

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK DAN SUBJEK PENELITIAN

1. Sejarah Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMAMA) FEB UMY

Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMAMA) adalah salah satu organisasi yang secara resmi diakui keberadaannya oleh Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) di bawah naungan Program Studi (Prodi) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) UMY, yang terletak di Gedung KH. Bagus Hadikusuma, E3, Lantai 2 FEB UMY, kode pos 55183 Jalan Lingkar Selatan, Taman Tirto, Kasihan, Bantul, DIY.

HIMAMA berdiri tanggal 10 Rabi'ul Akhir 1414 H tepatnya tanggal 26 September 1993 di Yogyakarta. HIMAMA merupakan organisasi kemahasiswaan yang berazaskan islam, berdasarkan pada Al-Qur'an dan As-Sunnah. Anggota HIMAMA adalah seluruh mahasiswa prodi Manajemen yang terbagi menjadi dua yaitu anggota khusus dan anggota umum. Anggota khusus merupakan pengurus dari HIMAMA FEB UMY, yang terseleksi melalui seleksi pendaftaran setiap periode awal kepengurusan, sedangkan anggota umum adalah masyarakat manajemen pada umumnya, baik dari angkatan bawah hingga angkatan atas. HIMAMA FEB UMY terdiri dari 5 divisi yaitu: *Idea and Imagination (IAM)*, *Informasi and Communication Networking (IACN)*, *Human Capital Management and Development (HCMD)*, *Sport and Art (SPORTA)*, dan *Islamic Religion (IRON)* serta Badan Pengurus Harian (BPH).

Untuk data-data anggota pengurus HIMAMA FEB UMY dapat dilihat dalam lampiran 2.

2. Visi dan Misi HIMAMA FEB UMY

HIMAMA FEB UMY sama seperti organisasi kampus lainnya memiliki visi dan misi dalam menentukan arah kebijakannya, diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Visi

Membentuk Mahasiswa Manajemen FEB UMY yang cerdas, tangkas, terampil, mandiri dan berakhlak islami.

