

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profil PT. Telkom Indonesia (Obyek Penelitian)

PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Pemegang saham mayoritas Telkom adalah Pemerintah Republik Indonesia sebesar 52.09%, sedangkan 47.91% sisanya dikuasai oleh publik. Saham Telkom diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode “TLKM” dan New York Stock Exchange (NYSE) dengan kode “TLK”.

Dalam upaya bertransformasi menjadi *digital telecommunication company*, TelkomGroup mengimplementasikan strategi bisnis dan operasional perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan (*customer oriented*). Transformasi tersebut akan membuat organisasi TelkomGroup menjadi lebih *lean* (ramping) dan *agile* (lincah) dalam beradaptasi dengan perubahan industri telekomunikasi yang berlangsung sangat cepat. Organisasi yang baru juga diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menciptakan *customer experience* yang berkualitas. Kegiatan usaha TelkomGroup bertumbuh dan berubah seiring dengan perkembangan teknologi, informasi dan digitalisasi, namun masih dalam koridor industri telekomunikasi dan informasi.

Pertumbuhan dan perubahan ini terlihat dari lini bisnis yang terus berkembang melengkapi *legacy* yang sudah ada sebelumnya. Saat ini TelkomGroup mengelola 6 produk portofolio yang melayani empat segmen konsumen, yaitu korporat, perumahan, perorangan dan segmen konsumen lainnya. Berikut penjelasan portofolio bisnis TelkomGroup :

a. *Mobile*

Portofolio ini menawarkan produk *mobile voice*, *SMS* dan *value added service*, serta *mobile broadband*. Produk tersebut ditawarkan melalui entitas anak, Telkomsel, dengan merek Kartu Halo untuk pasca bayar dan simPATI, Kartu As dan Loop untuk pra bayar.

b. *Fixed*

Portofolio ini memberikan layanan *fixed service*, meliputi *fixed voice*, *fixed broadband*, termasuk *Wi-Fi* dan *emerging wireless technology* lainnya, dengan *brand* IndiHome.

c. *Wholesale & International*

Produk yang ditawarkan antara lain layanan interkoneksi, *network service*, *Wi-Fi*, *VAS*, *hubbing data center* dan *content platform*, data dan internet, dan *solution*.

d. *Network Infrastructure*

Produk yang ditawarkan meliputi *network service*, satelit, infrastruktur dan tower.

e. *Enterprise Digital*

Terdiri dari layanan *information and communication technology platform service* dan *smart enabler platform service*.

f. *Consumer Digital*

Terdiri dari media dan *edutainment service*, seperti *e-commerce* (blanja.com), video/TV dan *mobile based digital service*. Selain itu, kami juga menawarkan *digital life service* seperti *digital life style* (Langit Musik dan VideoMax), *digital payment* seperti TCASH, *digital advertising and analytics* seperti bisnis *digital advertising*.

PT. Telkom Indonesia memiliki operasi bisnis yang terdiri dari dua belas wilayah telekomunikasi (Witel) yang kemudian dipersempit menjadi tujuh Divisi Regional (DIVRE). Divisi Regional merupakan kantor unit Telkom yang berbasis pada letak geografis. Ketujuh Divisi Regional tersebut antara lain yaitu Divre I Sumatera, Divre II Jakarta dan sekitarnya, Divre III Jawa Barat, Divre IV Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta, Divre V Jawa Timur, Divre VI Kalimantan, Divre VII Indonesia Bagian Timur.

Visi dan Misi PT. Telkom Indonesia

Seiring dengan perkembangan teknologi digital dan transformasi perusahaan, Telkom memiliki visi dan misi baru yang diberlakukan sejak 2016. Visi perusahaan Telkom yaitu *Be the King of Digital in the Region* dan memiliki Misi yaitu *Lead Indonesian Digital Innovation and Globalization*.

