

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Perkembangan dan kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada internal sources, yaitu sumber daya manusia. Pada sebuah perusahaan sumberdaya manusianya adalah karyawan atau pegawai yang mendukung jalannya perusahaan. Ulrich (1998) mengatakan bahwa kunci sukses sebuah perubahan adalah pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator dan agen perubahan terus menerus, yang secara bersama meningkatkan kemampuan perubahan organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi memiliki keanekaragaman yang cukup tinggi. Adanya keanekaragaman yang cukup tinggi tersebut berarti kemampuan sebagai “*agent of change*” juga akan berbeda-beda. Namun demikian, usaha perubahan organisasi yang membutuhkan partisipasi dari semua karyawan itu akan tercapai bila ada kemauan dari masing-masing individu karyawan untuk berperan sebagai agen perubahan (hal.124-134).

Pada penelitian ini difokuskan pada sumber daya manusia atau karyawan di perusahaan. Khususnya posisi *team assistants* atau *admin staffs* yang memiliki *job descriptions* dan *job characteristics* yang bervariasi. Adapun perusahaan yang dijadikan sebagai objek penelitian adalah Pertamina Hulu Energi ONWJ.

PHE ONWJ atau Pertamina Hulu Energi Offshore North West Java merupakan salah satu Kontraktor Kerjasama Minyak dan Gas di Indonesia. PHE ONWJ merupakan hasil akuisisi yang dahulu lebih dikenal dengan BP West Java. BP West Java merupakan bagian dari BP (*British Petroleum*) yang dikenal sebagai salah satu perusahaan minyak dan gas terbesar di dunia yang tergabung di didalam *six Super Major Oil and Gas Company*, yang salah satu wilayah operasi eksplorasinya berada di kepulauan Indonesia. Sebagai gabungan dari beberapa perusahaan minyak sejenis, BP Indonesia merupakan perusahaan yang berkembang dengan cukup pesat dengan proyek yang cukup besar. BP telah beroperasi di Indonesia selama 40 tahun serta telah mengakuisisi aset-aset Arco pada tahun 2000 dan melakukan *joint venture* dengan PT Castrol Indonesia, PT

AMI, Sanga Sanga dan VICO. BP membagi wilayah operasinya kedalam dua wilayah yaitu BP Tangguh (daerah operasi di Papua Barat) dan BP West Java (daerah operasi di Laut Jawa dan sekitarnya). Pada tanggal 30 Juni 2009 BP Indonesia menjual salah satu asetnya yaitu BP West Java kepada PT Pertamina (Persero). Dan kini dikenal dengan nama PHE ONWJ (Pertamina Hulu Energi Offshore North West Java) yang memiliki daerah operasional onshore di Jakarta dan offshore di Laut Jawa dan sekitarnya.

PHE ONWJ membagi sistem kerjanya ke dalam beberapa divisi yaitu, *Operations Department, Reservoir and Wells Department, Drilling and Completion Department, Engineering Department, Commercial Department, Marine Department, Legal Department, Security Department, Finance Department, Communication and External Affairs Department, Procurement Department, IT&S Department, dan HR Department*. Masing-masing divisi memiliki peranan dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Dimana setiap divisi didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki *job description* dan *job characteristic* yang disesuaikan dengan bidang pekerjaannya.

Salah satu posisi pekerjaan yang memiliki tuntutan untuk bekerja secara multitasking adalah posisi *Team Assistants* atau *Admin Staffs*. Posisi tersebut memiliki *job characteristics* yang bervariasi baik dari segi *Variety* (Variasi Keterampilan), *Task Identity* (Identitas Tugas), *Task Significance* (Signifikansi Tugas), *Autonomy* (Otonomi), dan *Feed Back* (Umpan Balik). Dengan *job characteristics* yang ada pada posisi tersebut, akan memberikan gambaran mengenai hubungan dengan perilaku karyawan dalam bekerja. Perilaku tersebut meliputi *in-role* dan juga *extra-role*, *in-role* yang dimaksud adalah perilaku yang dilakukan karyawan sesuai *job descriptions* nya sedangkan *extra-role* adalah perilaku diluar *in-role* nya yang lebih dikenal dengan *Organizational Citizenship Behaviour*.

BAB V PEMBAHASAN

V.1 Karakteristik Responden

Pertanyaan yang tercakup dalam karakteristik responden adalah lama Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir dan Lama Bekerja. Berdasarkan analisis karakteristik responden terhadap jenis kelamin didapatkan bahwa mayoritas responden adalah wanita sebanyak 28 orang (87,5%).

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen (%)
1	Laki-laki	4	12,5
2	Perempuan	28	87,5
Total		32	100

Untuk karakteristik pendidikan terakhir, didapatkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir sarjana sebanyak 19 responden (59,4%).

No	Pendidikan	Frekuensi	Persen (%)
1	Diploma	13	40,6
2	Sarjana	19	59,4
Total		32	100

Sedangkan untuk karakteristik reponden berdasarkan lama bekerja, didapatkan bahwa mayoritas responden telah bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 12 orang atau 37,5%.

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persen (%)
1	< 1 tahun	4	12,5
2	1-3 tahun	12	37,5
3	3-5 tahun	7	21,875
4	> 5 tahun	9	28,125
Total		32	100

V.2 Analisis Validitas dan Reliabilitas (*Job Characteristics*)

V.2.1 Dimensi *Variety*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	3

Pada tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha berasal dari hasil analisa reliabilitas dari dimensi *Variety* diperoleh hasil nilai sebesar 0,904 lebih besar dari nilai 0,5 ; sehingga dinyatakan reliable secara statistik.

No	Pertanyaan	Koefisien Validitas	Kriteria Validitas	Keterangan
1	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini memerlukan variasi keterampilan yang saya miliki	0,7516	0,3	Valid
2	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini mampu mengembangkan bakat yang saya miliki	0,8539	0,3	Valid
3	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini mampu mengembangkan kreatifitas yang saya miliki	0,8793	0,3	Valid

Hasil pengujian validitas dimensi yang diteliti menunjukkan bahwa untuk dimensi *Variety* nilai Koefisien Validitas untuk semua butir pertanyaan bernilai lebih besar dari 0,300 sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

V.2.2 Dimensi *Task Identity*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,715	2

Pada tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha berasal dari hasil analisa reliabilitas dari dimensi *Task Identity* diperoleh hasil nilai sebesar 0,715 lebih besar dari nilai 0,5 ; sehingga dinyatakan reliable secara statistik.