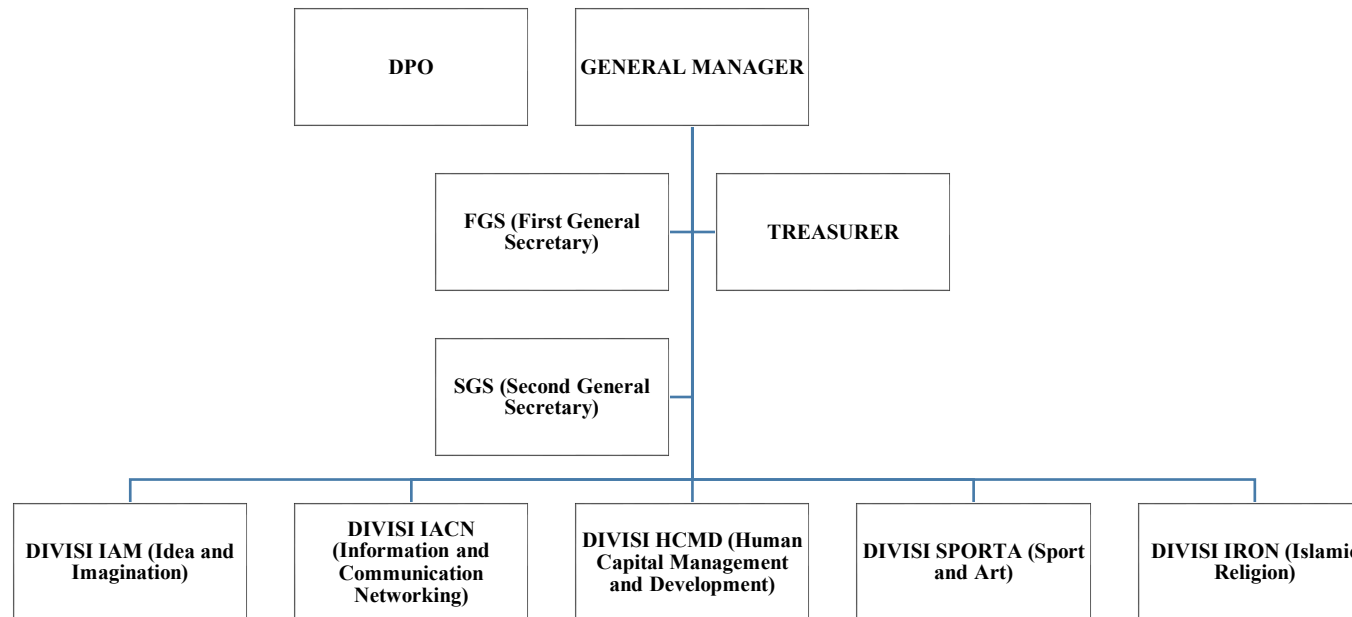
2) Misi

Adapun misi yang dimiliki oleh organisasi HIMAMA adalah sebagai berikut:

- a. Menjaring, membentuk dan membina mahasiswa FEB UMY agar peka, tanggap, terampil terhadap masalah ekonomi khususnya dibidang manajemen serta kewirausahaan serta mampu mengamalkan ilmunya bagi kesejahteraan masyarakat.
- b. Melaksanakan kegiatan sesuai dengan tujuan organisasi.

3. Struktur organisasi HIMAMA FEB UMY periode 2017-2018

STRUKTUR ORGANISASI



Gambar 4.1

Struktur Organisasi HIMAMA FEB UMY 2017-2018

Tabel 4.1.
Daftar Nama Pejabat Struktural HIMAMA FEB UMY
Periode 2017-2018

Jabatan	Nama
General Manager	Djurais Gardayangga
First General Secretary	Iqbal Firmansyah
Second General Secretary	Septi Ani Qurdiana
Treasurer	Windi Suryawati
Manager Divisi IAM	Miftah Farid
Sekretaris Divisi	Dewi Amalia
Manager Divisi IACN	Yuhansa
Sekretaris Divisi	Ratdiani
Manager Divisi HCMD	M. Aldi Kurinawan
Sekretaris Divisi	Listiana Tri Hastuti
Manager SPORTA	Alfikri Fadhila
Sekretaris Divisi	Nabilah Permata
Manager IRON	Putri Handayani
Sekretaris Divisi IRON	Rodhiatul Fajri

Sumber : HIMAMA FEB UMY(2018)

4. Hasil Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas instrumen dalam sebuah penelitian digunakan untuk mengetahui keabsahan dari hasil pengukuran alat ukur yang digunakan. Dalam uji kualitas instrumen terdapat dua macam pengujian yaitu uji validitas dan uji realibilitas. Hasil dari pengujian kualitas instrumen disimpulkan sebuah item dikatakan valid, jika nilai sign > 0,05 (Ghozali, 2016), data terlampir dalam lampiran.

a. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilaksanakan sebelum proses penyebaran kuesioner dengan responden anggota HIMAMA FEB UMY periode 2017-2018, dilaksanakan pengujian menggunakan SPSS versi 17 yang menunjukkan bahwa nilai *Cronbach alpha*

dari masing-masing variabel >0.70 Pengujian validitas pertama dilaksanakan dengan menggunakan responden sementara dengan kriteria yang sama dengan responden yaitu anggota dari Himpunan Mahasiswa Jurusan yang ada di UMY, hal ini dilaksanakan untuk mengetahui apakah item dari instrumen dapat digunakan untuk pengujian. Untuk memperkuat hasil uji kualitas instrumen, dilaksanakan pengujian dua kali dengan menggunakan alat analisis yang berbeda yaitu dengan menggunakan Amos versi 22 yang dilaksanakan sejalan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu anggota HIMAMA FEB UMY periode 2017-2018. Berdasarkan pengujian yang telah dilaksanakan ditunjukkan bahwa nilai *signifikansi (P)* semua butir dari masing-masing yang dapat dilihat pada lampiran, sehingga semua butir dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya, data terlampir pada lampiran 3.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan bantuan excel dengan rumus:



Dari rumus di atas didapatkan hasil pengujian reliabilitas instrumen sebagai berikut:

Tabel 4.2.
Hasil pengujian reliabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha
Kepuasan Kerja	0.98
Komitmen Organisasional	0.91
OCBI	0.84
OCBO	0.84

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dapat dikatakan reliabel dan dapat dilanjutkan, ini dibuktikan dengan hasil pengujian reliabilitas instrumen nilai *Cronbach alpha* masing-masing variabel yang menunjukkan hasil lebih besar dari 0.7, data terlampir pada lampiran 3.