Selain itu PT Telkom memiliki slogan “*The World In Your Hand*” yang artinya dunia ada di dalam gengamanmu. memiliki pesan bahwa dengan kehadiran PT. Telkom Indonesia akan membuat segalanya menjadi lebih mudah dan lebih menyenangkan dalam mengakses dunia.



Gambar 4.1 Logo PT. Telkom Indonesia

Berikut merupakan arti dari Logo PT. Telkom Indonesia :

a. *Expertise*

Lingkaran sebagai simbol dari kelengkapan produk dan layanan dalam portofolio bisnis baru Telkom yaitu TIME (*Telecommunication, Information, Media & Edutainment*).

b. *Empowering*

Tangan yang meraih ke luar. Simbol ini mencerminkan pertumbuhan dan ekspansi ke luar.

c. *Assured*

Jemari tangan. Simbol ini memaknai sebuah kecermatan, perhatian, serta kepercayaan dan hubungan yang erat.

d. *Progressive*

Kombinasi tangan dan lingkaran. Simbol dari matahari terbit yang maknanya adalah perubahan dan awal yang baru.

e. *Heart*

Telapak tangan yang mencerminkan kehidupan untuk menggapai masa depan.

Warna-warna yang digunakan pada logo adalah :

a. Warna Merah

Melambangkan keberanian, energi, cinta, ulet yang mencerminkan spirit Telkom untuk selalu optimis dan berani dalam menghadapi segala tantangan.

b. Warna Putih

Melambangkan kesucian, kedamaian, cahaya, bersatu yang mencerminkan spirit Telkom untuk memberikan yang terbaik bagi bangsa.

c. Warna Hitam

Melambangkan kemauan keras.

d. Warna Abu

Melambangkan teknologi. Perubahan warna pada logo baru lebih mencerminkan Indonesia dan semangat nasionalisme.

Dengan tetap mengacu kepada filosofi *Telkom Corporate*, yaitu *Always The Best* – sebuah keyakinan dasar untuk selalu memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan dan senantiasa memperbaiki hal-hal yang biasa menjadi sebuah kondisi yang lebih baik, dan pada akhirnya akan membawanya menjadi yang terbaik.

2. Subyek Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diambil peneliti secara langsung di perusahaan dimana peneliti melakukan penelitian. Penelitian ini menggunakan alat bantu berupa kuesioner untuk menghimpun data dari responden yang sudah ditetapkan sebelumnya. Responden pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Telkom Yogyakarta sebanyak 53 karyawan. Karyawan yang menjadi responden adalah karyawan yang berstatus tetap dan organik. Karyawan yang tidak berstatus tetap dan organik tidak peneliti jadikan sebagai responden sesuai dengan rekomendasi dari staf *Human Resource* PT. Telkom Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan menemui responden secara langsung dan membagikan kuesioner pada setiap karyawan. Hasil dari penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti disajikan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.1
Data Pengumpulan Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dibagikan	53 kuesioner
Kuesioner yang dapat diolah	50 kuesioner
Persentase pengembalian kusioner	94,3%

Sumber : Data primer diolah 2018

Pada penelitian ini terdapat tiga kuesioner yang tidak kembali. Hal itu dikarenakan pada saat peneliti sedang membagikan kuesioner, karyawan tersebut sedang tidak berada di meja kerjanya. Menurut karyawan lain, para karyawan tersebut sedang melakukan cuti kerja sehingga tidak dapat diminta untuk mengisi kuesioner.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Penyebaran kuesioner pada PT. Telkom Yogyakarta dilakukan oleh peneliti selama 10 hari terhitung mulai tanggal 04 Mei 2018 – 14 Mei 2018. Penyebaran dilakukan dengan memberikan kuesioner secara langsung kepada karyawan yang akan dijadikan sebagai responden sesuai dengan kriteria yang direkomendasikan yaitu karyawan tersebut haruslah karyawan berstatus tetap dan organik. Dalam penyebaran kuesioner peneliti di temani dan dibantu oleh salah satu *Staff Human Resource* PT. Telkom Yogyakarta untuk mempermudah proses penyebaran yang tepat. Responden diklasifikasikan berdasarkan beberapa karakteristik. Beberapa karakteristik tersebut adalah jenis kelamin, usia, dan masa kerja.

