

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

PT. Alam Surya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan yang berlokasi di Jalan Sirad Salman, Ruko Nomor 7, Air Hitam, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Perusahaan PT. Alam Surya dalam melaksanakan tugas tugas perusahaan memiliki 6 prinsip utama yang dipegang, antara lain:

1. Integritas

Melaksanakan hal yang benar, bertanggung jawab, dan berkomitmen.

2. Inovasi

Menggali segala kemungkinan dan mendorong kreativitas tanpa batas.

3. Luar Biasa

Kinerja terbaik dan memberikan hasil yang luar biasa untuk pencapaian tujuan.

4. Pikiran Terbuka

Berbicara jujur dan menerima pendapat orang lain dengan pikiran terbuka.

5. Rasa Memiliki

Memiliki rasa memiliki pekerjaan atau perusahaan dan terus berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

6. Semangat Untuk Menang

Berusaha untuk melaksanakan yang terbaik dan tidak pernah menyerah.

Perusahaan PT. Alam Surya memiliki beberapa visi dan misi dalam menjalankan amanah perusahaan, antara lain:

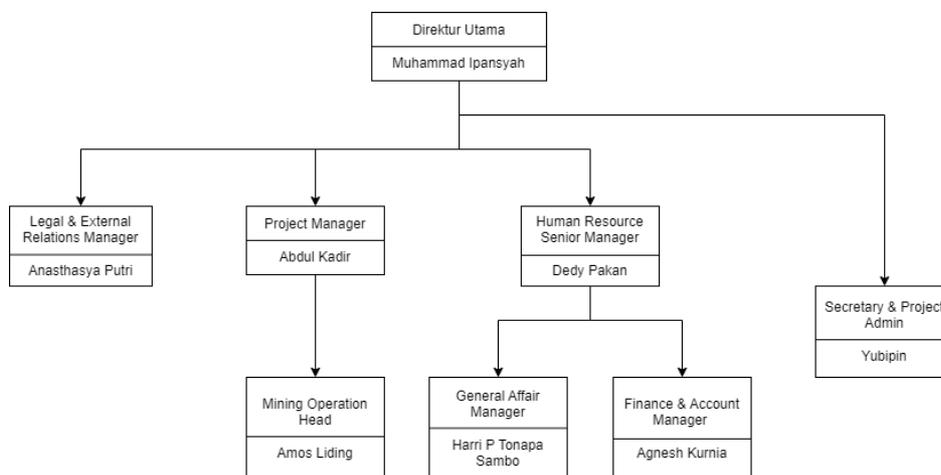
Visi:

Menjadi perusahaan pertambangan batubara terkemuka di Indonesia yang berfokus pada pertumbuhan dan pengembangan berkelanjutan dan berkesinambungan melalui manajemen sumber daya manusia, pembiayaan, dan infrastruktur yang efektif, serta bertanggung jawab terhadap keselamatan pertambangan, perlindungan lingkungan, dan aspek sosial kemasyarakatan.

Misi:

1. Menciptakan nilai perusahaan yang tertanam dan membudaya melalui praktik penambangan yang baik dan benar dengan penggunaan secara maksimal teknologi terkini.
2. Mempertahankan manajemen pembiayaan yang efektif dan efisien dengan operasi penambangan yang memiliki daya saing besar.
3. Pengelolaan dan pengembangan mutu dan kualifikasi sumber daya manusia dan organisasi.
4. Membangun hubungan yang kuat dengan mitra bisnis.
5. Meningkatkan sistem integrasi *supply chain* batubara untuk memastikan kehandalan dan efisiensi.
6. Memberikan manfaat optimal bagi pemegang saham, karyawan, dan masyarakat.
7. Mewujudkan praktik penambangan yang peduli terhadap lingkungan.

## STRUKTUR ORGANISASI PT. ALAM SURYA

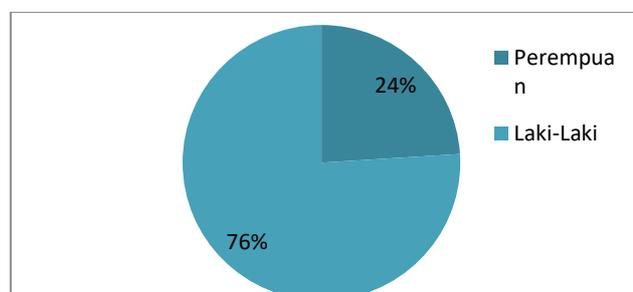


**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Alam Surya**

### B. Deskripsi Data

Riset yang dilaksanakan memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y). Pengujian data dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan PT. Alam Surya dengan jumlah responden yang diharapkan yaitu ada 88 responden. Data karakteristik responden yang dibutuhkan meliputi data jenis kelamin, data usia, data tingkat pendidikan, serta data lamanya bekerja. Karakteristik responden dapat dilihat pada Gambar berikut.