5. Hasil Pengumpulan Data

Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan cara membagikan kuisisioner kepada anggota pengurus HIMAMA FEB UMY periode 2017-2018. Pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara membagikan kuisisioner pada anggota HIMAMA FEB UMY periode 2017-2018 mencakup seluruh divisi diantaranya devisi IRON, HCMD, SPORTA, IACN, IAM dan BPH (tidak termasuk General Manager dan penulis). Pada kesempatan ini responden diberikan waktu untuk mengisi data kuisisioner yang telah diberikan. Untuk mendapatkan data responden maka kuisisioner disebarkan secara langsung kepada responden dalam kurun waktu satu minggu, dimulai dari hari, tanggal: Sabtu- Jum'at, 02 Juni 2018- 08 Juni 2018. Dari proses

penyebaran yang telah dilaksanakan didapatkan hasil pengumpulan kuesioner dihasilkan data sebagai berikut :

Tabel 4.3.
Hasil Pengumpulan Data

Jumlah reponden	102 responden
Kusioner yang dibagikan	102 kusioner
Kusioner yang kembali	102 kusioner
Response rate	100 %

S

Sumber: Data diolah tahun 2018

Dari jumlah responden yaitu sebanyak 102 termasuk dengan Badan Pengurus Harian, namun tidak meliputi General Manager. Kuesioner dapat dibagikan menyeluruh disesuaikan dengan jumlah anggota yaitu 102. Dari 102 kusioner yang disampaikan dapat kembali seluruhnya, sehingga dapat dikatakan bahwa *response rate* nya bernilai 100%.

6. Deskripsi Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota pengurus HIMAMA FEB UMY periode 2017-2018. Dari total anggota HIMAMA FEB UMY yang berjumlah 102 orang, kusioner dibagikan sejumlah anggota. Dari 102 kusioner yang disampaikan kembali seluruhnya, sehingga dapat dikatakan bahwa *response rate* nya bernilai 100%. Adapun komposisi responden berdasarkan jenis kelamin ditampilkan daam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4.
Responden berdasarkan jenis kelamin

Keterangan	Total Responden	Presentase (%)
Laki-laki	55	54
Perempuan	47	46
	102	100

Sumber: Data responden lampiran 2

7. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, maksimum, minimum (Ghozali, 2016), khususnya mengenai variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* yang dilakukan dalam penelitian ini.

Kriteria penentuan untuk memperoleh kategori dari masing-masing variable ditentukan interval kelas yang dihitung berdasarkan perumusan. Perumusannya adalah sebagai berikut:

$$i = \frac{\text{range}}{\text{kategori}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil perhitungan interval kelas di atas, maka didapatkan kategori penilaian responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5.
Kategori Penilaian

Means	Kategori
1-1,80	Sangat Rendah
1,81-2.60	Rendah
2.61-3,40	Cukup
3.41-4,20	Tinggi
4,21-5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Rahmawati, dkk (2014)

a. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.6.
Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
	<i>Job it Self</i>		
1.	Saya ditempatkan di divisi sesuai dengan keahlian (kemampuan) saya.	4.03	Tinggi
2.	Saya berorganisasi di lingkungan yang aman, nyaman dan bersih	4.27	Sangat Tinggi
3.	Lingkungan HIMAMA mampu mendorong saya untuk semangat dalam menyelesaikan tugas	3.97	Tinggi
		4.09	Tinggi
	Pengawasan		
4.	Saya diberikan kebebasan oleh General Manager (GM) HIMAMA dalam mengerjakan tugas saya	4.11	Tinggi
5.	Saya puas dengan kebijakan (aturan) yang diterapkan oleh HIMAMA	3.90	Tinggi
6.	GM HIMAMA memberikan saya kesempatan untuk dapat berkreasi pada tugas yang tengah saya kerjakan	3.94	Tinggi
7.	GM HIMAMA memberikan kesempatan saya untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas organisasi	4.08	Tinggi
8.	GM HIMAMA selalu memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya	3.92	Tinggi
9.	GM HIMAMA selalu bersedia membantu tugas organisasi saya apabila mengalami kesulitan dalam menyelesaikannya	4.01	Tinggi
10.	Saya puas terhadap pengawasan yang diberikan oleh GM HIMAMA	4.03	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.6.

