

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Pamella Supermarket Yogyakarta

Pamella supermarket merupakan salah satu perusahaan ritel yang berbentuk swalayan atau bisnis perdagangan yang berada di Yogyakarta yang menyediakan berbagai macam kebutuhan sehari-hari seperti sembako, serta peralatan kantor, sekolah, alat tulis, peralatan dapur, kosmetik, obat-obatan dan masih banyak lainnya yang didirikan oleh Ibu Hj. Noor Liesnani Pamella. Pamella merupakan salah satu swalayan nirlaba dan salah satu swalayan nirlaba dan salah satu swalayan yang menjalankan prinsip-prinsip ekonomi Islam, seperti contohnya pamella tidak menjual produk-produk haram, atau produk-produk yang tidak bermanfaat, seperti rokok, minuman keras, dan lain sebagainya.

Pamella berdiri sejak September 1975 yang berawal dari warung kecil berukuran 5x5 meter dan modal awal sebesar Rp.250.000,00. Hingga saat ini telah berdiri 8 cabang Pamella Supermarket dan 1 kantor atau supermarket pusat yang berpusat di jalan Kusumanegara No.135-141 Yogyakarta, 8 cabang lainnya tersebar di Yogyakarta, antara lain sebagai berikut :

1. Pamella Dua – Jl. Pandean 16 Yogyakarta
2. Pamella Tiga – Jl. Wonocatur No.377 Banguntapan Bantul
3. Pamella Empat – Jl. Pramuka No.84 Yogyakarta
4. Pamella Lima – Jl. Tegal Turi 69 Yogyakarta

5. Pamela Enam – Jl. Raya Candi Gebang CC
6. Pamela Tujuh – Purwomartani, Kalasan, Sleman, Yogyakarta
7. Pamela Delapan – Jl. Lonawu No.88 Yogyakarta
8. Pamela Sembilan – Jl. K.H Agus Salim 115, Ledokasri, Wonosari
Gunung Kidul Yogyakarta

Hal ini tidak terlepas dari kerja keras dan ketekunan Ibu Noor Liesnani Pamela yang merupakan pemilik dari Pamela Supermarket Yogyakarta dalam merintis usaha ritel ini. Kemajuan yang dialami oleh Pamela Supermarket salah satu bukti bahwa masyarakat memang menggemari Pamela sebagai swalayan untuk membeli dan melengkapi kebutuhan-kebutuhan hidup. Hal lain yang menjadikan Pamela menjadi salah satu swalayan yang digemari oleh masyarakat adalah menjual produk dengan harga murah, karena Pamela tidak mengambil keuntungan materi yang tinggi sehingga masyarakat dari golongan menengah ke bawah hingga menengah ke atas dapat berbelanja di Pamela untuk memenuhi kebutuhannya. Selain itu, keberhasilan Pamela Supermarket Yogyakarta juga didukung dengan adanya kualitas SDM yang baik dan produktif dari para karyawannya. SDM merupakan asset penting bagi setiap perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Alat, teknologi dan sistem yang canggih pun tidak akan menjamin keberhasilan dari suatu organisasi tanpa adanya dukungan dari SDM yang berkualitas. Jumlah seluruh karyawan pada Pamela 7 Supermarket sebanyak 80 orang. Kemajuan Pamela juga dilatarbelakangi oleh visi dan misi perusahaan yang

baik sehingga Pamela bisa mencapai tujuan perusahaan maupun organisasi yang telah ditargetkan. Berikut visi dan misi Pamela Supermarket Yogyakarta:

Visi:

“Menciptakan *brand image* Pamela Supermarket sebagai trendsetter Supermarket Muslim di Daerah Istimewa Yogyakarta”

Misi:

1. Menerapkan sistem ekonomi yang Islami
2. Membantu upaya pemerintah dalam menyelesaikan masalah pengangguran dengan menyediakan lapangan kerja yang layak.
3. Meningkatkan kualitas SDM sedemikian sehingga memiliki pola hidup dan sikap yang Islami.
4. Senantiasa memperbaiki sistem manajemen Pamela Supermarket menuju manajemen yang profesional.
5. Memperluas jaringan bisnis melalui ikatan kemitraan dengan pengusaha kecil dan koperasi

B. Hasil Penelitian

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai profil responden dan proses analisis data untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Karyawan Pamela 7 Supermarket Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan data primer yang

diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 80 karyawan sebagai sampel penelitian.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini, antara lain pendidikan terakhir, jenis kelamin, usia, status, dan masa kerja. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

a. Pendidikan Terakhir

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA	77	96,25%
2	D3	2	2,5%
3	S1	1	1,25%
	Total	80	100%