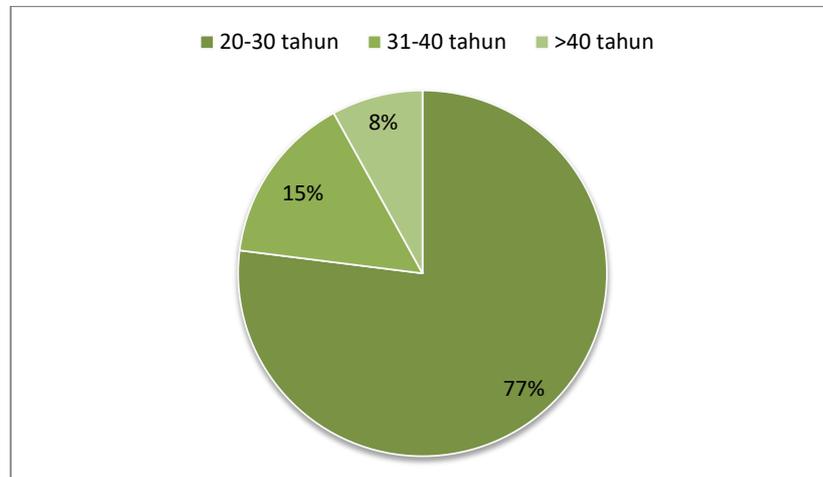
#### 1. Didasarkan pada Jenis Kelamin



**Gambar 4.2. Diagram Jenis Kelamin**

Didasarkan pada dari Gambar 4.2 diatas, bisa diidentifikasi bahwasanya responden terbagi ke dalam 2 jenis kelamin. Hasil dari penelitian menampilkan yaitu responden dengan jumlah terbanyak yaitu responden laki-laki sebanyak 76% ataupun kisaran 67 orang sedangkan responden perempuan sebanyak 24% ataupun kisaran 21 orang.

## 2. Berdasarkan Usia

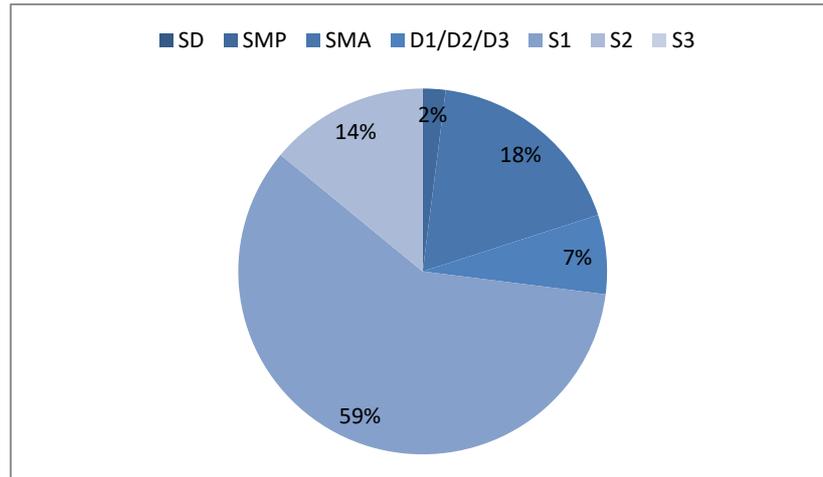


**Gambar 4.3. Diagram Usia**

Didasarkan pada data dari Gambar 4.3 diatas, bisa diidentifikasi bahwasanya karakteristik responden didasarkan pada usia terbagi kedalam 3 kategori yaitu responden dengan usia 20 hingga 30 tahun, responden dengan usia 31 hingga 40 tahun, serta responden dengan usia diatas 40 tahun. Responden dengan usia antara 20 tahun hingga 30 tahun memiliki jumlah responden terbanyak yaitu berkisar 77% atau setara dengan 68 orang, responden dengan usia antara 31 tahun hingga 40 tahun

berkisar 15% atau setara dengan 13 orang, serta responden dengan usia diatas 40 tahun yang berkisar 8% atau setara dengan 7 orang.

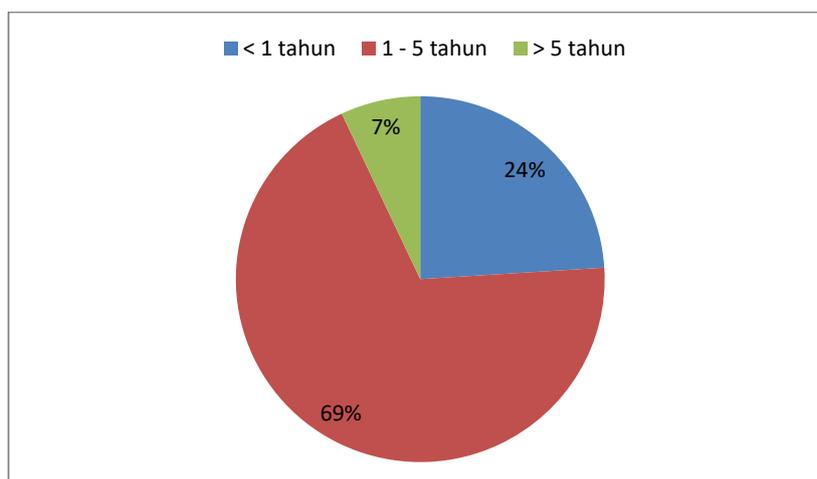
### 3. Didasarkan pada Tingkat Pendidikan