No	Pertanyaan	Koefisien Validitas	Kriteria Validitas	Keterangan
1	Saya mengerjakan keseluruhan tugas yang diberikan dari awal hingga akhir	-0,0191	0,3	Tidak Valid
2	Saya melakukan seluruh pekerjaan dengan kemampuan dan pikiran sendiri tanpa bantuan orang lain	0,5570	0,3	Valid
3	Saya melakukan seluruh pekerjaan dengan kemampuan dan pikiran sendiri tanpa bantuan mesin	0,5570	0,3	Valid
4	Saya mampu mengendalikan keseluruhan pekerjaan yang diberikan	0,2830	0,3	Tidak Valid

Hasil pengujian validitas dimensi yang diteliti menunjukkan bahwa untuk dimensi *Task Identity* nilai Koefisien Validitas hanya untuk butir pertanyaan 2 dan 3 saja yang bernilai lebih besar dari 0,300 sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Sedangkan sisanya dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

V.2.3 Dimensi *Task significance*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,864	4

Pada tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha berasal dari hasil analisa reliabilitas dari dimensi *Task Significance* diperoleh hasil nilai sebesar 0,864 lebih besar dari nilai 0,5 ; sehingga dinyatakan reliable secara statistik.

No	Pertanyaan	Koefisien Validitas	Kriteria Validitas	Keterangan
1	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat bagi rekan kerja	0,6559	0,3	Valid
2	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat bagi kinerja unit kerja/departemen	0,7771	0,3	Valid
3	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat bagi kelancaran unit kerja lain/departemen lain	0,7213	0,3	Valid
4	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memberikan kontribusi bagi perusahaan/organisasi	0,7059	0,3	Valid

Hasil pengujian validitas dimensi yang diteliti menunjukkan bahwa untuk dimensi *Task Significance* nilai Koefisien Validitas untuk semua butir pertanyaan bernilai lebih dari 0,300 sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

V.2.4 Dimensi *Autonomy*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,781	5

Pada tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha berasal dari hasil analisa reliabilitas dari dimensi *Autonomy* diperoleh hasil nilai sebesar 0,781 lebih besar dari nilai 0,5 ; sehingga dinyatakan reliable secara statistik.

No	Pertanyaan	Koefisien Validitas	Kriteria Validitas	Keterangan
1	Saya diberikan kebebasan berpikir dalam menyelesaikan tugas	0,7139	0,3	Valid
2	Saya diberikan kebebasan bertindak dalam menyelesaikan tugas	0,7311	0,3	Valid
3	Saya diberikan kebebasan memutuskan sesuatu dalam pekerjaan	0,4179	0,3	Valid
4	Saya diberikan kebebasan dalam meminta bantuan pihak lain dalam menyelesaikan tugas	0,5716	0,3	Valid
5	Saya diberikan kebebasan dalam mengatur pekerjaan	0,5045	0,3	Valid

Hasil pengujian validitas dimensi yang diteliti menunjukkan bahwa untuk dimensi *Autonomy* nilai Koefisien Validitas untuk semua butir pertanyaan bernilai lebih dari 0,300 sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

V.2.5 Dimensi *Feed Back*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,723	3

Pada tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha berasal dari hasil analisa reliabilitas dari dimensi *Feed Back* diperoleh hasil nilai sebesar 0,723 lebih besar dari nilai 0,5 ; sehingga dinyatakan reliable secara statistik.

No	Pertanyaan	Koefisien Validitas	Kriteria Validitas	Keterangan
1	Penilaian hasil kerja dan prestasi kerja dilakukan secara berkala dan teratur oleh atasan	0,4949	0,3	Valid
2	Atasan memberikan masukan terhadap kekurangan pada hasil kerja saya	0,7927	0,3	Valid
3	Rekan kerja juga memberikan masukan untuk menyempurnakan hasil kerja saya	0,3971	0,3	Valid

Hasil pengujian validitas dimensi yang diteliti menunjukkan bahwa untuk dimensi *Feed Back* nilai Koefisien Validitas untuk semua butir pertanyaan bernilai lebih dari 0,300 sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

V.3 Analisis Validitas dan Reliabilitas (*Organizational Citizenship Behaviour*)

V.3.1 Dimensi *Altruism*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,752	5

Pada tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha berasal dari hasil analisa reliabilitas dari dimensi *Altruism* diperoleh hasil nilai sebesar 0,752 lebih besar dari nilai 0,5 ; sehingga dinyatakan reliable secara.

No	Pertanyaan	Koefisien Validitas	Kriteria Validitas	Keterangan
1	Saya bersedia menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau sedang istirahat	0,6278	0,3	Valid
2	Saya bersedia membantu rekan kerja yang pekerjaannya overload	0,5611	0,3	Valid
3	Saya bersedia membantu proses orientasi karyawan meskipun tidak diminta	0,3674	0,3	Valid
4	Saya bersedia membantu mengerjakan tugas rekan kerja lain ketika tidak masuk	0,5394	0,3	Valid
5	Saya bersedia menjadi volunteer untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta	0,2349	0,3	Tidak Valid
6	Saya bersedia membantu orang lain diluar departemen ketika mereka memiliki permasalahan	0,5680	0,3	Valid
7	Saya bersedia membantu para tamu jika membutuhkan bantuan	0,2760	0,3	Tidak Valid

Hasil pengujian validitas dimensi yang diteliti menunjukkan bahwa untuk dimensi *Altruism* nilai Koefisien Validitas hanya untuk butir pertanyaan 1, 2, 3, 4, dan 6 saja bernilai lebih dari 0,300 sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Sedangkan sisanya dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

V.3.2 Dimensi *Conscientiousness*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,727	3

Pada tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha berasal dari hasil analisa reliabilitas dari dimensi *Conscientiousness* diperoleh hasil nilai sebesar 0,727 lebih besar dari nilai 0,5 ; sehingga dinyatakan reliable secara statistik.