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui bahwa responden dengan Pendidikan terakhir SMA sebanyak 77 orang (96,25%), D3 sebanyak 2 orang (2,5%) dan S1 sebanyak 1 orang (1,25%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan Pamella 7 Supermarket Yogyakarta didominasi karyawan dengan tingkat Pendidikan terakhir SMA.

b. Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	26	32,5%
2	Perempuan	54	67,5%
	Total	80	100%

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.2, dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 26 orang (32,5%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 54 orang (67,5%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan Pamella 7 Supermarket Yogyakarta didominasi oleh perempuan.

c. Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	17-24 tahun	16	20%
2	25-34 tahun	20	25%
3	35-44 tahun	38	47,5%
4	>45 tahun	6	7,5%
	Total	80	100%

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.3, dapat dilihat bahwa responden yang berusia antara 17-24 tahun sebanyak 16 orang (20%), responden yang berusia antara 25-34 tahun sebanyak 20 orang (25%), responden yang berusia 35-44 tahun sebanyak 38 orang (47,5%) dan responden yang berusia >45 tahun sebanyak 6 orang (7,5%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan Pamela 7 Supermarket Yogyakarta didominasi oleh karyawan yang berusia 35-44 tahun.

d. Status

Deskripsi responden berdasarkan status disajikan pada tabel 4.4 di bawah ini.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Status

No	Status	Frekuensi	Presentase (%)
1	Menikah	62	77,5%
2	Belum Menikah	18	22,5%
	Total	80	100%

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dilihat bahwa responden yang berstatus menikah berjumlah 62 orang (77,5%) dan responden yang berstatus belum menikah 18 orang (22,5%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan Pamela 7 Supermarket Yogyakarta didominasi karyawan yang sudah menikah.

e. Masa Kerja

Deskripsi responden berdasarkan status disajikan pada tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 1 Tahun	4	5%
2	1-2 Tahun	8	10%
3	3-4 Tahun	14	17,5%
4	>5 Tahun	54	67,5%

	Total	80	100%

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun sebanyak 4 orang (5%), responden yang memiliki masa kerja antara 1-2 tahun sebanyak 8 orang (10%), responden yang memiliki masa kerja antara 3-4 tahun sebanyak 14 orang (17,5%), dan responden yang memiliki masa kerja > 5 tahun sebanyak 54 orang (67,5%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan Pamella 7 Supermarket Yogyakarta didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja > 5 tahun.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pengertian uji validitas menurut Wiyono (2020) yaitu sebuah kelayakan atau ketepatan instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur objek yang diuji dan sejauh mana instrumen tersebut melakukan fungsi pengukurannya. Dalam uji validitas skor item dikaitkan dengan skor total. Penelitian ini menggunakan korelasi bivariate. Standar pengujiannya yaitu:

- Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka instrumen atau item pernyataan memiliki korelasi yang signifikan terhadap skor total, dan dapat dinyatakan valid.

- Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka instrumen atau item pernyataan tidak memiliki korelasi yang signifikan terhadap skor total, dan dinyatakan tidak valid. Jumlah data responden dalam penelitian ini (n) = 80 responden, kemudian diperoleh r_{tabel} sebesar 0,220 dengan taraf signifikansi 0,05. Pengujian menggunakan software SPSS versi 26.0 *for windows*.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	R hitung	r tabel	Keterangan	
1.	Komitmen Organisasi	KO1	0,674	0,220	Valid
		KO2	0,252	0,220	Valid
		KO3	0,048	0,220	Tidak Valid
		KO4	0,263	0,220	Valid
		KO5	0,061	0,220	Tidak Valid
		KO6	-0,113	0,220	Tidak Valid
		KO7	0,507	0,220	Valid
		KO8	-0,059	0,220	Tidak Valid
		KO9	0,118	0,220	Tidak Valid
		KO10	0,450	0,220	Valid
		KO11	0,622	0,220	Valid
		KO12	0,204	0,220	Tidak Valid
		KO13	0,671	0,220	Valid
		KO14	0,505	0,220	Valid
		KO15	0,321	0,220	Valid
		KO16	0,690	0,220	Valid
		KO17	0,600	0,220	Valid
		KO18	0,804	0,220	Valid
		KO19	0,242	0,220	Valid
		KO20	0,735	0,220	Valid
		KO21	0,333	0,220	Valid
		KO22	0,674	0,220	Valid
		KO23	0,581	0,220	Valid
		KO24	0,186	0,220	Tidak Valid