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
		3.40	Cukup
	Imbalan		
11.	GM HIMAMA selalu memberikan pujian atas apa yang telah saya kerjakan	4.35	Tinggi
12.	Saya menerima penghargaan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya laksanakan	3.91	Tinggi
		4.13	Tinggi
	Kesempatan Promosi		
13.	HIMAMA memberikan kesempatan pada saya untuk melakukan kegiatan lain seperti kesenian dan olahraga	4.11	Tinggi
14.	HIMAMA memberikan kesempatan saya untuk lebih maju dalam keahlian dan keterampilan kerja saya.	4.14	Tinggi
15.	GM HIMAMA selalu memberikan kesempatan untuk berpendapat atau menyampaikan ide-ide dan masukan yang mungkin berguna	4.35	Sangat Tinggi
		4.20	Tinggi
	Rekan Kerja		
16.	Anggota HIMAMA memberikan bantuan langsung dalam menyelesaikan tugas di organisasi	4.19	Tinggi
17.	Anggota HIMAMA bersedia dalam mengatasi kesulitan sesama anggota	4.23	Sangat Tinggi
		4.21	Sangat Tinggi
Valid N (Listwise)		4.06	Tinggi

Pada tabel 4.6. dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam penelitian ini yaitu anggota HIMAMA FEB UMY periode 2017-2018 yang memberikan penilaian terhadap variabel Kepuasan Kerja. Penilaian tersebut menunjukkan bahwa masing-masing indikator memiliki rata-rata yang berbeda-beda, nilai rata-rata tertinggi adalah indikator rekan kerja

dengan 2 item pertanyaan didukung dengan perolehan nilai sebesar 4,21 poin. Nilai rata-rata indikator yang paling rendah adalah indikator Pengawasan yang memiliki 7 item pertanyaan dengan nilai 3.40 poin. Dari data di atas menunjukkan bahwa rata-rata dari semua item pertanyaan mendapatkan nilai sebesar 4.06. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dalam Berorganisasi mempunyai kategori yang **tinggi**, dengan demikian juga dapat dikatakan bahwa anggota HIMAMA FEB UMY periode 2017-2018 memiliki tingkat kepuasan kerja dalam berorganisasi yang **tinggi**.

b. Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4.7.
Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
	Komitmen Afektif		
1.	Saya bersedia untuk melakukan usaha yang lebih di luar tugas untuk membantu kesuksesan HIMAMA	4.23	Sangat Tinggi
2.	Saya mengatakan pada teman saya bahwa HIMAMA adalah organisasi yang hebat	4.33	Sangat Tinggi
3.	Saya bangga mengatakan bahwa saya bagian dari HIMAMA	3.62	Tinggi
4.	HIMAMA memberi saya inspirasi terbaik dalam meningkatkan kinerja saya	3.95	Tinggi
5.	Saya mudah memahami kebijakan organisasi tentang hal-hal penting terkait dengan anggota HIMAMA	3.93	Tinggi
6.	Saya merasa bahwa masalah yang dihadapi HIMAMA merupakan masalah saya juga.	4.21	Sangat Tinggi
7.	Bagi saya, HIMAMA adalah organisasi yang terbaik untuk berorganisasi	4.08	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.7.

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
		4.05	Tinggi
	Komitmen Berkelanjutan		
8.	Saya merasa saya loyal dengan HIMAMA	4.05	Tinggi
9.	Saya benar-benar peduli terhadap kelangsungan HIMAMA	4.10	Tinggi
10.	Memutuskan berorganisasi disini bukan sebuah kesalahan	4.32	Sangat Tinggi
		4.16	Tinggi
	Komitmen Normatif		
11.	Saya bisa saja berorganisasi pada organisasi lain sepanjang tugasnya sama	4.05	Tinggi
12.	Perubahan yang sangat kecil membuat saya meninggalkan organisasi	4.14	Tinggi
13.	Tidak banyak manfaat yang diperoleh dengan tetap bertahan di organisasi ini	4.12	Tinggi
14.	Saya menerima semua jenis tugas dalam HIMAMA	4.43	Sangat Tinggi
		4.19	Tinggi
Valid N (Listwise)		4.11	Tinggi