No	Pertanyaan	Koefisien Validitas	Kriteria Validitas	Keterangan
1	Saya bersedia tiba lebih awal sehingga siap untuk bekerja saat jam kerja dimulai	0,4426	0,3	Valid
2	Saya selalu menghargai waktu dengan datang tepat waktu dan tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan diluar pekerjaan	0,5780	0,3	Valid
3	Saya bersedia datang segera apabila dibutuhkan	0,1662	0,3	Tidak Valid
4	Saya selalu menghindari korupsi waktu atau tidak mengambil kelebihan waktu	0,6530	0,3	Valid

Hasil pengujian validitas dimensi yang diteliti menunjukkan bahwa untuk dimensi *Conscientiousness* nilai Koefisien Validitas hanya untuk butir pertanyaan 1, 2, dan 4 saja bernilai lebih dari 0,300 sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Sedangkan sisanya dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

V.3.3 Dimensi *Sportmanship*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	2

Pada tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha berasal dari hasil analisa reliabilitas dari dimensi *Sportmanship* diperoleh hasil nilai sebesar 0,873 lebih besar dari nilai 0,5 ; sehingga dinyatakan reliable secara statistik.

No	Pertanyaan	Koefisien Validitas	Kriteria Validitas	Keterangan
1	Saya memiliki kemauan untuk bertoleransi terhadap suatu keadaan	0,2431	0,3	Tidak Valid
2	Saya selalu menghindari aktivitas mengeluh tentang sesuatu terhadap pekerjaan	0,7742	0,3	Valid
3	Saya selalu menghindari kebiasaan membesar-besarkan masalah dalam pekerjaan	0,7742	0,3	Valid

Hasil pengujian validitas dimensi yang diteliti menunjukkan bahwa untuk dimensi *Sportmanship* nilai Koefisien Validitas hanya untuk butir pertanyaan 2 dan 3 saja bernilai lebih dari 0,300 sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Sedangkan sisanya dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

V.3.4 Dimensi *Courtesy*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,816	3

Pada tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha berasal dari hasil analisa reliabilitas dari dimensi *Courtesy* diperoleh hasil nilai sebesar 0,816 lebih besar dari nilai 0,5 ; sehingga dinyatakan reliable secara statistik.

No	Pertanyaan	Koefisien Validitas	Kriteria Validitas	Keterangan
1	Saya bersedia memberikan saran dan informasi kepada rekan kerja	0,7048	0,3	Valid
2	Saya bersedia membantu rekan kerja dalam memecahkan permasalahan tentang suatu pekerjaan	0,6911	0,3	Valid
3	Saya bersedia mengatur kebersamaan secara departemental	0,6121	0,3	Valid

Hasil pengujian validitas dimensi yang diteliti menunjukkan bahwa untuk dimensi *Courtesy* nilai Koefisien Validitas untuk semua butir pertanyaan bernilai lebih dari 0,300 sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

V.3.5 Dimensi *Civic Virtue*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,685	5

Pada tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha berasal dari hasil analisa reliabilitas dari dimensi *Civic Virtue* diperoleh hasil nilai sebesar 0,685 lebih besar dari nilai 0,5 ; sehingga dinyatakan reliable secara statistik.

No	Pertanyaan	Koefisien Validitas	Kriteria Validitas	Keterangan
1	Saya selalu memberikan saran dan kritik yang membangun kepada organisasi atau perusahaan	0,5225	0,3	Valid
2	Saya memperhatikan kehidupan dalam berorganisasi seperti kerja sama tim	0,4488	0,3	Valid
3	Saya bersedia mengikuti aktifitas-aktifitas organisasi	0,4835	0,3	Valid
4	Saya membaca dan memahami pengumuman-pengumuman organisasi	0,3496	0,3	Valid
5	Saya memperhatikan perkembangan-perkembangan organisasi	0,4280	0,3	Valid

Hasil pengujian validitas dimensi yang diteliti menunjukkan bahwa untuk dimensi *Civic Virtue* nilai Koefisien Validitas untuk semua butir pertanyaan bernilai lebih dari 0,300 sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

V.4 Analisis Deskriptif

V.4.1 Distribusi Frekuensi Variabel *Job Characteristics*

Variabel *Job Characteristics* dibagi atas 5 dimensi meliputi *Variety*, *Task Identity*, *Task Significance*, *Autonomy*, dan *Feed Back*. Distribusi frekuensi jawaban responden atas dimensi tersebut ditampilkan dalam bahasan berikut:

a. *Variety*

No	Pertanyaan	STS		TS		R		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini memerlukan variasi keterampilan yang saya miliki	0	0,00%	1	3,13%	0	0,00%	23	71,88%	8	25,00%
2	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini mampu mengembangkan bakat yang saya miliki	0	0,00%	2	6,25%	5	15,63%	16	50,00%	9	28,13%
3	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini mampu mengembangkan kreatifitas yang saya miliki	0	0,00%	2	6,25%	1	3,13%	20	62,50%	9	28,13%
Jumlah		0	0,00%	5	5,21%	6	6,25%	59	61,46%	26	27,08%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi jawaban responden di atas, dapat dilihat bahwa sebanyak 23 responden (71,88%) menyatakan **setuju** bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini memerlukan variasi keterampilan yang dimiliki pegawai. Selain itu, sebanyak 16 responden (50%) menyatakan **setuju** bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini mengembangkan bakat yang dimiliki oleh pegawai. Dan sebanyak 20 responden (62,50%) menyatakan **setuju** bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini mampu mengembangkan kreatifitas yang dimiliki pegawai.

Berdasarkan pada jawaban responden atas ketiga pertanyaan yang mewakili dimensi variety tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden “Setuju” (61,46%) terhadap pentingnya dimensi *Variety* dalam pekerjaannya.