2.	Kepuasan Kerja	KK1	0,696	0,220	Valid
		KK2	0,660	0,220	Valid
		KK3	0,699	0,220	Valid
		KK4	0,606	0,220	Valid
		KK5	0,560	0,220	Valid
		KK6	0,676	0,220	Valid
		KK7	0,415	0,220	Valid
		KK8	0,528	0,220	Valid
		KK9	0,642	0,220	Valid
		KK10	0,627	0,220	Valid
3.	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	POS 1	0,666	0,220	Valid
		POS2	0,650	0,220	Valid
		POS3	0,653	0,220	Valid
		POS4	0,593	0,220	Valid
		POS5	0,499	0,220	Valid
		POS6	0,551	0,220	Valid
		POS7	0,687	0,220	Valid
		POS8	0,528	0,220	Valid
		POS9	0,690	0,220	Valid
		POS10	0,689	0,220	Valid
4.	Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	OCB1	0,685	0,220	Valid
		OCB2	0,761	0,220	Valid
		OCB3	0,735	0,220	Valid
		OCB4	0,555	0,220	Valid
		OCB5	0,782	0,220	Valid
		OCB6	0,763	0,220	Valid

		OCB7	0,727	0,220	Valid
		OCB8	0,772	0,220	Valid
		OCB9	0,573	0,220	Valid
		OCB10	0,648	0,220	Valid
		OCB11	0,765	0,220	Valid
		OCB12	0,752	0,220	Valid
		OCB13	0,627	0,220	Valid
		OCB14	0,599	0,220	Valid
		OCB15	0,725	0,220	Valid
		OCB16	0,549	0,220	Valid
		OCB17	0,626	0,220	Valid
		OCB18	0,361	0,220	Valid
		OCB19	0,688	0,220	Valid

Sumber: Data primer data diolah tahun 2024

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan r hitung setiap butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja, *Perceived Organizational Support* (POS), dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) lebih besar dari r tabel (0,220). Sementara itu, pada variabel komitmen organisasi terdapat item pernyataan yang tidak valid yaitu KO3, KO5, KO6, KO8, KO9, KO12, dan KO24. Maka dari itu, item pernyataan KO3, KO5, KO6, KO8, KO9, KO12, dan KO24 tidak disertakan dalam pengujian.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018), uji reliabilitas adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengevaluasi kuesioner yang berisi indikator-indikator

variabel atau konstruk. Jika pernyataan-pernyataan dalam kuesioner tersebut konsisten atau stabil, maka kuesioner tersebut dapat dianggap sebagai alat yang reliabel atau dapat diandalkan. Pada penelitian ini menggunakan SPSS untuk mengukur uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$. *Software* yang digunakan dalam pengujian ini adalah SPSS versi 26.0 for Windows.

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Komitmen Organisasi	17	0,877	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	10	0,805	Reliabel
3	<i>Perceived Organizational Support</i> (POS)	10	0,813	Reliabel
4	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)	19	0,927	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Dari data yang disajikan dalam tabel 4.7 di atas, dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* dari semua variable lebih besar dari 0,70; baik variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, *Perceived Organizational Support*

(POS), maupun variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), maka dapat disimpulkan bahwa semua item variabel pada penelitian ini reliabel serta dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

3. Uji Asumsi Dasar (Uji Normalitas)

Menurut Wiyono (2020), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dapat diterapkan pada data skala ordinal, interval, atau rasio. Penelitian ini menerapkan uji normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Data dianggap memiliki distribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%. *Software* dalam pengujian ini menggunakan SPSS versi 26.0 for Windows.

Tabel 4.8

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.58248889
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.074
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Dari tabel 4.8 di atas, dapat dilihat data menunjukkan hasil Asymp. Sig. sebesar 0,199 yang lebih besar dari tingkat nilai

signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Wiyono (2020) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat pelanggaran terhadap asumsi klasik yang berkaitan dengan multikolinearitas. Multikolinearitas mengacu pada adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas dilakukan dengan menganalisis nilai *variance inflation factor* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu;

- Jika $VIF < 5$ maka tidak ada multikolinearitas.
- Jika $VIF > 5$ maka ada multikolinearitas.

Software dalam pengujian ini menggunakan SPSS versi 26.0 for windows.