Hasil data klasifikasi karakteristik responden peneliti sajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.2
Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Persentase %
Jenis Kelamin	Laki- laki	32 orang	64%
	Perempuan	18 orang	36%
	Jumlah	50 orang	100%
Usia	20 – 29 thn	12 orang	24%
	30 – 39 thn	10 orang	20%
	>40 thn	28 orang	56%
	Jumlah	50 orang	100%
Masa Kerja	1 – 2 thn	13 orang	26%
	> 3 thn	37 orang	74%
	Jumlah	50 orang	100%

Sumber : Data primer diolah 2018

C. Uji Kualitas Instrumen

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), median, standar deviasi, maksimum, minimum (Ghozali, 2014). Analisis deskriptif berguna untuk memahami, mendeskripsikan, menerangkan data atau peristiwa yang dikumpulkan dalam suatu penelitian dan tidak sampai pada generalisasi.

Penggolongan Kategori Skor *Mean*

1 - < 1,8	: Sangat rendah	3,4 - < 4,2	: Tinggi
1,8 - < 2,6	: Rendah	4,2 - < 5,0	: Sangat tinggi
2,6 - < 3,4	: Sedang		

Tabel 4.3
Statistik Deskriptif Kompensasi

Item Pernyataan	N	Min	Max	Median	Mean	Standar Deviasi
Gaji yang cukup	50	3	5	4	4.060	0.544
Gaji sesuai penempatan	50	3	5	4	4.080	0.560
Gaji yang diterima	50	3	5	4	4.120	0.553
Bonus meningkatkan semangat	50	3	5	4	4.160	0.543
Bonus diberikan adil	50	3	5	4	4.160	0.543
Tunjangan sesuai posisi	50	3	5	4	4.140	0.566
Tunjangan dapat diandalkan	50	3	5	4	4.100	0.608
Asuransi kesehatan baik	50	3	5	4	4.060	0.544
Adanya pesangon pensiun	50	3	5	4	4.100	0.608
Adanya pesangon meninggal	50	3	5	4	4.080	0.595
Diberikan tanggungjawab	50	3	5	4	4.120	0.621
Tugas-tugas yang bervariasi	50	3	5	4	4.120	0.621
Mengikuti pelatihan	50	3	5	4	4.100	0.608
Peluang promosi	50	3	5	4	4.080	0.595
Pengakuan prestasi	50	3	5	4	4.160	0.644

Sumber : Data primer diolah 2018

Tabel 4.3 menunjukkan rata-rata terendah pada jawaban tentang asuransi kesehatan (4,06) dan rata-rata tertinggi pada jawaban tentang pengakuan prestasi (4,16). Nilai tersebut berada pada interval 3,4 - < 4,2. Hal itu menunjukkan bahwa kompensasi karyawan PT. Telkom Yogyakarta tinggi.

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	N	Min	Max	Median	Mean	Standar Deviasi
Peluang pengakuan prestasi	50	3	5	4	4.100	0.458
Kegiatan kerja sehari-hari	50	3	5	4	4.120	0.515
Kesempatan untuk maju	50	3	5	4	4.140	0.530
Penggunaan wewenang	50	3	5	4	4.080	0.483
Kebijakan perusahaan	50	3	5	4	4.060	0.465
Gaji setara pekerjaan	50	3	5	4	4.140	0.448
Interaksi sesama rekan	50	3	5	4	4.120	0.475
Kreasi terhadap pekerjaan	50	3	5	4	4.100	0.574
Kesempatan untuk mandiri	50	3	5	4	4.100	0.500
Ketetapan keamanan stabil	50	3	5	4	4.140	0.530
Kesempatan menjadi "seseorang"	50	3	5	4	4.060	0.506
Pekerjaan sesuai hati nurani	50	3	5	4	4.060	0.506
Pujian atas selesainya pekerjaan	50	3	5	4	4.080	0.523
Penanganan keluhan karyawan	50	3	5	4	4.180	0.517
Pengawasan hal teknis	50	3	5	4	4.040	0.488
Melakukan kegiatan selingan	50	3	5	4	4.080	0.523
Kondisi lingkungan kerja	50	3	5	4	4.080	0.523

