beta_1 \neq 0$$

Berarti variabel bebas (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

b. Penentuan signifikansi t

Dari tabel dapat dilihat bahwa signifikansi $t_{hitung} < \text{signifikansi } p$ ($0,00 < 0,05$).

c. Keputusan

Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan pada perbandingan signifikansi t dan signifikansi p dari nilai t hitung menunjukkan bahwa:

- Variabel *Altruism* (X1) nilai t hitung sebesar 1,233 dengan propabilitas sebesar 0,221. Karena t hitung $>$ t tabel ($1,233 > 1,98$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,221 < 5\%$) maka secara parsial variabel *Altruism* (X1) **tidak berpengaruh positif** terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya.
- Variabel *Courtesy* (X2) nilai t hitung sebesar 2,639 dengan propabilitas sebesar 0,010. Karena t hitung $>$ t tabel ($2,639 > 1,98$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,010 < 5\%$) maka secara parsial variabel Kepuasan Kerja Pada Penghargaan (X2) **berpengaruh positif** terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya.
- Variabel *Civic Virtue* (X3) nilai t hitung sebesar 2,624 dengan probabilitas sebesar 0,010. Karena t hitung $>$ t tabel ($2,624 > 1,98$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,010 < 5\%$) maka secara parsial variabel *Civic Virtue* (X3) **berpengaruh positif** terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya.
- Variabel *Conscientiousness* (X4) nilai t hitung sebesar 2,256 dengan probabilitas sebesar 0,026. Karena t hitung $>$ t tabel ($2,256 > 1,98$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,026 < 5\%$) maka secara parsial variabel *Conscientiousness* (X4) **berpengaruh positif** terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya.
- Variabel *Sportmanship* (X5) nilai t hitung sebesar 4,934 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena t hitung $>$ t tabel ($4,934 > 1,98$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,000 <$

5%) maka secara parsial variabel *Sportmanship* (X5) **berpengaruh positif** terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya.

Berdasarkan hasil perhitungan, dapat dilihat bahwa signifikansi *t* untuk variabel independen (X2, X3, X4, X5) lebih kecil dari signifikansi (0,05) maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (*H*₀) dan menerima hipotesis (*H*₁).

d. Kesimpulan

Dari hasil pengujian diperoleh:

1. Secara parsial variabel *altruism* (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja karyawan (Y).
2. Secara parsial variabel *courtesy* (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan Kerja Karyawan (Y).
3. Secara parsial variabel *civic virtue* (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan Kerja Karyawan (Y).
4. Secara parsial variabel *conscientiousness* (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan Kerja Karyawan (Y).
5. Secara parsial variabel *sportmanship* (X5) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan Kerja Karyawan (Y).

4.7 Variabel Paling Dominan

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui faktor yang paling dominan mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah *sportmanship* (X5). Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.13 yang mana nilai koefisien regresi (B) terbesar yaitu 0,382. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *sportmanship* memberikan sumbangan terbesar dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan PT. PJB UP Gresik.

Hal ini juga menunjukkan bahwa pengaruh *sportmanship* lebih kuat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya. Dengan demikian, variabel *sportmanship* yang paling dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

4.8 Pembahasan Hasil Analisis

Pada subbab ini penulis akan mencoba menguraikan tentang hasil yang didapat dari analisis data yang ada, mengenai hubungan antara variable *Organizational Citizenship Behavior* yang dibagi menjadi Lima yaitu *Altruism* (X1), *Courtesy* (X2), *Civic Virtue* (X3), *Conscientiousness* (X4), dan *Sportmanship* (X5) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan, guna memperkuat hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

4.9 Analisis Secara Simultan

Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang dilakukan, pengaruh variabel *Altruism* (X1), *Courtesy* (X2), *Civic Virtue* (X3), *Conscientiousness* (X4), dan *Sportmanship* (X5) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. PJB UP Gresik secara bersama-sama adalah signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya $F_{hitung} > F_{tabel}$ (32,154, > 4,39 atau sig. $F < 5\%$ (0,000 < 0,05) adapun kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel *Sportmanship* sebesar 1,351, angka tersebut mendukung kesimpulan bahwa salah satu penyebab tingginya Kepuasan Kerja karyawan PT. PJB UP Gresik adalah *Sportmanship*.