Dan berdasarkan hasil wawancara antara peneliti dengan beberapa responden dapat disimpulkan bahwa responden merasa bahwa posisi sebagai *team assistant* ataupun *admin staff* memerlukan keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan tersebut, selain itu pekerjaan yang dilakukan mampu mengembangkan kreatifitas dan bakat yang dimiliki. Sebagai contoh, dalam mengerjakan perihal korespondensi atau surat menyurat, diperlukan keterampilan korespondensi dan juga tata bahasa yang baik (Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris). Responden telah memiliki dasar keterampilan korespondensi sebelumnya, namun seiring dengan berkembangnya variasi korespondensi yang diperlukan dalam aktifitas perusahaan, maka posisi *team assistant* ataupun *admin staff* mendapatkan pengetahuan lebih sehingga kemampuan, keterampilan, serta bakat ikut berkembang.¹

¹ Wawancara dilakukan dengan *team assistant* Reservoir&Wells Department, tanggal 21 May 2010, pukul 11.15

b. Task Identity

No	Pertanyaan	STS		TS		R		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
2	Saya melakukan seluruh pekerjaan dengan kemampuan dan pikiran sendiri tanpa bantuan orang lain	0	0,00%	11	34,38%	7	21,88%	13	40,63%	1	3,13%
3	Saya melakukan seluruh pekerjaan dengan kemampuan dan pikiran sendiri tanpa bantuan mesin	6	18,75%	11	34,38%	11	34,38%	4	12,50%	0	0,00%
Jumlah		6	9,38%	22	34,38%	18	28,13%	17	26,56%	1	1,56%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi jawaban responden di atas, dapat dilihat bahwa sebanyak 13 responden (40,63%) menyatakan **setuju** bahwa pegawai melakukan seluruh pekerjaan dengan kemampuan dan pikiran sendiri tanpa bantuan orang lain. Dan masing-masing sebanyak 11 responden (34,38%) menyatakan **tidak setuju dan ragu** bahwa pegawai melakukan seluruh pekerjaan dengan kemampuan dan pikiran sendiri tanpa bantuan mesin. Berdasarkan pada jawaban responden atas kedua pertanyaan yang mewakili dimensi task identity tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden “Tidak Setuju” (34,38%) terhadap *Task Identity* dalam pekerjaannya.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai dimensi *task identity* yang dirasakan oleh responden, maka peneliti melakukan wawancara sebagai bahan tambahan. Dan berdasarkan hasil wawancara antara peneliti dengan beberapa responden dapat disimpulkan bahwa responden merasa bahwa posisi sebagai *team assistant* ataupun *admin staff* mampu melihat sejauh mana keseluruhan tugas dapat terselesaikan dan bagaimana proses penyelesaian tugas tersebut. Dalam hal ini, responden merasa bahwa tidak seluruh pekerjaannya dilakukan sendiri tanpa bantuan orang lain atau bantuan mesin, karena ada beberapa pekerjaan yang dilakukan dengan bantuan pihak lain. Misalnya dalam hal mengatur perjalanan untuk

business purposes maka *team assistant* atau *admin staff* memerlukan bantuan *travel agent* dan dalam hal korespondensi setiap *staff* memerlukan bantuan komputer dan juga mesin fax untuk mengirimkan surat atau dokumen².

c. Task Significance

No	Pertanyaan	STS		TS		R		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat bagi rekan kerja	0	0,00%	0	0,00%	2	6,25%	20	62,50%	10	31,25%
2	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat bagi kinerja unit kerja/departemen	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	18	56,25%	14	43,75%
3	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat bagi kelancaran unit kerja lain/departemen lain	0	0,00%	0	0,00%	1	3,13%	22	68,75%	9	28,13%
4	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memberikan kontribusi bagi perusahaan/organisasi	0	0,00%	0	0,00%	1	3,13%	16	50,00%	15	46,88%
Jumlah		0	0,00%	0	0,00%	4	3,13%	76	59,38%	48	37,50%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi jawaban responden di atas, dapat dilihat bahwa sebanyak 20 responden (62,50%) menyatakan **setuju** bahwa pegawai merasa pekerjaan yang dilakukannya bermanfaat bagi rekan kerjanya. Sebanyak 18 responden (56,25%) menyatakan **setuju** bahwa pegawai merasa pekerjaan yang dilakukannya bermanfaat bagi –

² Wawancara dilakukan dengan *team assistant* Reservoir&Wells Department, tanggal 21 May 2010, pukul 11.15

kinerja unit kerja/departemen. Selain itu, sebanyak 22 responden (68,75%) menyatakan **setuju** bahwa pegawai merasa pekerjaan yang dilakukannya bermanfaat bagi kelancaran unit kerja/departemen lain. Dan sebanyak 16 responden (50%) menyatakan **setuju** bahwa pegawai merasa pekerjaan yang dilakukannya memberikan kontribusi bagi perusahaan/organisasi. Berdasarkan pada jawaban responden atas keempat pertanyaan yang mewakili dimensi task significance tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden “Setuju” (59,38%) terhadap *Task Significance* dalam pekerjaannya.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai dimensi *task significance* yang dirasakan oleh responden, maka peneliti melakukan wawancara sebagai bahan tambahan. Dan berdasarkan hasil wawancara antara peneliti dengan beberapa responden dapat disimpulkan bahwa responden merasa bahwa posisi sebagai *team assistant* ataupun *admin staff* memegang peranan yang cukup penting dalam kelangsungan suatu departemen atau divisi. Setiap pekerjaan yang dilakukan bermanfaat bagi atasan, rekan kerja, unit kerja/departemen, departemen lain, dan juga organisasi/perusahaan. Misalnya dalam hal membantu untuk *document routing* yang dilakukan oleh *team assistant* atau *admin staff* membantu penyelesaian dokumen yang penting untuk segera mendapatkan *approval*. Dalam hal penyebaran informasi *internal* perusahaan juga diperlukan kontribusi dari *team assistant* atau *admin staff* untuk meneruskan informasi ataupun pengumuman dari pihak manajemen kepada karyawan³.