**Gambar 4.4. Diagram Tingkat Pendidikan**

Didasarkan pada data dari Gambar 4.4 diatas, bisa diidentifikasi bahwasanya karakteristik responden didasarkan pada tingkat pendidikan dibagi ke dalam 7 kategori yaitu SD, SMP, SMA, D1/D2/D3, S1, S2, dan S3. Responden dengan jumlah terbanyak yaitu responden dengan tingkat pendidikan S1 yang berkisar 59% atau setara dengan 52 orang, responden dengan tingkat pendidikan SMA yang berkisar 18% atau setara dengan 16 orang, responden dengan tingkat pendidikan S2 yang berkisar 14% atau setara dengan 12 orang, responden dengan tingkat pendidikan D1/D2/D3 yang berkisar 7% atau setara dengan 6 orang, serta responden dengan tingkat Pendidikan SMP yang berkisar 2% atau setara dengan 2 orang.

#### 4. Berdasarkan Lama Bekerja



**Gambar 4.5. Diagram Lama Bekerja**

Didasarkan pada data dari Gambar 4.5 diatas, bisa diidentifikasi bahwasanya karakteristik responden dengan indikator lamanya bekerja dibagi ke dalam 3 bagian yaitu lama bekerja dibawah 1 tahun, lama bekerja antara 1 tahun hingga 5 tahun, serta lama bekerja di atas 5 tahun. Responden dengan jumlah terbanyak yaitu responden dengan lama bekerja antara 1 tahun hingga 5 tahun dengan kisaran persentase 69% atau setara dengan 61 orang, responden dengan lama bekerja dibawah satu tahun menandakan kisaran angka 24% atau setara dengan 21 orang, dan responden dengan lama bekerja diatas 5 tahun menandakan kisaran angka 7% atau setara dengan 6 orang.

#### 5. Berdasarkan Variabel Penelitian

Penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari kuesioner yang penulis sebarakan berikut :

a. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin kerja yang telah dirangkum dalam tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4. 1. Skor Kuesioner Untuk Variabel Disiplin Kerja**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	40.9%	42	47.7%	8	9.1%	1	1.1%	1	1.1%	88	100%
2	37	42.0%	41	46.6%	7	8.0%	3	3.4%	0	0.0%	88	100%
3	36	40.9%	43	48.9%	7	8.0%	1	1.1%	1	1.1%	88	100%
4	35	39.8%	45	51.1%	5	5.7%	3	3.4%	0	0.0%	88	100%
5	33	37.5%	43	48.9%	9	10.2%	3	3.4%	0	0.0%	88	100%
6	38	43.2%	43	48.9%	4	4.5%	3	3.4%	0	0.0%	88	100%
7	36	40.9%	44	50.0%	5	5.7%	3	3.4%	0	0.0%	88	100%

b. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepuasan kerja yang telah dirangkum dalam tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4. 2. Skor Kuesioner Untuk Variabel Kepuasan Kerja**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	37.5%	41	46.6%	11	12.5%	3	3.4%	0	0.0%	88	100%
2	38	43.2%	43	48.9%	4	4.5%	3	3.4%	0	0.0%	88	100%
3	36	40.9%	39	44.3%	12	13.6%	1	1.1%	0	0.0%	88	100%
4	38	43.2%	43	48.9%	4	4.5%	3	3.4%	0	0.0%	88	100%
5	36	40.9%	47	53.4%	3	3.4%	1	1.1%	1	1.1%	88	100%
6	38	43.2%	45	51.1%	2	2.3%	3	3.4%	0	0.0%	88	100%

7	36	40.9%	37	42.0%	13	14.8%	1	1.1%	1	1.1%	88	100%
---	----	-------	----	-------	----	-------	---	------	---	------	----	------

c. Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel *Organizational Citizenship Behaviour* yang telah dirangkum dalam tabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4. 3. Skor Kuesioner Untuk Variabel *Organizational Citizenship Behaviour***

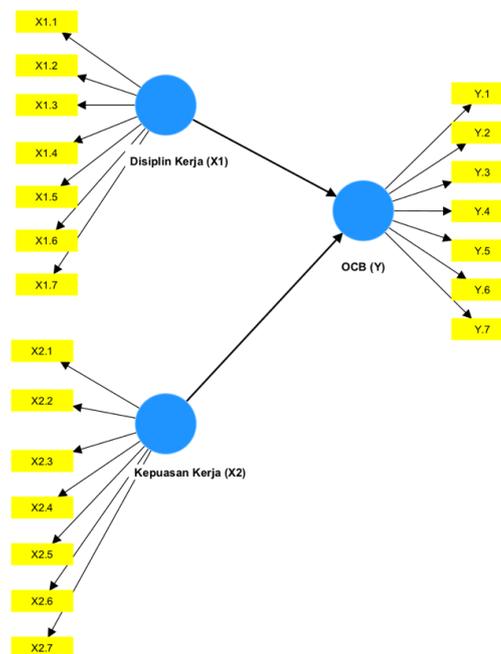
No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	40.9%	49	55.7%	1	1.1%	1	1.1%	1	1.1%	88	100%
2	35	39.8%	41	46.6%	9	10.2%	3	3.4%	0	0.0%	88	100%
3	36	40.9%	44	50.0%	6	6.8%	1	1.1%	1	1.1%	88	100%
4	34	38.6%	41	46.6%	11	12.5%	1	1.1%	1	1.1%	88	100%
5	39	44.3%	42	47.7%	4	4.5%	3	3.4%	0	0.0%	88	100%
6	36	40.9%	45	51.1%	5	5.7%	1	1.1%	1	1.1%	88	100%
7	36	40.9%	40	45.5%	9	10.2%	3	3.4%	0	0.0%	88	100%