Dari seluruh komponen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, *Altruism* (X1), *Courtesy* (X2), *Civic Virtue* (X3), *Conscientiousness* (X4), dan *Sportmanship* (X5) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap

Kepuasan Kerja (Y). Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi *Conscientiousness* yang diberikan oleh lembaga, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi. Hal ini bisa dipahami karena sebagian besar responden menyatakan *Conscientiousness* (kesadaran nurani) yang telah diberikan oleh lembaga. Selain itu dapat dibuktikan bahwa, dari distribusi frekuensi hampir seluruh jawaban responden mengarah pada rasa saling membantu dengan tulus yang telah diberikan kepada mereka sehingga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Organ (2006) menyatakan bahwa OCB bisa memberikan kontribusi bagi kesuksesan organisasi dan keunggulan bersaing bagi organisasi dengan cara : a, meningkatkan produktifitas rekan kerja, b. Membuat penggunaan sumberdaya menurun sehingga tersedia lebih banyak, c. Mengurangi kebutuhan untuk menyediakan sumberdaya, d. Memperlancar pengkoordinasian, e. Memperkuat kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai-pegawai terbaik, f. Meningkatkan kinerja organisasi serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai, g. Beradaptasi secara lebih efektif terhadap perubahan lingkungan.

Oleh karena itu, penerapan *Conscientiousness* (kesadaran nurani) yang baik sangatlah penting. Karena *Organization Citizenship Behavior* yang diberikan oleh lembaga secara langsung dapat menimbulkan kepuasan kerja sehingga karyawan memiliki kemauan yang tinggi untuk melaksanakan tugas yang diberikan, memiliki kesetiaan dan kebanggaan terhadap organisasi atau

perusahaan tempat mereka bekerja sebagai timbal balik atas apa yang mereka terima.

4.10 Secara Parsial

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang tidak signifikan antara *altruism* (X1) terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. PJB UP Gresik, hal ini ditunjukkan dengan nilai *t* hitung 1,233 dan nilai signifikansinya 0,221 dengan kata lain bahwa *altruism* (saling membantu) tidak ada pengaruhnya secara parsial terhadap kepuasan kerja. Variabel *courtesy* juga demikian dengan nilai *t* hitung 2.369 dan nilai signifikansinya 0.010 bahwa *courtesy* ada pengaruhnya secara parsial terhadap kepuasan kerja. *Civic virtue* dengan nilai *t* hitung 2.624 dan signifikansinya 0.010 ada pengaruhnya secara parsial terhadap kepuasan kerja. *Conscientiousness* dengan nilai *t* hitungnya 2.256 dan signifikansinya 0.026 bahwa berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja dan yang berpengaruh paling signifikan adalah *sportmanship* (X5), hal ini ditunjukkan dengan nilai *t* hitung 4,934 dan nilai signifikansinya 0.000 dengan kata lain semakin tinggi *sportmanship* (X5) maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menerima hipotesis (2) dimana secara parsial kepuasan kerja pada kondisi kerja.

4.11 Paling Dominan

Dari analisis regresi berganda ditemukan bahwa variabel *Sportmanship* (X5) merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan, hal ini bisa dilihat dari uji secara parsial terhadap variabel terikat. Dari analisis uji *t* (parsial) diatas dapat diketahui bahwa variabel *Sportmanship* mempunyai nilai beta 0,382

dengan t hitung $4,934 \geq f$ tabel $4,39$ dan nilai $p = 0,000 < 0,05$ dari pada variabel bebas lainnya. Dari analisis uji t atau uji parsial diatas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yakni variabel *Sportmanship* yang mempunyai pengaruh signifikan yang paling besar terhadap variabel terikat.