³ Wawancara dilakukan dengan *team assistant* Reservoir&Wells Department, tanggal 21 May 2010, pukul 11.15

d. Autonomy

No	Pertanyaan	STS		TS		R		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya diberikan kebebasan berpikir dalam menyelesaikan tugas	0	0,00%	0	0,00%	2	6,25%	23	71,88%	7	21,88%
2	Saya diberikan kebebasan bertindak dalam menyelesaikan tugas	0	0,00%	0	0,00%	2	6,25%	25	78,13%	5	15,63%
3	Saya diberikan kebebasan memutuskan sesuatu dalam pekerjaan	0	0,00%	3	9,38%	9	28,13%	17	53,13%	3	9,38%
4	Saya diberikan kebebasan dalam meminta bantuan pihak lain dalam menyelesaikan tugas	0	0,00%	0	0,00%	9	28,13%	19	59,38%	4	12,50%
5	Saya diberikan kebebasan dalam mengatur pekerjaan	0	0,00%	1	3,13%	6	18,75%	20	62,50%	5	15,63%
	Jumlah	0	0,00%	4	2,50%	28	17,50%	104	65,00%	24	15,00%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi jawaban responden di atas, dapat dilihat bahwa sebanyak 23 responden (71,88%) menyatakan **setuju** bahwa pegawai diberikan kebebasan pikiran dalam menyelesaikan tugasnya. Sebanyak 25 responden (78,13%) menyatakan **setuju** bahwa pegawai diberikan kebebasan bertindak dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu, sebanyak 17 responden (53,13%) menyatakan **setuju** bahwa pegawai diberikan kebebasan memutuskan sesuatu dalam pekerjaannya. Sebanyak 19 responden (59,38%) menyatakan **setuju** bahwa pegawai diberikan kebebasan dalam meminta bantuan pihak lain dalam menyelesaikan tugasnya. Dan sebanyak 20 responden (62,50%) menyatakan **setuju** bahwa pegawai diberikan kebebasan dalam mengatur pekerjaannya. Berdasarkan pada jawaban responden atas kelima pertanyaan yang mewakili dimensi *autonomy* tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden “Setuju” (65,00%) terhadap *Autonomy* dalam pekerjaannya.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai dimensi *autonomy* yang dirasakan oleh responden, maka peneliti melakukan wawancara sebagai bahan tambahan. Dan berdasarkan hasil wawancara antara peneliti dengan beberapa responden dapat disimpulkan bahwa responden merasa bahwa posisi sebagai *team assistant* ataupun *admin staff* memerlukan ide atau gagasan yang mendukung pekerjaannya, ide atau gagasan yang diterapkan pada suatu pekerjaan tersebut dapat berasal dari *team assistant* atau *admin staff* sendiri ataupun berasal dari pihak lain. Dalam hal ini, responden diberikan kebebasan berpikir, bertindak, memutuskan sesuatu, meminta bantuan pihak lain, dan mengatur pekerjaannya. Misalnya pada saat mengatur *teambuilding* ataupun *offsite meeting* yang melibatkan banyak pihak, diberikan kebebasan untuk memutuskan cara pengaturan acara dan juga meminta bantuan pihak lain (*event organizer*) sehingga penyelesaian pekerjaan dapat lebih baik⁴.

⁴ Wawancara dilakukan dengan *team assistant* Reservoir&Wells Department, tanggal 21 May 2010, pukul 11.15

e. Feed Back

No	Pertanyaan	STS		TS		R		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Penilaian hasil kerja dan prestasi kerja dilakukan secara berkala dan teratur oleh atasan	0	0,00%	2	6,25%	4	12,50%	24	75,00%	2	6,25%
2	Atasan memberikan masukan terhadap kekurangan pada hasil kerja saya	0	0,00%	1	3,13%	1	3,13%	26	81,25%	4	12,50%
3	Rekan kerja juga memberikan masukan untuk menyempurnakan hasil kerja saya	0	0,00%	0	0,00%	4	12,50%	23	71,88%	5	15,63%
Jumlah		0	0,00%	3	3,13%	9	9,38%	73	76,04%	11	11,46%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi jawaban responden di atas, dapat dilihat bahwa sebanyak 24 responden (75%) menyatakan **setuju** bahwa penilaian hasil kerja dan prestasi kerja dilakukan secara berkala dan teratur oleh atasan. Selain itu, sebanyak 26 responden (81,25%) menyatakan **setuju** bahwa atasan memberikan masukan terhadap kekurangan pada hasil kerja pegawainya. Dan sebanyak 23 responden (71,88%) menyatakan **setuju** bahwa rekan kerja juga memberikan masukan untuk menyempurnakan hasil kerja pegawai. Berdasarkan pada jawaban responden atas ketiga pertanyaan yang mewakili dimensi feed back tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden “Setuju” (76,04%) terhadap pola *Feed Back* dalam pekerjaan.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai dimensi *feedback* yang dirasakan oleh responden, maka peneliti melakukan wawancara sebagai bahan tambahan. Dan berdasarkan hasil wawancara antara peneliti dengan beberapa responden dapat disimpulkan responden merasa bahwa setiap hasil kerja yang telah dilakukan memerlukan *review* baik berupa kritik dan saran yang diberikan dari rekan kerja dan atasan. Penilaian hasil kerja juga dilakukan secara berkala, misalnya *performance review* yang dilakukan

sebulan sekali oleh atasan dalam bentuk pembuatan *performance review appl.* dan juga *face-to-face discussion* dengan atasan untuk membahas performance dalam pekerjaan. Selain mendapatkan saran dari atasan dan rekan kerja, karyawan juga dapat memberikan masukan atau menyampaikan kendala yang dirasakan dalam bekerja⁵.



⁵ Wawancara dilakukan dengan *team assistant* Reservoir&Wells Department, tanggal 21 May 2010, pukul 11.15