**C. Analisis Data**

Analisis data dilaksanakan untuk mengetahui hubungan antar variable pada penelitian yang dilaksanakan. Pengolahan data dilaksanakan dengan memakai aplikasi software smartpls. Pengukuran yang dilaksanakan terbagi menjadi dua antara lain pengujian model pengukuran atau *outer model* dan pengujian model structural atau *inner model*.

## 1. Model Pengukuran atau *Outer Model*

Pengukuran data pada uji model pengukuran memakai analisis *Partial Least Square* (PLS). Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara instrumen Disiplin Kerja (X1) dan instrument Kepuasan Kerja (X2) dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Skema model PLS dengan *outer model* disajikan pada Gambar 4.6 berikut.



**Gambar 4.6. Hasil Model Pengukuran *Outer Model***

### a. Uji Validitas

#### 1) *Convergent Validity*

*Convergent Validity* termasuk ke dalam pengujian validitas data yang dipakai pada penelitian. Suatu data dapat dinyatakan terpenuhi nilai dari *convergent validity* apabila memiliki nilai *outer loading* lebih daripada 0,7. Suatu data dikatakan tidak terpenuhi nilai dari *convergent*

*validity* jika memiliki nilai *outer loading* kurang dari 0,7. Hasil analisis nilai *outer loading* dari masing masing indikator disajikan pada Tabel 4.4. berikut.

**Tabel 4. 4. Hasil Analisis Nilai *Outer Loading***

	<b>Disiplin Kerja (X1)</b>	<b>Kepuasan Kerja (X2)</b>	<b>OCB (Y)</b>
X1.1	0,709		
X1.2	0,871		
X1.3	0,724		
X1.4	0,843		
X1.5	0,868		
X1.6	0,901		
X1.7	0,865		
X2.1		0,828	
X2.2		0,855	
X2.3		0,812	
X2.4		0,792	
X2.5		0,796	
X2.6		0,833	
X2.7		0,795	
Y1			0,893
Y2			0,768
Y3			0,862
Y4			0,857
Y5			0,707
Y6			0,870
Y7			0,757

a) Variabel Disiplin Kerja (X1)

Didasarkan pada data melalui Tabel 4.4 diatas, bisa diidentifikasi bahwasanya variable disiplin kerja memiliki variasi angka *outer model* antara 0,709 hingga 0,901. Butir pertanyaan pertama dengan indikator X1.1 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,709 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat

dari *convergent validity*; indikator kedua X1.2 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,871 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator ketiga dengan pertanyaan X1.3 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,724 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator keempat dengan pertanyaan X1.4 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,843 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator kelima X1.5 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,868 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator kelima dengan pertanyaan pada X1.6 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,901 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; dan indikator kelima dengan pertanyaan pada X1.7 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,865 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*.

Dari hasil analisis data (X1) yang telah diuji, menampilkan yaitu variable disiplin kerja dengan ketujuh pertanyaan telah terdistribusi secara valid dan telah terpenuhi pengujian *convergent validity*. Data pada kuesioner bisa disebut telah mampu dipahami oleh responden karena memiliki nilai dari *outer loading* diatas 0,7.

b) Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Didasarkan pada data melalui Tabel 4.4 diatas, bisa diidentifikasi bahwasanya variable kepuasan kerja memiliki variasi angka *outer model* antara 0,792 hingga 0,855. Pertanyaan pertama dengan indikator X2.1 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,828 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator kedua X2.2 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,855 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator ketiga X2.3 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,812 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator keempat X2.4 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,792 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator kelima X2.5 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,796 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator ke lima dengan pertanyaan X2.6 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,833 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; dan indikator kelima dengan pertanyaan pada X2.7 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,795 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*.

c) Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y)

Didasarkan pada data melalui Tabel 4.4 diatas, bisa diidentifikasi bahwasanya variable disiplin kerja memiliki variasi

angka *outer model* antara 0,707 hingga 0,893. Pertanyaan pertama dengan indikator Y.1 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,893 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator kedua Y.2 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,768 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator ketiga Y.3 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,862 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator keempat Y.4 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,857 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator keempat dengan pertanyaan Y.5 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,707 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator keempat dengan pertanyaan pada Y.6 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,870 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; dan indikator keempat dengan pertanyaan Y.7 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,757 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*.