Sumber : Data primer diolah 2018

Tabel diatas menunjukkan rata-rata terendah pada jawaban pernyataan tentang pengawasan hal teknis (4,04), dan rata-rata tertinggi pada jawaban tentang penanganan keluhan karyawan (4,18). Nilai tersebut berada pada interval 3,4 - < 4,2. Hal itu menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada PT. Telkom Yogyakarta tinggi.

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif OCB

Item Pernyataan	N	Min	Max	Median	Mean	Standar Deviasi
Mengeluh tentang tugas	50	3	5	4	4.120	0.588
Membesarkan masalah	50	3	5	4	4.120	0.515
Mudah beradaptasi	50	3	5	4	4.180	0.623
Mencari informasi	50	3	5	4	4.080	0.440
Mengikuti kegiatan	50	3	5	4	4.160	0.612
Mengikuti peraturan	50	3	5	4	4.140	0.530
Mengambil resiko	50	3	5	4	4.160	0.578
Memberikan orientasi	50	3	5	4	4.100	0.608
Membantu orang	50	3	5	4	4.100	0.574
Menggantikan rekan kerja	50	3	5	4	4.160	0.644
Melibatkan diri	50	3	5	4	4.220	0.576
Mengingatkan rekan kerja	50	3	5	4	4.040	0.528
Mendiskusikan masalah	50	3	5	4	4.160	0.612

Sumber : Data primer diolah 2018

Tabel diatas menunjukkan rata-rata terendah pada jawaban pernyataan tentang mengingatkan rekan kerja (4,04) dan rata-rata tertinggi pada jawaban tentang melibatkan diri (4,22). Nilai tersebut berada pada interval $3,4 < 4,2$. Hal itu menunjukkan bahwa OCB pada PT. Telkom Yogyakarta tinggi.

Hasil-hasil dari analisis deskriptif ini memberikan informasi kepada peneliti dan juga kepada perusahaan tentang bagaimana keadaan perusahaan secara umum. Informasi yang dapat diambil dari analisis ini terkhusus informasi tentang hal-hal yang berhubungan dengan variabel yang ada di dalam penelitian ini. Informasi yang didapat dari analisis ini juga akan menjadi dasar untuk penulis dalam memberikan saran kepada pihak perusahaan.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Analisa *Outer Model*

Analisa *Outer Model* penting untuk menilai sejauh mana suatu instrumen dapat dipakai dalam penelitian. Analisa *outer model* menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya.

1) Uji Validitas

Terdapat dua uji dalam penggunaan teknik analisa data dalam *SmartPLS 3.0* untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*.

a) *Convergent Validity*

Uji *convergent validity* dengan program *SmartPLS 3.0* dapat diketahui dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Nilai *loading factor* yang tinggi menunjukkan bahwa tiap indikator konstruk *converge* pada satu titik. *Rule of thumb* yang biasa digunakan untuk menilai validitas *convergent* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0,7 untuk penelitian *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0,6-0,7 untuk penelitian yang bersifat *explanatory* masih dapat diterima. Berikut adalah tabel nilai *loading factor* dari semua pernyataan yang ada di dalam kuesioner (Haryono, 2017).