V.4.2 Distribusi Frekuensi Variabel *Organization Citizenship Behavior*

Variabel *Organization Citizenship Behavior* dibagi atas 5 dimensi meliputi *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportmanship*, *Courtesy*, dan *Civic Virtue*. Distribusi frekuensi jawaban responden atas dimensi tersebut ditampilkan dalam bahasan berikut:

f. *Altruism*

No	Pertanyaan	STS		TS		R		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya bersedia menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau sedang istirahat	0	0,00%	1	3,13%	2	6,25%	27	84,38%	2	6,25%
2	Saya bersedia membantu rekan kerja yang pekerjaannya overload	0	0,00%	2	6,25%	2	6,25%	27	84,38%	1	3,13%
3	Saya bersedia membantu proses orientasi karyawan meskipun tidak diminta	0	0,00%	3	9,38%	7	21,88%	22	68,75%	0	0,00%
4	Saya bersedia membantu mengerjakan tugas rekan kerja lain ketika tidak masuk	0	0,00%	1	3,13%	4	12,50%	26	81,25%	1	3,13%
6	Saya bersedia membantu orang lain diluar departemen ketika mereka memiliki permasalahan	0	0,00%	4	12,50%	6	18,75%	21	65,63%	1	3,13%
Jumlah		0	0,00%	11	6,88%	21	13,13%	123	76,88%	5	3,13%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi jawaban responden di atas, dapat dilihat bahwa sebanyak 27 responden (84,38%) menyatakan **setuju** bahwa pegawai bersedia menggantikan rekan kerjanya yang tidak masuk atau sedang istirahat. Sebanyak 27 responden (84,38%) menyatakan **setuju** bahwa pegawai bersedia membantu rekan kerjanya yang pekerjaannya overload. Sebanyak 22 responden (68,75%) menyatakan **setuju** bahwa pegawai bersedia membantu proses orientasi pegawai lain meskipun tidak diminta. Selain itu, sebanyak 26 responden (81,25%) menyatakan **setuju** bahwa pegawai bersedia membantu mengerjakan tugas rekan kerja lain ketika tidak masuk. Dan sebanyak 21 responden (65,63%) menyatakan **setuju** bahwa pegawai bersedia membantu orang lain di luar departemen ketika mereka memiliki permasalahan. Berdasarkan pada jawaban responden atas kelima pertanyaan yang mewakili dimensi altruism tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden “Setuju” (76,88%) terhadap pola *Altruism* dalam pekerjaannya.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai dimensi *altruism* yang dirasakan oleh responden, maka peneliti melakukan wawancara sebagai bahan tambahan. Dan berdasarkan hasil wawancara antara peneliti dengan beberapa responden dapat disimpulkan responden merasa bahwa menolong orang lain dalam suatu organisasi/perusahaan merupakan hal yang penting, baik dalam konteks pekerjaan maupun konteks hal-hal yang umum. Misalnya, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk, dimana dalam satu departemen mungkin terdapat 2 *team assistant* atau lebih tergantung dari kepentingannya. Apabila salah satu *team assistant* tidak dapat masuk kerja, maka rekannya bersedia menggantikan. Hal tersebut sangat penting karena pekerjaan yang digantikan masih berhubungan dan mendukung aktifitas organisasi /perusahaan. Kemudian apabila ada rekan kerja yang pekerjaannya *overload*, responden bersedia membantu untuk meringankan pekerjaan rekan kerja tersebut.

Responden juga bersedia membantu rekan kerja dilain departemen sewaktu terjadi masalah, hal ini telah diterapkan secara langsung dan sudah menjadi budaya kebersamaan antara rekan kerja baik di internal departemen maupun di eksternal departemen⁶.

g. Conscientiousness

No	Pertanyaan	STS		TS		R		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya bersedia tiba lebih awal sehingga siap untuk bekerja saat jam kerja dimulai	0	0,00%	0	0,00%	2	6,25%	24	75,00%	6	18,75%
2	Saya selalu menghargai waktu dengan datang tepat waktu dan tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan diluar pekerjaan	0	0,00%	2	6,25%	2	6,25%	25	78,13%	3	9,38%
4	Saya selalu menghindari korupsi waktu atau tidak mengambil kelebihan waktu	0	0,00%	2	6,25%	2	6,25%	25	78,13%	3	9,38%
Jumlah		0	0,00%	4	4,17%	6	6,25%	74	77,08%	12	12,50%

⁶ Wawancara dilakukan dengan *team assistant* Reservoir&Wells Department, tanggal 21 May 2010, pukul 12.10

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi jawaban responden di atas, dapat dilihat bahwa sebanyak 24 responden (75 %) menyatakan **setuju** bahwa pegawai bersedia tiba lebih awal sehingga siap untuk bekerja saat jam kerja dimulai. Selain itu, sebanyak 25 responden (78,13%) menyatakan **setuju** bahwa pegawai selalu menghargai waktu dengan datang tepat waktu dan tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan. Dan sebanyak 25 responden (78,13%) menyatakan **setuju** bahwa pegawai selalu menghindari korupsi waktu atau tidak mengambil kelebihan waktu. Berdasarkan pada jawaban responden atas kelima pertanyaan yang mewakili dimensi *conscientiousness* tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden “Setuju” (77,08%) terhadap pola *Conscientiousness* dalam pekerjaannya.

Berdasarkan diagram *conscientiousness* diatas terlihat bahwa mayoritas responden ”setuju” dengan pernyataan yang ada pada dimensi *conscientiousness*. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai dimensi *conscientiousness* yang dirasakan oleh responden, maka peneliti melakukan wawancara sebagai bahan tambahan. Dan berdasarkan hasil wawancara antara peneliti dengan beberapa responden dapat disimpulkan responden bersedia datang lebih awal sebelum jam kerja dimulai karena dapat mempersiapkan beberapa hal pekerjaan sebelum jam kerja dimulai dan juga menghindari keterlambatan untuk mempersiapkan ataupun menghadiri *morning meeting* yang biasa diadakan pukul 07.00 pagi. Responden juga menghindari korupsi waktu kerja karena waktu kerja yang ada digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dan pada saat waktu istirahat digunakan untuk istirahat atau menyelesaikan urusan pribadi dengan ketepatan waktu tersebut maka pekerjaan dilakukan dengan lebih efektif dan terselesaikan sesuai target⁷.