## 2) *Discriminant Validity*

*Discriminant Validity* suatu model dianggap baik jika setiap nilai *loading* dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar nilai *loading* lain terhadap

variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh pada tabel 4.5. berikut:

**Tabel 4. 5. Hasil Analisis *Discriminant Validity* (*Croos Loading*)**

	<b>Disiplin Kerja (X1)</b>	<b>Kepuasan Kerja (X2)</b>	<b>OCB (Y)</b>
X1.1	0,709	0,798	0,831
X1.2	0,871	0,802	0,684
X1.3	0,724	0,784	0,881
X1.4	0,843	0,773	0,699
X1.5	0,868	0,830	0,749
X1.6	0,901	0,855	0,724
X1.7	0,865	0,796	0,700
X2.1	0,862	0,828	0,753
X2.2	0,901	0,855	0,724
X2.3	0,718	0,812	0,792
X2.4	0,850	0,792	0,695
X2.5	0,722	0,796	0,882
X2.6	0,889	0,833	0,728
X2.7	0,694	0,795	0,806
Y1	0,731	0,804	0,893
Y2	0,825	0,777	0,768
Y3	0,703	0,771	0,862
Y4	0,717	0,772	0,857
Y5	0,806	0,766	0,707
Y6	0,708	0,778	0,870
Y7	0,812	0,759	0,757

Didasarkan pada table 4.5. diatas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator memiliki *loading factor* terbesar dikonstruksya masing-masing dan tidak pada konstruk yang lain, hal ini berarti seluruh di indikator valid dalam mengukur konstruksya masing-masing, dengan demikian dalam tahap ini tidak ada indikator yang didrop dari model.

### 3) *Average Variance Extracted* (AVE)

Nilai dari *Average Variance Extracted* dapat terpenuhi jika *Average Variance Extracted* (AVE) dari setiap variable menandakan angka lebih besar daripada 0,5. Jika nilai yang didapatkan lebih rendah daripada 0,5 maka data terindikasi terdapat permasalahan sehingga perlu dilaksanakan modifikasi. Hasil uji *Average Variance Extracted* (AVE) disajikan pada Tabel 4.6. berikut.

**Tabel 4. 6. Hasil Analisis *Average Variance Extracted* (AVE)**

<b>Variabel</b>	<b><i>Average Variance Extracted</i> (AVE)</b>
Disiplin Kerja (X1)	0,688
Kepuasan Kerja (X2)	0,666
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> / OCB (Y)	0,670

Didasarkan pada data melalui Tabel 4.6. diatas, bisa diidentifikasi bahwasanya variable disiplin kerja (X1) menandakan angka *average variance extracted* (AVE) sebanyak 0,688 yang mengindikasikan bahwa variasi pengukuran variable disiplin kerja X1.1 hingga X1.7 telah terpenuhi persyaratan dari *convergent validity* secara baik. Variabel kepuasan kerja (X2) menampilkan yaitu angka *average variance extracted* (AVE) sebanyak 0,666 yang mengindikasikan bahwa variasi pengukuran variable kepuasan kerja X2.1 hingga X2.7 telah terpenuhi persyaratan dari *average variance extracted* secara baik. Variabel *Organizational Citizenship Behaviour*/ OCB (Y) menampilkan yaitu angka *average variance*

*extracted* (AVE) sebanyak 0,670 yang mengindikasikan bahwa variasi pengukuran variable OCB telah terpenuhi persyaratan secara baik.

Sehingga dapat disimpulkan dari ketiga variable yang dihasilkan bahwa variable disiplin kerja (X1), variable kepuasan kerja (X2), dan variable *Organizational Citizenship Behaviour/ OCB* (Y) telah terdistribusi secara valid dan tidak mengalami permasalahan pada model yang diuji.

b. Uji Reabilitas

1) *Cronbach alpha*

*Cronbach's alpha* disebut juga dengan pengukuran batas bawah dari nilai reabilitas suatu indikator. Suatu indikator bisa disebut *reliable* (dapat diandalkan) jika indikator yang diperoleh lebih besar daripada 0,6. Jika data pada indikator menandakan angka dibawah 0,5, maka poin pertanyaan disebut juga sebagai *not reliable* atau tidak dapat diandalkan. Hasil analisis dari *cronbach's alpha* disajikan pada Tabel 4.7 berikut.

**Tabel 4. 7. Hasil Analisis *Cronbach's Alpha***

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	
Disiplin Kerja (X1)	0,923	Reliable
Kepuasan Kerja (X2)	0,917	Reliable
<i>Organizational Citizenship Behaviour / OCB</i> (Y)	0,917	Reliable

Didasarkan pada Tabel 4.7. diatas, bisa diidentifikasi bahwasanya hasil dari uji *Cronbach's Alpha* pada indikator disiplin kerja (X1) menandakan angka 0,923. Angka ini dapat dikategorikan lebih besar daripada 0,5 sehingga data dari disiplin kerja (X1) bisa disebut *reliable* atau dapat diandalkan. Hasil dari uji *Cronbach's Alpha* pada indikator kepuasan kerja (X2) menandakan angka 0,917. Angka ini dapat dikategorikan lebih besar daripada 0,5 sehingga data dari kepuasan kerja (X2) bisa disebut *reliable* atau dapat diandalkan. Hasil dari uji *Cronbach's Alpha* pada indikator *Organizational Citizenship Behaviour/ OCB* (Y) menandakan angka 0,917. Angka ini dapat dikategorikan lebih besar daripada 0,5 sehingga data dari *Organizational Citizenship Behaviour/ OCB* (Y) bisa disebut *reliable* atau dapat diandalkan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja (X1), variable kepuasan kerja (X2), dan variable *Organizational Citizenship Behaviour/ OCB* (Y) menandakan nilai diatas 0,6 sehingga bisa disebut bahwa semua variable memiliki nilai reabilitas yang baik dan telah sesuai dengan batas dari nilai minimum yang diharapkan.