Tabel 4.6
Nilai Loading Factor

Item	Loading Factor	Keterangan
Gaji yang cukup	0,863	Valid
Gaji sesuai penempatan	0,935	Valid
Gaji yang diterima	0,925	Valid
Bonus meningkatkan semangat	0,864	Valid
Bonus diberikan adil	0,898	Valid
Tunjangan sesuai posisi	0,929	Valid
Tunjangan dapat diandalkan	0,893	Valid
Asuransi kesehatan baik	0,855	Valid
Adanya pesangon pensiun	0,838	Valid
Adanya pesangon meninggal	0,742	Valid
Diberikan tanggungjawab	0,889	Valid
Tugas-tugas yang bervariasi	0,901	Valid
Mengikuti pelatihan	0,873	Valid
Gaji yang cukup	0,707	Valid
Gaji sesuai penempatan	0,738	Valid
Peluang pengakuan prestasi	0,875	Valid
Kegiatan kerja sehari-hari	0,849	Valid
Kesempatan untuk maju	0,838	Valid
Penggunaan wewenang	0,899	Valid
Kebijakan perusahaan	0,757	Valid
Gaji setara pekerjaan	0,877	Valid
Interaksi sesama rekan	0,844	Valid
Kreasi terhadap pekerjaan	0,758	Valid
Kesempatan untuk mandiri	0,855	Valid
Ketetapan keamanan stabil	0,861	Valid
Kesempatan menjadi "seseorang"	0,909	Valid
Pekerjaan sesuai hati nurani	0,824	Valid
Pujian atas selesainya pekerjaan	0,814	Valid
Penanganan keluhan karyawan	0,760	Valid
Pengawasan hal teknis	0,838	Valid
Melakukan kegiatan selingan	0,769	Valid
Kondisi lingkungan kerja	0,813	Valid
Mengeluh tentang tugas	0,801	Valid

Item	Loading Factor	Keterangan
Membesarkan masalah	0,849	Valid
Mudah beradaptasi	0,776	Valid
Mencari informasi	0,783	Valid
Mengikuti kegiatan	0,767	Valid
Mengikuti peraturan	0,760	Valid
Mengambil resiko	0,811	Valid
Memberikan orientasi	0,833	Valid
Membantu orang	0,901	Valid
Menggantikan rekan kerja	0,798	Valid
Melibatkan diri	0,808	Valid
Mengingatkan rekan kerja	0,866	Valid
Mendiskusikan masalah	0,844	Valid

Sumber : Lampiran uji validitas

b) *Discriminant Validity*

Evaluasi *discriminant validity* bertujuan untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Evaluasi dilakukan dengan cara membandingkan nilai *discriminant validity* dan *AVE*. Apabila suatu konstruk memiliki nilai *discriminant validity* yang lebih besar dari *AVE* maka dapat dinyatakan konstruk tersebut valid. Nilai *AVE* yang direkomendasikan adalah lebih besar dari 0,5 (Haryono, 2017). Berikut adalah tabel hasil perbandingan *discriminant validity* dengan *AVE*.

Tabel 4.7
Perbandingan Nilai *Discriminant Validity* dan *AVE*

Variabel	K	KK	OCB	AVE
K	0,859			0,739
KK	0,592	0,833		0,694
OCB	0,805	0,714	0,816	0,666

Sumber : Lampiran uji validitas

Tabel 4.7 menyatakan bahwa nilai *discriminant validity* dari masing-masing konstruk memiliki nilai yang lebih besar dari *AVE*, maka dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk yang digunakan adalah valid dan sesuai dengan indikator yang peneliti gunakan dalam penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Untuk melihat hasil uji reliabilitas, dapat dilakukan dengan melihat hasil analisis pada perhitungan *cronbach alpha*, *composite reliability*, dan *AVE* yang masing-masing dapat dikatakan reliabel atau dapat dipercaya apabila nilainya lebih dari 0,7 , 0,6 , dan 0,5 (Haryono, 2017). Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil perhitungan dari *cronbach alpha*, *composite reliability*, dan *AVE* :