Pada tabel 4.7. dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam penelitian ini yaitu anggota HIMAMA FEB UMY periode 2017-2018 yang memberikan penilaian terhadap variabel Komitmen Organisasional. Penilaian tersebut menunjukkan bahwa indikator per item pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah indikator Komitmen Normatif dengan 4 item yang memiliki nilai 4.19 poin, dan nilai rata-rata yang paling rendah adalah indikator tentang Komitmen Afektif dengan 7 item pertanyaan yang memiliki nilai sebesar 4.05 poin. Dari data di atas menunjukkan bahwa rata-rata dari semua item pertanyaan mendapatkan nilai sebesar 4.11. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasional mempunyai kategori yang tinggi, dengan demikian juga dapat dikatakan bahwa anggota HIMAMA FEB UMY

periode 2017-2018 memiliki tingkat komitmen organisasional yang **tinggi** terlebih pada komitmen normatif.

c. Variabel *Organizational Citizenship Behavior tipe Individual dan Organizational (OCB-I) dan (OCB-O)*

Tabel 4.8.
Statistik Deskriptif Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB-I)

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
	<i>Altruisme</i>		
1.	Saya secara sukarela menolong anggota HIMAMA yang memiliki beban tugas terlalu banyak di organisasi.	4.09	Tinggi
2.	Saya bersedia membantu anggota HIMAMA yang mempunyai masalah terkait tugasnya di organisasi.	4.14	Tinggi
3.	Saya mau membantu dan membimbing anggota baru dalam berorganisasi di HIMAMA.	4.28	Sangat Tinggi
4.	Saya selalu membantu rekan HIMAMA.	3.85	Tinggi
		4.09	Tinggi
	<i>Courtesy</i>		
5.	Saya berperilaku sopan terhadap semua anggota HIMAMA.	4.15	Tinggi
6.	Saya menghindari konflik antar pribadi di HIMAMA.	4.34	Sangat Tinggi
7.	Saya memikirkan pengaruh perilaku saya terhadap anggota lain di HIMAMA.	4.12	Tinggi
8.	Saya tidak menyalahgunakan hak-hak anggota lain di HIMAMA.	4.24	Sangat Tinggi
		4.21	Sangat Tinggi
Valid N (Listwise)		4.15	Tinggi

Pada tabel 4.9. dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam penelitian ini yaitu anggota HIMAMA FEB UMY periode 2017-2018 yang memberikan penilaian terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior tipe Individual (OCB-I)*. Penilaian tersebut menunjukkan bahwa indikator per item pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah indikator *Courtesy* dengan nilai 4.21 poin, sedangkan nilai rata-rata yang paling rendah adalah indikator *Altruisme* dengan nilai 4.09 poin. Dari data di atas menunjukkan bahwa rata-rata dari semua item pertanyaan mendapatkan nilai sebesar 4.15. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior tipe Organizational (OCB-I)* mempunyai kategori yang **tinggi**, dengan demikian juga dapat dikatakan bahwa anggota HIMAMA FEB UMY periode 2017-2018 memiliki perilaku *OCB-I* yang tinggi.

d. Variabel *Organizational Citizenship Behavior tipe Organizational (OCB-O)*

Tabel 4.9.
Statistik Deskriptif Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB-O)

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
	<i>Conscientiousness</i>		
1.	Saya secara sukarela mengerjakan hal-hal melebihi jobdesk saya	3.74	Tinggi
2.	Saya rela datang lebih awal ketika ada kegiatan HIMAMA	3.72	Tinggi
3.	Saya rela pulang lebih lambat ketika ada kegiatan di HIMAMA.	3.84	Tinggi
4.	Saya menggunakan waktu istirahat di setiap kegiatan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	3.81	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.9.

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
5.	Apabila teman saya tidak dapat hadir pada suatu kegiatan, maka saya akan membantunya menyelesaikan jobdesknya	3.63	Tinggi
		3.75	Tinggi
	<i>Sportmanship</i>		
6.	Saya mau bekerja sama dengan teman-teman tanpa membeda-bedakan	4.29	Sangat Tinggi
7.	Saya dapat menerima keadaan yang kurang ideal dari HIMAMA.	3.97	Tinggi
8.	Saya lebih fokus pada sisi positif (manfaat) dari HIMAMA.	4.18	Tinggi
9.	Saya berperilaku positif demi kelangsungan HIMAMA.	4.18	Tinggi
		3.32	Cukup
	<i>Civic Vircue</i>		
10.	Saya bertanggung jawab untuk menghadiri acara yang mengangkat citra HIMAMA meskipun tidak diwajibkan.	3.89	Tinggi
11.	Saya terus mengikuti perubahan-perubahan di HIMAMA demi perkembangan organisasi.	4.00	Tinggi
12.	Saya membaca dengan sungguh-sungguh semua pengumuman di grup HIMAMA.	3.96	Tinggi
		3.95	Tinggi
Valid N (Listwise)		3.93	Tinggi