Table 4.9

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	35.608	8.570		4.155	.000		
	KO	-.122	.083	-.141	-1.476	.144	.986	1.014
	KK	.605	.231	.330	2.615	.011	.563	1.776
	POS	.538	.254	.268	2.119	.037	.562	1.779

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Dari tabel 4.9 di atas, dapat dilihat hasil variabel komitmen organisasi memiliki nilai VIF 1,014. Selanjutnya, variabel kepuasan kerja

menunjukkan nilai VIF 1,776 dan variabel *Perceived Organizational Support* (POS) menunjukkan nilai VIF 1,779. Dari hasil tersebut, dapat dilihat bahwa semua variabel independen memiliki hasil VIF kurang dari 5. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2020), uji heteroskedastisitas adalah sebuah prosedur pengujian yang digunakan untuk menilai apakah ada pelanggaran terhadap asumsi lasik berupa heteroskedastisitas, yaitu variasi yang tidak merata dari residu untuk semua pengamatan dalam model regresi. Dalam penelitian ini, untuk menguji keberadaan heteroskedastisitas, digunakan Uji Glejser. Menurut Ghozali (2018) Uji Glejser memiliki kriteria yang menyatakan bahwa jika nilai signifikansi $>0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 4.10

Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.325	4.340		2.379	.020
	KO_X1	-.074	.040	-.205	-1.864	.066
	KK	.186	.119	.228	1.565	.122
	POS	-.235	.130	-.263	-1.804	.075

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Dari tabel 4.10 di atas, dapat dilihat hasil uji heterokedastisitas masing-masing variabel signifikansi lebih dari 0,05. Hasil variabel komitmen organisasi menunjukkan signifikansi 0,066, kepuasan kerja menunjukkan signifikansi 0,122; serta *Perceived Organizational Support* (POS) menunjukkan nilai signifikansi 0,705. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini terbebas dari gejala heterokedastisitas.

5. Uji *Goodness of Fit*

Ghozali (2018) menyebutkan bahwa ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness of Fit*-nya. Secara statistik nilai *Goodness of Fit* dapat diukur dari nilai statistik F. Apabila nilai *probability F* statistik kurang dari 0,05 atau 5%, maka semua variabel independen mampu memprediksi variabel dependen dengan baik. Hasil uji *goodness of fit* dalam penelitian ini akan ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4.11

Hasil Uji *Goodness of Fit*

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2334.984	3	778.328	22.131	.000 ^b
	Residual	2672.816	76	35.169		
	Total	5007.800	79			
a. Dependent Variable: OCB						
b. Predictors: (Constant), POS, KO_X1, KK						

Sumber: Data primer diolah tahun2024

Dari tabel 4.11 di atas, diketahui hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini mampu memprediksi variabel dengan baik.

6. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda menurut Wiyono (2020) digunakan untuk menguji hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Regresi linear berganda dilakukan untuk penelitian yang jumlah variabel independennya lebih dari satu variabel independen. Di dalam penelitian ini, regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Penelitian ini menggunakan *software* SPSS versi 26.0 *for Windows* dengan hasil pengujian yang disajikan dalam tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.12

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	35.608	8.570		4.155	.000
	KO	-.122	.083	-.141	-1.476	.144
	KK	.605	.231	.330	2.615	.011
	POS	.538	.254	.268	2.119	.037

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Dari hasil pengujian di atas, diketahui persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 35,608 - 0,122 X_1 + 0,605 X_2 + 0,538 X_3 + e$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 35,608 berarti apabila tidak ada variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *perceived organizational support* (POS) maka nilai variabel Y (OCB) adalah 35,608.
- 2) Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X1) memiliki nilai - 0,122. Memiliki arti adanya arah hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB). Apabila diasumsikan variabel lain tetap, maka jika X1 naik maka nilai Y akan turun.
- 3) Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai 0,605. Memiliki arti adanya arah hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB). Apabila

diasumsikan variabel lain tetap, maka jika X2 naik maka nilai Y akan naik.

- 4) Koefisien regresi variabel *perceived organizational support* (POS) (X3) memiliki nilai 0,538. Hal tersebut memiliki arti adanya arah hubungan positif antara *perceived organizational support* (POS) dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB). Apabila diasumsikan variabel lain tetap, maka jika X3 naik, maka nilai Y akan naik.

7. Uji Hipotesis (Uji t)

Ghozali (2018) menyebutkan bahwa uji t merupakan pengujian yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan uji t adalah apabila nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima. Artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak. Artinya variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan SPSS versi 26.0 *for windows*. Hasil pengujian uji t akan ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 4.13

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	35.608	8.570		4.155	.000
	KO	-.122	.083	-.141	-1.476	.144
	KK	.605	.231	.330	2.615	.011
	POS	.538	.254	.268	2.119	.037

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data Primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat diketahui hasil uji t sebagai berikut:

- 1) Variabel komitmen organisasi memiliki t hitung sebesar $-1,476$ lebih kecil dari t tabel $1,990$ dan nilai signifikansi $0,144$ lebih besar dari $0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan Pamella 7 Supermarket Yogyakarta. Sehingga hipotesis 1 yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB ditolak.
- 2) Variabel kepuasan kerja memiliki t hitung sebesar $2,615$ lebih besar dari t tabel $1,990$ dan nilai signifikansi $0,011$ lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan Pamella 7 Supermarket Yogyakarta. Sehingga hipotesis 2

yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB diterima.