Tabel 4.8
Cronbach Alpha, Composite Reliability, dan AVE

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>AVE</i>
K	0,974	0,976	0,977	0,739
KK	0,973	0,978	0,975	0,694
<i>OCB</i>	0,958	0,959	0,963	0,666

Sumber : Lampiran uji reliabilitas

Pada tabel di atas diketahui nilai *cronbach alpha*, *composite reliability*, dan *AVE* adalah reliabel atau dapat dipercaya karena nilainya lebih dari 0,7 , 0,6 , dan 0,5. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel dan valid sesuai dengan kriteria yang ditentukan sehingga dapat digunakan untuk melanjutkan penelitian.

b. *Analisa Inner Model*

Analisa inner model dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk dan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun *robust* dan akurat. *Analisa Inner Model* dilakukan dengan tiga cara, yaitu dengan melihat nilai *R-Square* (R^2), *Predictive Relevance* (Q^2), dan *Goodness Of Fit* (*GoF*).

1) *R-Square* (R^2)

Untuk menilai model dengan *SmartPLS 3.0* dimulai dengan melihat *R-Square* (R^2) untuk setiap variabel laten dependen. Hasil estimasi *R-Square* (R^2) dengan menggunakan *SmartPLS 3.0* disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.9
R-Square

Variabel	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
KK	0,350	0,336
<i>OCB</i>	0,734	0,723

Sumber : Lampiran uji *R-Square*

Nilai *R-Square* (R^2) untuk kepuasan kerja sebesar 0,350 yang artinya 35% varian dari kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel independen, dan 65% varian variabel dependen yang dijelaskan oleh faktor lain. Kemudian nilai *R-Square* (R^2) *OCB* sebesar 0,734 yang artinya 73,4% varian dari *OCB* dipengaruhi oleh variabel independennya, hal ini berarti 26,6% dari variabel dependen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

2) *Predictive Relevance (Q^2)*

Langkah kedua untuk pengujian *inner model* dilakukan dengan melihat nilai *Predictive Relevance (Q^2)* Untuk menghitung Q^2 dapat digunakan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \dots\dots\dots(1 - R^2_p)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,350) (1 - 0,734)$$

$$Q^2 = 0,827$$

Hasil di atas menunjukkan hasil yang lebih besar dari 0 (>0), sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai observasi yang baik dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameteranya.

3) *Goodness of Fit (GoF)*

Langkah pengujian *inner model* yang terakhir adalah menentukan nilai *Goodness of Fit (GoF)*. Berbeda dengan *CB-SEM*, untuk nilai *GoF* pada *PLS-SEM* harus dihitung secara manual. Terdapat beberapa klasifikasi penelitian dalam menilai *GoF*, nilai *GoF* small = 0,1, *GoF* medium = 0,25 dan *GoF* besar = 0,38. Adapun rumus untuk menentukan nilai *GoF* adalah :

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

Maka nilai *GoF* dapat dihitung menjadi :

$$GoF = \sqrt{0,739 \times 0,350}$$

$$GoF = 0,300$$

Dari perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa data yang akan diolah memenuhi asumsi model persamaan struktural.

D. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Pada *SmartPLS 3.0* pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan menggunakan teknik simulasi, dalam hal ini dilakukan metode *bootstrapping* terhadap sampel, yang bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*, pada menu *Path Coefficients* yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Result For Inner Weight

Variabel	Sampel Asli (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik	P Values
K -> KK	0,592	0,620	0,108	5,468	0,000
K -> OCB	0,588	0,567	0,166	3,549	0,000
KK -> OCB	0,366	0,388	0,150	2,430	0,015

Sumber : Lampiran uji *bootstrapping* (*Inner Weight*)

Dari pengujian *bootstrapping* di atas maka dilakukan interpretasi *t-statistics* terhadap hipotesis yang diajukan, sebagai berikut.