Pada tabel 4.9. dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam penelitian ini yaitu anggota HIMAMA FEB UMY periode 2017-2018 yang memberikan penilaian terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior tipe Organizational (OCB-O)*. Penilaian tersebut menunjukkan bahwa indikator per item pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah indikator *Civic Vircue* dengan nilai 3.95 poin dan nilai rata-rata yang paling rendah adalah indikator *Sportmanship* dengan nilai 3.32 poin. Dari data di atas menunjukkan bahwa rata-rata dari semua item pertanyaan mendapatkan nilai sebesar 3.93. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational*

Citizenship Behavior tipe Organizational (OCB-O) mempunyai kategori yang cukup tinggi, dengan demikian juga dapat dikatakan bahwa anggota HIMAMA FEB UMY periode 2017-2018 memiliki perilaku *OCB-O* yang **tinggi**.

Dari kedua tabel di atas yaitu **tabel 4.8. dan 4.9.** dapat disimpulkan bahwa variabel *OCB-I* anggota HIMAMA FEB UMY lebih tinggi daripada variabel *OCB-O*, ditunjukkan dengan perolehan rata-rata nilai yang lebih besar yaitu 4.15 untuk variabel *OCB-I* dengan nilai rata-rata indikator tertinggi adalah indikator *Courtesy* yang memiliki nilai 4.21 poin, sedangkan untuk indikator variabel *OCB-O* memperoleh rata-rata nilai sebesar 3.93, dengan nilai rata-rata indikator tertinggi adalah indikator *Civic Virtue* sebesar 3.95 poin.

B. ANALISIS DATA DAN PENGUJIAN HIPOTESIS MENGUNAKAN SEM

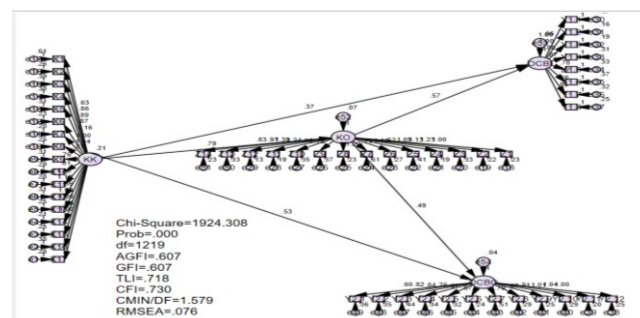
Sesuai dengan model yang dikembangkan pada penelitian ini, maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM yang dioperasikan dengan menggunakan aplikasi AMOS. Menggunakan tahapan permodelan dan analisis persamaan struktural menjadi 7 langkah, yaitu:

1. Pengembangan Model Secara Teoritis.

Langkah pertama pada model SEM yang mempunyai justifikasi yang kuat sudah di jelaskan di Bab 3. Hubungan antar variabel dengan model merupakan turunan dari teori. Tanpa dasar teoritis yang kuat SEM tidak dapat digunakan.

2. Menyusun Diagram Jalur.

Langkah kedua adalah menggambarkan kerangka penelitian dalam sebuah diagram alur (*path diagram*). Kesepakatan yang ada dalam penggambaran diagram alur telah dikembangkan oleh AMOS, sehingga tinggal menggunakannya saja.



Gambar 4.2.
Diagram Jalur

3. Mengubah Diagram Jalur Menjadi Persamaan Struktural.

Langkah ketiga adalah mengkonversikan diagram jalur ke dalam persamaan, baik persamaan struktural maupun persamaan model pengukuran.