- 3) Variabel *perceived organizational support* (POS) memiliki t hitung sebesar 2,119 lebih besar dari t tabel 1,990 dan nilai signifikansi 0,037 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan *perceived organizational support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan Pamella 7 Supermarket Yogyakarta. Sehingga hipotesis 3 yang menyatakan POS berpengaruh positif terhadap OCB diterima.

8. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi (*adjusted R²*) menurut Ghozali (2018) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut Ghozali (2018) nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Nilai R^2 yang rendah berarti menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Begitupun sebaliknya, apabila R^2 mendekati angka satu maka berarti variabel-variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan. Pengujian ini menggunakan SPSS versi 26.0 *for Windows*. Hasil pengujian uji t ditampilkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.466	.445	5.930

a. Predictors: (Constant), POS, KO_X1, KK

Sumber : Data Primer diolah tahun 2024

Dari tabel 4.14 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,445 atau 44,50%. Memiliki arti bahwa variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *perceived organizational support* (POS) mampu menjelaskan variasi perubahan variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) sebesar 44,50%. Sedangkan sebesar 55,50% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

9. Pembahasan

- a. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X1) sebesar $-0,122$ dengan signifikansi sebesar $0,144 > 0,05$ yang artinya H1 ditolak. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diinterpretasikan bahwa apabila komitmen organisasi pegawai semakin tinggi, maka perilaku OCB semakin menurun. Sebaliknya, apabila komitmen organisasi pegawai semakin menurun, maka perilaku OCB semakin tinggi. Hal ini perlu diperhatikan oleh organisasi, khususnya pimpinan, agar memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan sebagai contoh bagi seluruh pegawainya, sehingga

seluruh pegawai merasa bahwa mereka adalah bagian dari keluarga organisasi, merasa masalah organisasi juga merupakan bagian dari pegawai, memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi, merasa senang dan menghabiskan waktu untuk bekerja di organisasi, merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di organisasi, dan berkeinginan untuk mengabdikan diri di dalam organisasi. Dalam komitmen organisasi ini bisa kita lihat rata-rata dari dimensi-dimensi komitmen organisasi seperti komitmen afektif memiliki rata-rata 3,1781, komitmen berkelanjutan memiliki rata-rata 3,1688, dan komitmen normatif memiliki rata-rata 3,1696, dari hasil rata-rata tersebut dimensi komitmen berkelanjutan memiliki nilai rata-rata yang paling sedikit. Kemudian dari setiap pertanyaan dikomitmen berkelanjutan ada satu poin pertanyaan yang rata-ratanya paling sedikit yaitu 3 dengan pertanyaan “Saya merasa bahwa saya mempunyai terlalu sedikit pilihan untuk dipertimbangkan jika meninggalkan organisasi ini”. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa salah satu alasan karyawan untuk berkomitmen adalah karena tidak mempunyai pilihan jika keluar dari perusahaan, sehingga mengindikasikan terdapat unsur keterpaksaan. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa komitmen memang tinggi karena karyawan bertahan, namun belum menunjukkan sikap kooperatif dan proaktif. Hal tersebut berakibat komitmen tinggi, namun OCB rendah.. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sengkey et al. (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha & Adnyani (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan Pamella 7 Supermarket Yogyakarta.

- b. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,605 dengan signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$ yang artinya H2 diterima. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan Pamella 7 Supermarket Yogyakarta. Jika karyawan Pamella Supermarket Yogyakarta sudah memiliki kepuasan kerja dalam dirinya, baik itu puas terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, promosi, dan supervise, maka hal itu akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan hasil penelitian Rofiqoh & Styaningrum (2020) dan Sengkey et al. (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deskriyanto & Ratnaningrum (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

- c. Koefisien regresi variabel *perceived organizational support* (X3) sebesar 0,538 dengan signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$ artinya H3 diterima. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan Pamela 7 Supermarket Yogyakarta. Adanya pengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang positif pada organisasinya akan meningkatkan perilaku OCB. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Didit et al. (2017) dan Partina et al. (2019) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizah et al. (2021) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* (POS) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).
- d. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan Pamela 7 Supermarket Yogyakarta mengabaikan komitmen organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada perusahaan ini dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan *Perceived Organizational Support* (POS) para karyawan.