1. Pengujian hipotesis 1 (H1 : kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja)

Hasil uji pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,592 dengan nilai $t = 5,468$ dan $p = 0,000$. Nilai tersebut lebih besar dari *t-tabel* (1, 960). Hasil ini berarti kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Telkom Yogyakarta, dan **hipotesis pertama diterima**.

2. Pengujian hipotesis 2 (H2 : kompensasi berpengaruh terhadap *OCB*)

Hasil uji pengaruh variabel kompensasi terhadap *OCB* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,588 dengan nilai $t = 3,549$ dan $p = 0,000$. Nilai tersebut lebih besar dari t -tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap munculnya perilaku *OCB* pada karyawan PT. Telkom Yogyakarta, dan **hipotesis kedua diterima.**

3. Pengujian hipotesis 3 (H3 : kepuasan kerja berpengaruh terhadap *OCB*)

Hasil uji pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap *OCB* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,366 dengan nilai $t = 2,430$ dan $p = 0,015$. Nilai tersebut lebih besar dari t -tabel (1,960). Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* pada karyawan PT. Telkom Yogyakarta, dan **hipotesis ketiga diterima.**

4. Pengujian hipotesis 4 (H4 : kompensasi berpengaruh terhadap *OCB* melalui kepuasan kerja)

Hasil uji pengaruh variabel kompensasi terhadap *OCB* melalui kepuasan kerja menunjukkan bahwa pengaruh langsung kompensasi terhadap *OCB* lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap *OCB* pada karyawan PT. Telkom Yogyakarta, dan **hipotesis keempat ditolak.**

E. Pembahasan (Interpretasi)

1. Hasil pengujian hipotesis pertama

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Telkom Yogyakarta. Dari hasil ini kita dapat mengambil kesimpulan **hipotesis pertama diterima**.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2004). Perihal kompensasi ini harus menjadi salah satu aspek yang diperhatikan oleh perusahaan. Seorang karyawan akan bertahan untuk bekerja di sebuah perusahaan jika kompensasi yang diterimanya baik.

PT. Telkom Yogyakarta harus memperhatikan dengan sebaik-baiknya perihal kompensasi yang akan diterima oleh karyawannya, karena hal itulah yang akan menjadi salah satu pembangkit semangat seorang karyawan. selain itu, perhatian terhadap kompensasi ini penting karena dengan gaji inilah para karyawan dapat menghidupi keluarganya. Pada akhirnya, dengan karyawan yang merasa cukup dengan gajinya, maka hal itu akan mendukung terciptanya kepuasan kerja dalam diri karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nawab and Bhatti, 2011 ; Igalens and Roussel, 1999 ; Gelbrich *et al.*, 2014 ; Faliani, 2015 ; Retnoningsih *et al.*, 2016) dimana dalam penelitiannya mereka menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Hasil pengujian hipotesis kedua

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *OCB* pada karyawan PT. Telkom Yogyakarta. Dari hasil ini kita dapat mengambil kesimpulan **hipotesis kedua diterima**.

OCB adalah perilaku seseorang yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi meningkatkan efektivitas organisasi (Organ *et al.*, 2005). *OCB* sangat dibutuhkan di semua organisasi ataupun perusahaan. Perilaku ini akan melakukan pekerjaan diluar kewajiban atau diluar beban yang telah diberikan kepadanya. Perilaku ini penting karena dengan adanya perilaku ini pada diri karyawan, maka tidak akan ditemukan pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya. Dengan keadaan ini akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai target-target yang telah ditentukan.

Untuk menciptakan karyawan yang berperilaku *OCB*, PT. Telkom Yogyakarta harus memperhatikan kompensasi yang akan diterima oleh para karyawannya, karena kompensasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tercipta atau tidaknya perilaku *OCB* pada diri karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Schnake and Dumler, 2018 ; Isabu and Akinlosotu, 2017 ; Makau *et al.*, 2017 ; Tan dan Taringan, 2017 ; Fitrianasari *et al.*, 2013) yang menemukan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*.