4. Memilih Matriks Input untuk Analisis Data.

Langkah empat pada model SEM menggunakan data input berupa matrik kovarian atau matrik korelasi. Data untuk observasi dapat dimasukan kedalam AMOS, tetapi program AMOS akan merubah dahulu data mentah menjadi matrik kovarian atau matrik korelasi. Teknik estimasi dilakukan dengan dua tahap, yaitu estimasi *measurement model* digunakan untuk menguji undimensionalitas dari kontruks-kontruks eksogen dan endogen dengan menggunakan teknik *confirmatory factor analysis* dan tahap estimasi SEM dilakukan melalui *full model* untuk melihat kesesuaian model dan hubungan kausalitas yang dibangun pada model penelitian.

5. Menilai Identifikasi Model Struktural.

Beberapa cara untuk melihat ada tidaknya problem identifikasi adalah dengan melihat hasil estimasi. Analisis SEM hanya dapat dilakukan apabila hasil identifikasi model menunjukkan bahwa model termasuk dalam kategori *over-identified*. Identifikasi ini dilakukan dengan melihat nilai df dari model yang dibuat.

Tabel 4.10.

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments:	1326
Number of distinct parameters to be estimated:	107
Degrees of freedom (1326 - 107):	1219

Sumber: Lampiran 4 (hasil pengujian degrees of freedom)

Hasil output AMOS menunjukkan nilai df model sebesar 1219. Hal ini menunjukkan bahwa model di atas termasuk kategori *over confident* karena memiliki nilai df yang positif dengan jumlah yang besar. Oleh karena itu analisa data dapat di lanjutkan ke tahap selanjutnya. Langkah selanjutnya ada beberapa kriteria Evaluasi Model Struktural yaitu:

a. Ukuran Sampel

Jumlah sampel data sudah memenuhi asumsi SEM, yaitu 102 data dan sesuai dari jumlah data yang direkomendasikan, 100 – 200 data (Ghozali, 2017).

b. Normalitas data

Dalam output AMOS, uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai CR (*critical ratio*) pada *assessment of normality* dengan kritis $\pm 2,58$ pada level 0,01. Jika ada nilai CR yang lebih besar dari nilai kritis maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi tidak normal secara *univariate*. Sedangkan secara *multivariate* dapat dilihat pada c.r baris terakhir dengan ketentuan yang sama (Ghozali, 2017).

Berdasarkan pengujian normalitas data menunjukkan uji normalitas secara *univariate* mayoritas berdistribusi normal karena nilai *critical ratio* (c.r) untuk kurtosis (keruncingan) maupun skewness (kemencengan),

berada dalam rentang $\pm 2, 58$. Sedangkan secara *multivariate* data tidak memenuhi asumsi normal karena nilai 6.525 tidak berada di dalam rentang $\pm 2, 58$, yang dapat dilihat pada lampiran 5. Berdasarkan pengujian normalitas yang telah dilaksanakan disimpulkan bahwa data tidak terdistribusi secara normal sehingga dilakukan transformasi data. Menurut Ghazali (2017), salah satu strategi untuk mengatasi data tidak normal secara *multivariate* adalah dengan melalui *bootstrapping*. *Bootstrapping* merupakan prosedur *resampling* (pen-*sampling*-an kembali) dimana sampel asli atau original diperlukan sebagai populasi. Hasil *bootstrapping* menunjukkan nilai *Bollen-Stine bootsrap* p sebesar 0,603 atau di atas 0, 05 yang artinya data tidak bermasalah sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya. Berikut hasil dari perhitungan *Bollen-Stine bootsrap* adalah sebaagi berikut:

Tabel 4.11.
Perhitungan Bollen-Stine Bootsrap

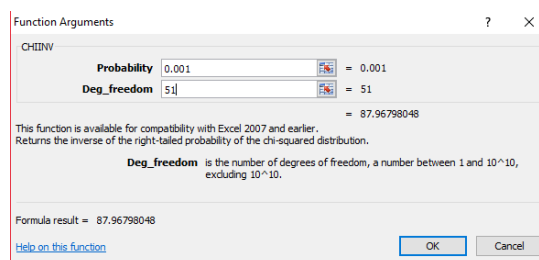
Bollen-Stine Bootstrap	
The model fit better	199 bootstrap samples
It fit about equally well	0 bootstrap samples
It fit worsw or failed to fit in	301 bootstrap samples
Bollen-Stine Bootstrap	p= .603