## 2) *Composite Reability*

*Composite Reability* disebut juga dengan pengukuran nilai sesungguhnya dari suatu reabilitas variable. Perhitungan ini dipakai untuk melaksanakan estimasi pada konsistensi suatu internal konstruk dari data yang diuji. Indikator bisa disebut telah terdistribusi secara

*reliable* jika angka menandakan nilai diatas 0,7. Jika nilai suatu indikator menandakan kurang dari 0,7 maka indikator tidak dapat terdistribusi secara *reliable*. Hasil analisis data dari *composite reability* pada penelitian disajikan pada Tabel 4.8. berikut.

**Tabel 4. 8. Hasil Analisis Cronbach's Alpha**

Variabel	Composite Realibility
Disiplin Kerja (X1)	0,939
Kepuasan Kerja (X2)	0,933
Organizational Citizenship Behaviour / OCB (Y)	0,934

Didasarkan pada Tabel 4.8. diatas, hasil dari uji *composite reability* pada indikator disiplin kerja (X1) memperoleh nilai 0,939. Angka ini sudah bisa disebut *reliable* karena angka menandakan lebih besar daripada 0,7. Hasil uji *composite reability* pada indikator kepuasan kerja (X2) memperoleh nilai 0,933. Angka ini sudah bisa disebut *reliable* karena angka menandakan lebih besar daripada 0,7. Hasil uji *composite reability* pada indikator *Organizational Citizenship Behaviour / OCB (Y)* memperoleh nilai 0,934. Angka ini sudah bisa disebut *reliable* karena angka menandakan lebih besar daripada 0,7.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja (X1), indikator kepuasan kerja (X2), dan indikator *Organizational Citizenship Behaviour / OCB (Y)* telah memiliki reabilitas yang baik dan sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang diinginkan.

## 2. Model Struktural atau *Inner Model*

### a. *R-square*

Pengujian nilai *r-square* dikategorikan ke dalam 3 penilaian yaitu kategori kuat dengan nilai 0,75, kategori moderat dengan nilai 0,50 dan kategori lemah dengan nilai 0,25. Hasil analisis data *R-square* pada penelitian tersaji pada Tabel 4.9 berikut.

**Tabel 4. 9. Hasil Analisis Data *R-Square***

<b>Variabel</b>	<b>R-Square</b>
<i>Organizational Citizenship Behaviour / OCB (Y)</i>	0,901

Didasarkan pada Tabel 4.9 diatas, bisa diidentifikasi bahwasanya nilai *R-square* ialah sebanyak 0,901. Nilai ini tergolong ke dalam kategori kuat karena angka menandakan lebih besar daripada 0,75. Sehingga dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* sebanyak 0,901 atau 90%.

### b. *Effect Size (F Square)*

*F square* atau disebut juga sebagai *effect size* bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable pada level struktural dimana pengujian ini dilaksanakan untuk mengukur perubahan *R square* ketika variable dikatakan tidak sesuai ataupun sesuai dalam suatu model variable yang berpengaruh pada Chin (1998) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator penentuan dari *F square* yaitu *F square* dengan nilai 0,02 memiliki pengaruh yang tidak signifikan; *F square* dengan nilai 0,15 memiliki

pengaruh sedang; dan *F square* dengan nilai 0,35 memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil analisis *F square* disajikan pada Tabel 4.10. berikut.

**Tabel 4. 10. Hasil Analisis *F square* (*Effect Size*)**

<b>Variabel</b>	<b><i>Composite Reliability</i></b>
Disiplin Kerja (X1)	0,010
Kepuasan Kerja (X2)	0,446
<i>Organizational Citizenship Behaviour / OCB</i> (Y)	

Didasarkan pada data melalui Tabel 4.10. diatas, dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja (X1) menandakan angka *F square* sebanyak 0,010 sedangkan variable kepuasan kerja (X2) menandakan angka *F square* sebanyak 0,446. Sesuai dengan pedoman penentuan hasil analisis *F square* menurut Chin (1998), *F square* dengan nilai 0,02 memiliki pengaruh yang tidak signifikan; *F square* dengan nilai 0,15 memiliki pengaruh sedang; dan *F square* dengan nilai 0,35 memiliki pengaruh yang signifikan. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh yang tidak signifikan ( $0,010 < 0,020$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour / OCB* (Y). Sedangkan kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan ( $0,446 > 0,35$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour / OCB* (Y).

c. *Path Coefficient*

*Path coefficient* bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari hasil data penelitian dengan menandakan arah hubungan variable. Terdapat dua arah antar variable yaitu arah positif atau arah negatif. *Path*

*coefficient* memiliki rentang angka antara -1 hingga 1. Hasil analisis data dari *path coefficient* disajikan pada Tabel 4.11. berikut.