3. Hasil pengujian hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *OCB* pada karyawan PT. Telkom Yogyakarta. Dari hasil ini kita dapat mengambil kesimpulan **hipotesis ketiga diterima**.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman (Luthans, 2011). Menurut hasil diatas, kita dapat melihat bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *OCB*, hal itu menunjukkan bahwa hadirnya *OCB* pada diri karyawan timbul karena adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Karena kepuasan kerja ini penting untuk dapat mendukung terciptanya *OCB* pada diri karyawan, maka PT. Telkom Yogyakarta perlu untuk mencari cara bagaimana menjadikan para karyawan mereka dapat merasakan kepuasan kerja. Jika hal itu dapat dilakukan dengan maksimal, maka pada akhirnya nanti para karyawan akan mudah untuk merasakan kepuasan kerja dalam dirinya, jadi akan mendorong mereka untuk melakukan perilaku *OCB* terhadap pekerjaan dan perusahaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tsai and Wu, 2010 ; Saraswati and Sulistiyo, 2017 ; Zeinabadi, 2010 ; Fanani *et al.*, 2013 ; Dewanggana *et al.*, 2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*.

4. Hasil pengujian hipotesis keempat

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap *OCB* pada karyawan PT. Telkom Yogyakarta. Dari hasil ini kita mengambil kesimpulan bahwa hipotesis **keempat ditolak**.

Hasil uji *Algorithm SmartPLS 3.0* menunjukkan pengaruh langsung kompensasi terhadap *OCB* adalah 0,588. Sedangkan pengaruh tidak langsungnya yang terdiri dari perkalian pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja (0,592) dan pengaruh kepuasan kerja terhadap *OCB* (0,366) adalah 0,216. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap *OCB* lebih kecil daripada pengaruh langsungnya. Pengaruh total yang ada pada model ini adalah 0,805, nilai ini diperoleh dari penjumlahan pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi terhadap *OCB*.

Dari hasil penelitian lanjutan yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan bahwa ada hal yang menyebabkan kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap *OCB*. Berdasarkan informasi yang didapatkan oleh peneliti, faktor yang dapat menjadikan kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap *OCB* adalah tingkat spiritualitas dan tingkat religiusitas karyawan PT. Telkom Yogyakarta yang tinggi. Tingkat religiusitas karyawan ternyata mempunyai pengaruh besar terhadap pengaruh kompensasi terhadap *OCB*.

Tingkat religiusitas juga mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap bagaimana seorang karyawan akan bersikap dan bertingkah laku di dalam perusahaan. Karyawan yang mempunyai tingkat religiusitas yang tinggi tidak mementingkan bagaimana perasaannya terhadap pekerjaan, tidak memikirkan bagaimana ia memandang pekerjaan, tidak mensyaratkan ia harus merasa puas terhadap pekerjaannya terlebih dahulu sebelum ia dapat membantu rekan kerjanya yang sedang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan.

Karyawan dengan religiusitas yang tinggi ini akan membantu rekan kerjanya yang membutuhkan bantuannya dengan senang hati tanpa ada syarat, mereka menganggap itu adalah kewajiban mereka membantu sesama yang sedang kesulitan, dan itu merupakan ibadah terhadap Tuhannya serta wujud kepatuhannya karena memang itulah yang diperintahkan oleh Tuhan dalam menjalani kehidupan, bagaimana bermasyarakat dan bagaimana berinteraksi dengan orang-orang berada disekitarnya.

Hasil penelitian ini tidak dapat membuktikan secara empiris bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* dengan melalui kepuasan kerja. Hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muayanah, (2015) dimana dalam penelitiannya menemukan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap *OCB* dengan melalui kepuasan kerja.