⁷ Wawancara dilakukan dengan *team assistant* Reservoir&Wells Department, tanggal 21 May 2010, pukul 12.10

h. Sportmanship

No	Pertanyaan	STS		TS		R		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
2	Saya selalu menghindari aktivitas mengeluh tentang sesuatu terhadap pekerjaan	0	0,00%	3	9,38%	2	6,25%	24	75,00%	3	9,38%
3	Saya selalu menghindari kebiasaan membesar-besarkan masalah dalam pekerjaan	1	3,13%	1	3,13%	0	0,00%	26	81,25%	4	12,50%
	Jumlah	1	1,56%	4	6,25%	2	3,13%	50	78,13%	7	10,94%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi jawaban responden di atas, dapat dilihat bahwa sebanyak 24 responden (75%) menyatakan **setuju** bahwa pegawai selalu menghindari aktivitas mengeluh tentang sesuatu terhadap pekerjaan. Dan sebanyak 26 responden (81,25%) menyatakan **setuju** bahwa pegawai selalu menghindari kebiasaan membesar-besarkan masalah dalam pekerjaan. Berdasarkan pada jawaban responden atas kedua pertanyaan yang mewakili dimensi sportmanship tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden “Setuju” (78,13%) terhadap pola *Sportmanship* dalam pekerjaan.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai dimensi *sportmanship* yang dirasakan oleh responden, maka peneliti melakukan wawancara sebagai bahan tambahan. Dan berdasarkan hasil wawancara antara peneliti dengan beberapa responden dapat disimpulkan bahwa dalam menghadapi suatu ketidakpuasan atau ketidaksesuaian baik dalam masalah pekerjaan dan hak-hak karyawan, karyawan akan melaporkan kepada atasannya untuk ditindaklanjuti dan juga karyawan akan mendapatkan informasi mengenai cara penyelesaian dan perkembangan proses penyelesaian masalah tersebut. Apabila masalah yang terjadi cukup rumit, karyawan menghindari membesar-besarkan masalah karena hal tersebut hanya akan meningkatkan/menambah masalah yang sudah ada sehingga akan

mempengaruhi berbagai pihak untuk turut memberikan komentar-komentar tentang masalah yang ada dan pada akhirnya masalah tersebut tidak terselesaikan dengan baik. Untuk itu karyawan lebih setuju untuk melaporkan dan mendiskusikan masalah yang muncul untuk mencari solusi yang terbaik⁸.

i. Courtesy

No	Pertanyaan	STS		TS		R		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya bersedia memberikan saran dan informasi kepada rekan kerja	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	24	75,00%	8	25,00%
2	Saya bersedia membantu rekan kerja dalam memecahkan permasalahan tentang suatu pekerjaan	0	0,00%	0	0,00%	2	6,25%	25	78,13%	5	15,63%
3	Saya bersedia mengatur kebersamaan secara departemental	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	25	78,13%	7	21,88%
	Jumlah	0	0,00%	0	0,00%	2	2,08%	74	77,08%	20	20,83%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi jawaban responden di atas, dapat dilihat bahwa sebanyak 24 responden (75%) menyatakan **setuju** bahwa pegawai bersedia memberikan saran dan informasi kepada rekan kerjanya. Selain itu, sebanyak 25 responden (78,13%) menyatakan **setuju** bahwa pegawai bersedia membantu rekan kerjanya dalam memecahkan permasalahan tentang sesuatu pekerjaan.

⁸ Wawancara dilakukan dengan *team assistant* Reservoir&Wells Department, tanggal 21 May 2010, pukul 12.10

Dan sebanyak 25 responden (78,13%) menyatakan **setuju** bahwa pegawai bersedia mengatur kebersamaan secara departemental. Berdasarkan pada jawaban responden atas ketiga pertanyaan yang mewakili dimensi *courtesy* tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden “Setuju” (77,08%) terhadap pola *Courtesy* dalam pekerjaannya.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai dimensi *courtesy* yang dirasakan oleh responden, maka peneliti melakukan wawancara sebagai bahan tambahan. Dan berdasarkan hasil antara peneliti dengan beberapa responden dapat disimpulkan bahwa karyawan bersedia membagi informasi dan pengetahuan (*sharing knowledge*) kepada rekan kerja lainnya, terutama pada posisi *team assistant* dan *admin staff* yang berperan penting dalam penyebaran informasi dari pihak manajemen kepada karyawan. Sebagai *team assistant*, responden bersedia untuk mengatur suatu acara kebersamaan secara departemental, misalnya acara makan bersama dalam rangka *welcoming new comer* ataupun *farewell party* dan juga acara departemental lainnya seperti *team building* yang biasa diadakan dua kali dalam satu tahun⁹.

⁹ Wawancara dilakukan dengan *team assistant* Reservoir&Wells Department, tanggal 21 May 2010, pukul 12.10

j. Civic Virtue

No	Pertanyaan	STS		TS		R		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu memberikan saran dan kritik yang membangun kepada organisasi atau perusahaan	0	0,00%	0	0,00%	10	31,25%	20	62,50%	2	6,25%
2	Saya memperhatikan kehidupan dalam berorganisasi seperti kerja sama tim	0	0,00%	0	0,00%	2	6,25%	27	84,38%	3	9,38%
3	Saya bersedia mengikuti aktifitas-aktifitas organisasi	0	0,00%	0	0,00%	2	6,25%	25	78,13%	5	15,63%
4	Saya membaca dan memahami pengumuman-pengumuman organisasi	0	0,00%	0	0,00%	4	12,50%	24	75,00%	4	12,50%
5	Saya memperhatikan perkembangan-perkembangan organisasi	0	0,00%	1	3,13%	4	12,50%	24	75,00%	3	9,38%
Jumlah		0	0,00%	1	0,63%	22	13,75%	120	75,00%	17	10,63%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi jawaban responden di atas, dapat dilihat bahwa sebanyak 20 responden (62,50%) menyatakan **setuju** bahwa pegawai selalu memberikan saran dan kritik yang membangun kepada organisasi atau perusahaan. Sebanyak 27 responden (84,38%) menyatakan **setuju** bahwa pegawai memperhatikan kehidupan dalam berorganisasi seperti kerjasama tim. Sebanyak 25 responden (78,13%) menyatakan **setuju** bahwa pegawai bersedia mengikuti aktifitas-aktifitas organisasi. Selain itu, sebanyak 24 responden (75%) menyatakan **setuju** bahwa pegawai membaca dan memahami pengumuman-pengumuman organisasi. Dan sebanyak 24 responden (75%) menyatakan **setuju** bahwa pegawai memperhatikan perkembangan-perkembangan organisasi. Berdasarkan pada jawaban responden atas kelima pertanyaan yang mewakili dimensi civic virtue tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden “Setuju” (75,00%) terhadap pola *Civic Virtue* dalam pekerjaan.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai dimensi *civic virtue* yang dirasakan oleh responden, maka peneliti melakukan wawancara sebagai bahan tambahan. Dan berdasarkan hasil antara peneliti dengan beberapa responden dapat disimpulkan bahwa karyawan bersedia memberikan saran dan kritik yang membangun bagi organisasi/perusahaan, yang diberikan melalui sarana yang telah disediakan oleh perusahaan, misalnya melalui komite bipartheid yang menghubungkan antara pihak manajemen dengan pihak karyawan dalam menengahi antara informasi dari manajemen dengan keinginan dari karyawan. Responden juga bersedia mengikuti aktifitas-aktifitas organisasi, misalnya menghadiri atau mengikuti acara senam bersama, *gathering*, *lunch&learn*, *health talk*, dan acara lainnya. Karyawan juga turut serta dalam mengamati dan memahami informasi mengenai perkembangan perusahaan, salah satu caranya adalah dengan membaca dan memahami pengumuman yang dikeluarkan oleh perusahaan¹⁰.