**Tabel 4. 11. Hasil Analisis Data *Path Coefficient***

	<b>Disiplin Kerja</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b><i>Organizational Citizenship Behaviour</i></b>
Disiplin Kerja (X1) → <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> / OCB (Y)			-0,162
Kepuasan Kerja (X2) → <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> / OCB (Y)			1,107

Didasarkan pada Tabel 4.11. diatas, nilai dari *path coefficient* ada jalur negatife dan positif (dilihat pada original sample), antara lain:

1. Disiplin kerja (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) : Nilai T Statistic ( $0,837 < 1,96$ ) Original Sampel -0,162 dan P-Value ( $0,405 > 0,05$ ), artinya pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) adalah negatif dan tidak signifikan.

2. Kepuasan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) : Nilai T Statistic ( $5,741 > 1,96$ ) Original Sampel 1,107 dan P-Value ( $0,000 < 0,05$ ), artinya pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) adalah positif dan signifikan. Variabel disiplin kerja memiliki arah negatif pada hasil *path coefficient*,

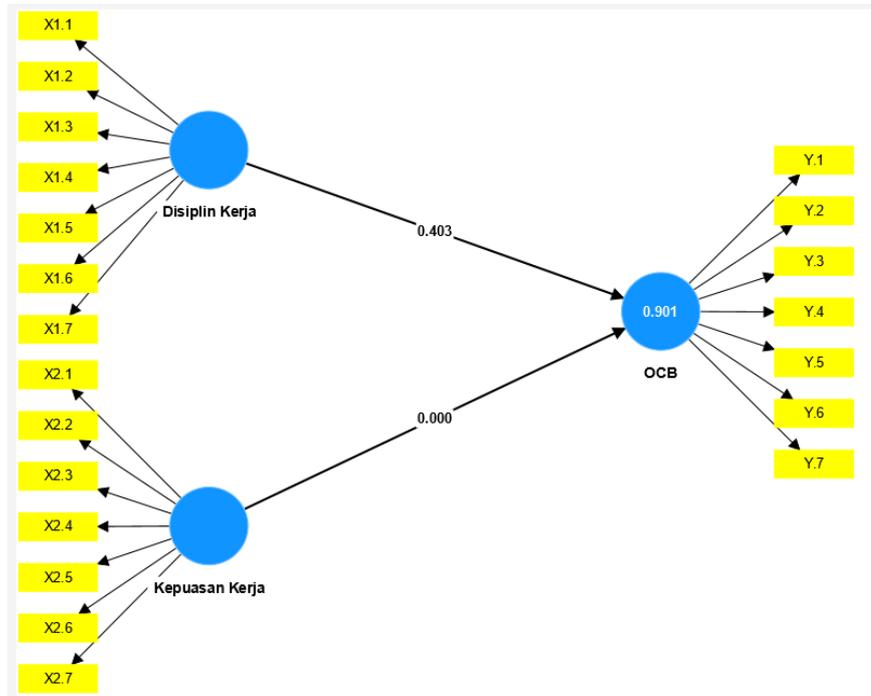
sedangkan variable kepuasan kerja memiliki arah positif pada hasil *path coefficient*.

d. Hasil *bootstrapping*

Analisis *bootstrapping* bertujuan untuk melihat tingkat signifikansi dari hasil data apakah berpengaruh secara parsial ataukah tidak. Nilai *p value* yang menandakan angka lebih kecil daripada 0,05 mengindikasikan bahwa  $H_a$  dapat diterima dan  $H_0$  ditolak dimana memiliki artian bahwa variabel eksogen dapat berpengaruh secara signifikan. Nilai *p value* yang menandakan angka lebih besar daripada 0,05 mengindikasikan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima dimana memiliki artian bahwa variable eksogen tidak berpengaruh secara signifikan. Selain itu, *T-statistics* merupakan suatu nilai yang dipakai guna melihat tingkat signifikansi pada pengujian hipotesis dengan cara mencari nilai *T-statistics* melalui prosedur *bootstrapping*. Pada pengujian hipotesis bisa disebut signifikan ketika nilai *T-statistics* lebih besar dari 1,96, sedangkan jika nilai *T-statistics* kurang dari 1,96 maka dianggap tidak signifikan. Hasil *bootstrapping* disajikan pada Tabel 4.12 dan pada Gambar 4.6 berikut.

**Tabel 4. 12. Hasil *Bootstrapping***

	<b>Original Sample</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
Disiplin Kerja (X1) → OCB(Y)	-0,162	-0,171	0,194	0,837	0,403
Kepuasan Kerja (X2) → OCB(Y)	1,107	1,117	0,193	5,741	0,000



**Gambar 4.7. Diagram Hasil *Bootstrapping***

Didasarkan pada data dari Tabel 4.12. diatas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* pada nilai original sample bernilai negatif sebanyak -0,162 dengan nilai *t statistics* 0,837. Nilai *t statistics* yang lebih kecil jika dibandingkan dengan 1,96 ( $0,837 < 1,96$ ) mengindikasikan bahwa data dianggap tidak signifikan. Nilai *p-value* menandakan angka 0,403 dimana angka ini lebih besar jika dibandingkan dengan 0,05 ( $0,403 > 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima dengan artian variable eksogen tidak berpengaruh secara signifikan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* pada nilai original sample bernilai positif sebanyak 1,107 dengan nilai *t statistics* sebanyak 5,741. Nilai *t statistics* yang lebih besar jika dibandingkan dengan 1,96 ( $5,741 > 1,96$ ) mengindikasikan bahwa data dianggap signifikan. Nilai *p-value* menandakan angka 0,000 lebih kecil jika dibandingkan dengan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan artian bahwa variable eksogen berpengaruh secara signifikan.

### 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada prinsipnya memakai nilai *t statistic* dalam proses pengolahan data. Hipotesis dinyatakan diterima jika memiliki nilai *t statistic* yang lebih besar daripada nilai *t table* sedangkan hipotesis dinyatakan ditolak jika nilai *t statistic* lebih kecil jika dibandingkan dengan *t table*. Hipotesis dianggap diterima jika nilai *t statistic* lebih besar daripada 1,96 (Jogiyanto, 2011). Pengujian hipotesis juga memakai pertimbangan nilai dari hasil pengujian *path coefficient*. Hasil analisis pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 4.13. berikut.

**Tabel 4. 13. Hasil Analisis Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Path		<i>t-statistic</i>	<i>t-table</i>	keterangan
	dari-	ke-			
H1	X1	Y	0,837	1,96	Hipotesis ditolak
H2	X2	Y	5,741	1,96	Hipotesis diterima

Didasarkan pada Tabel 4.13. diatas, dapat diketahui sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis 1: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Pengaruh dari disiplin kerja (X1) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) mendapatkan hasil *t statistic* sebanyak 0,837. Hasil yang didapatkan terbukti lebih kecil dari  $df=n-k=88-3=85$  yaitu sebanyak 1,960 jika dibandingkan dengan nilai *t-table* yaitu sebanyak 1,96. Yang berarti Hipotesis 1 ditolak, didasarkan pada hasil tersebut dapat diartikan bahwa persepsi pengaruh disiplin kerja negatif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*.

b. Pengujian Hipotesis 2: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Pengaruh dari kepuasan kerja (X2) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) mendapatkan hasil *t statistic* sebanyak 5,741. Hasil yang didapatkan terbukti lebih besar dari  $df=n-k=88-3=85$  yaitu sebanyak 1,960 jika dibandingkan dengan nilai *t-table* yaitu sebanyak 1,96. Yang berarti Hipotesis 2 diterima, didasarkan pada hasil tersebut dapat diartikan bahwa persepsi pengaruh kepuasan kerja positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*.

#### **D. Pembahasan**

Didasarkan pada hasil yang didapatkan dari pengujian hipotesis, dapat disimpulkan penjelasan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Data yang telah diolah menampilkan yaitu tidak ada hubungan antara disiplin kerja dengan *organizational citizenship behaviour* di PT Alam Surya; secara spesifik nilai Original Sample sebanyak -0,162 memiliki nilai negatif dan nilai P-Values sebanyak  $0,403 > 0,05$ .

Studi sebelumnya telah menarik kesimpulan yang berbeda tentang hubungan antara disiplin kerja dan *organizational citizenship behaviour*, termasuk oleh Muttaqien. (2021), Wahyudi dkk. (2023), dan Barza Panzi dan Juli Arianti. (2019).

Temuan tersebut menguatkan penelitian sebelumnya (Rahayu., 2022) yang menemukan dampak negatif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap OCB, atau tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap OCB sama sekali.

Dari hasil yang didapatkan bahwa nilai negative dan tidak signifikan berarti tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap OCB pada PT Alam Surya. Walau pun tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap OCB namun perusahaan harus tetap memperhatikan tingkat kedisiplinan dan juga OCB .

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Didasarkan pada data yang telah diolah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship*

*behaviour* (OCB) di PT Alam Surya yang ditunjukkan dengan nilai Original Sample 1,107 yang bertanda positif dan memiliki P-value  $0,000 < 0,05$

Perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka dapat diringkas sebagai kebahagiaan atau ketidakpuasan. Reaksi positif di tempat kerja seringkali menjadi indikator kepuasan kerja (Suwardi, 2011). Ketika seorang karyawan senang dengan pekerjaannya, itu terlihat dalam perilaku dan sikapnya sehari-hari. Karyawan yang melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki lebih banyak sikap dan tindakan kewargaan organisasi.

Penelitian sebelumnya oleh (Melati Kusumaning, 2021), (Lubis dan Doli, 2020), (Nurjayanti dan Setyo, 2022), (Soelton., et al., 2020), dan (Yusnita., et al., 2022) sejalan dengan temuan penelitian ini. Menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Dari hasil tersebut bawah nilai yang positif mengindikasikan bahwa kepuasan kerja meningkat maka OCB juga meningkat pada PT Alam Surya. Dengan keadaan sekarang pada PT Alam Surya harus lebih meingkatkan kepuasan agar tercipta sikap OCB yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.