¹⁰ Wawancara dilakukan dengan *team assistant* Reservoir&Wells Department, tanggal 21 May 2010, pukul 12.10

V.5 Analisis Korelasi

V.5.1 Korelasi Rank Spearman

Uji korelasi dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan antara dua variable serta seberapa kuat tingkat hubungan yang ada. Uji korelasi yang digunakan adalah *Rank Spearman Correlation*. Arah korelasi, dinyatakan dalam tanda + (plus) dan – (minus). Tanda + menunjukkan arah korelasi sejajar, dan tanda – menunjukkan korelasi sejajar berlawanan arah.

Dari uji korelasi akan dicari besaran koefisien korelasi (r) yang nilainya antara -1 dan 1. Jika r positif, maka dikatakan mempunyai korelasi positif, di mana jika nilai satu variable meningkat maka variable lainnya juga ikut meningkat. Sebaliknya dikatakan korelasi negative jika satu variable turun akan membuat nilai variable lain turun.

Analisis korelasi antara Variabel *Job Characteristic* dengan *Organizational Citizenship Behaviour* ditunjukkan pada table di bawah ini:

Correlations

		Job Characteristics	Organizational Citizenship Behavior
Spearman's rho	Job Characteristics	1,000	,538**
	Correlation Coefficient	.	,002
	Sig. (2-tailed)	32	32
Organizational Citizenship Behavior	Organizational Citizenship Behavior	,538**	1,000
	Correlation Coefficient	,002	.
	Sig. (2-tailed)	32	32
N			

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

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa itu nilai korelasi yang terbentuk adalah sebesar 0,538. Berdasarkan pada hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa *Variabel Job Characteristic* memiliki hubungan yang **sedang atau** Asosiasi moderat (*moderat relation*) dengan *Variabel Organizational Citizenship Behavior*, dimana nilai hubungan tersebut adalah sebesar 0,538 atau 53,8%.

V.5.2 Uji Signifikansi Korelasi *Rank Spearman*

Selanjutnya untuk mengetahui apakah koefisien korelasi tersebut signifikan secara statistik maka dilakukan melalui uji Z. Adapun perhitungan uji Z tersebut adalah sebagai berikut:

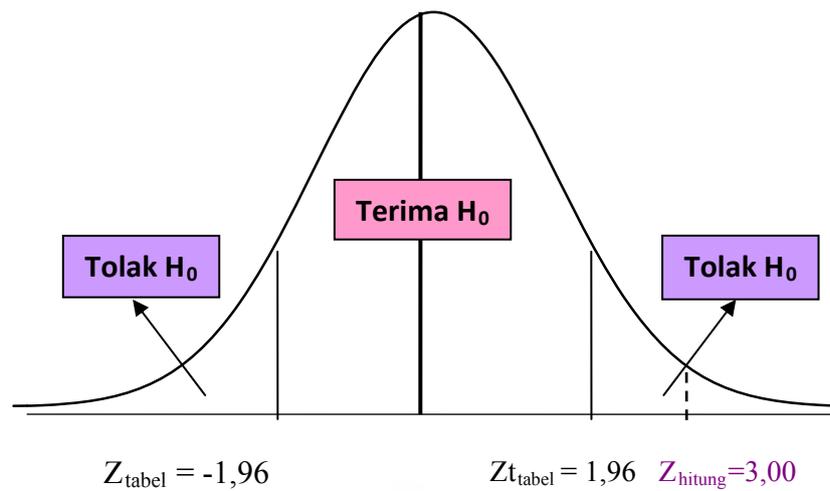
$$\begin{aligned} Z_{\text{hitung}} &= r_s \sqrt{(n-1)} \\ &= 0,538 \sqrt{(32-1)} \\ &= 0,538 \times 5,58 \\ &= 3,00 \end{aligned}$$

Pada tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05) maka nilai dari Z tabel untuk uji dua sisi (*two-tailed*):

$$\begin{aligned} Z_{\text{tabel}} &= 50\% - \alpha / 2 \\ Z_{\text{tabel}} &= 0,5 - 0,05 / 2 \\ Z_{\text{tabel}} &= 0,5 - 0,025 \\ Z_{\text{tabel}} &= 0.475 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel kurva normal didapatkan Z_{tabel} sebesar 1,96

Dari hasil perhitungan di atas didapat nilai Z_{hitung} sebesar 3,00 dan berdasarkan tabel dengan $n-2 = 30$ serta $\alpha = 0,05$ maka didapat nilai Z_{table} sebesar 1,96. Dengan hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai $Z_{\text{Hitung}} = 3,00$ lebih besar dari pada nilai $Z_{\text{Tabel}} = 1,96$ maka H_0 ditolak dan artinya H_a diterima, yaitu terdapat hubungan antara *job characteristic* dengan *organizational citizenship behaviour*.



Gambar V.11. Kurva Penolakan H_0

Hasil perhitungan tersebut diperkuat dengan nilai Sig. sebesar 0,002 jauh lebih kecil dibandingkan dengan alpha sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$), dengan hasil tersebut memperkuat pengujian sebelumnya sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *Job Characteristics* dengan *Organizational Citizenship Behaviour*.