Sumber: Lampiran 6

c. Uji *Outliers*

Evaluasi terhadap *multivariate outliers* dapat dilihat melalui output AMOS **Mahalanobis Distance**. Kriteria yang digunakan pada tingkat $p < 0.001$. Jarak tersebut dievaluasi dengan menggunakan X^2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel terukur yang digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan identifikasi outlier menunjukkan perhitungan batas akhir *outlier* menggunakan CHIINV dengan memasukkan probabilitas 0.001 dan *degree of freedom* sejumlah variabel yang terukur adalah 51 item pertanyaan, kemudian melalui program excel pada sub-menu **Insert – Function – CHIINV** masukkan probabilitas dan jumlah variabel terukur sebagai berikut:



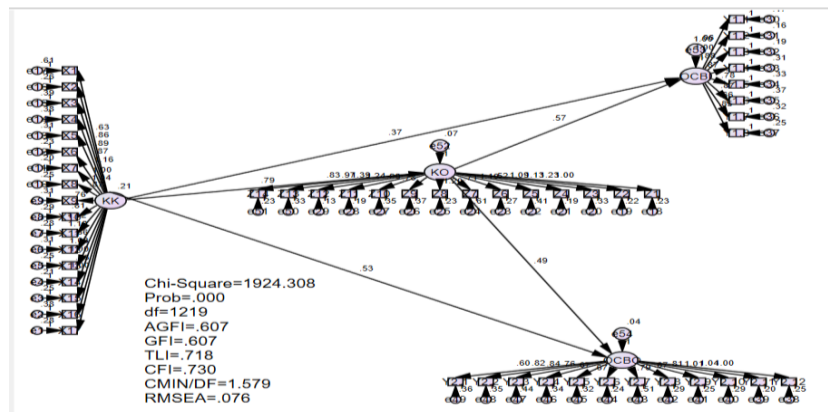
Gambar 4.3.

Hasil perhitungan *Degree Of Freedom*

Hasilnya adalah 87.968, artinya **semua data/kasus yang lebih besar dari 87.968 merupakan outliers multivariate**. Untuk rincian data hasil pengujian dapat dilihat pada bagian lampiran 6 (Pengujian *Outliers*) dan dari hasil pengujian menggunakan AMOS dapat dilihat bahwa tidak ada data yang lebih besar dari nilai **87.968** tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa data **tidak ada yang outliers**.

6. Menilai Kriteria Goodness-of-Fit

Ada beberapa uji kesesuaian statistik, berikut adalah beberapa kriteria yang diperoleh.



Gambar 4.4

Hasil Pengujian Kelayakan Model

Setelah asumsi SEM dilakukan maka langkah berikutnya adalah pengujian dengan menggunakan beberapa indeks kesesuaian untuk mengukur model yang diajukan. Beberapa indeks tersebut yaitu:

a. *Chi Squares*

Tujuan analisis ini adalah untuk mengembangkan dan menguji apakah sebuah model sudah sesuai dengan data atau belum. *Chi Square* sangat bersifat sensitif terhadap sampel yang terlalu kecil maupun yang terlalu besar. Nilai *Chi-squares* diharapkan bernilai lebih kecil dari nilai pada *Chi-squares* tabel yang menandakan data empiris identik dengan teori atau model (Ghozali, 2017).

Tabel 4.12.
Hasil Pengujian *Chi- Squares*

Hasil
Minimum was achieved
Chi-square = 1902.541
Degrees of freedom = 1219
Probability level = .000

Sumber: Lampiran 4 (Pengujian *Chi-Squares*)

Dari hasil pengujian didapat **nilai *Chi-Squares* sebesar 1902.541**. Nilai ini **lebih besar dari 1301.337** yang sebelumnya sudah dihitung nilai *chi-squares*nya menggunakan Ms. Excel sehingga dapat disimpulkan bahwa model **kurang baik (tidak fit)**.

b. *Goodness Of Fit Indeks (GFI)*

Indeks ini yaitu mengukur non-statistik yang nilainya berkisar dari 0 (poor fit) sampai 1.0 (perfect fit). Nilai GFI yang tinggi menunjukkan fit yang lebih baik, nilai GFI yang layak dianjurkan **> 0,90** mengisyaratkan model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik (Ghozali, 2017).

Tabel 4.13.
Hasil Pengujian GFI

Model	GFI
Default model	.611
Saturated model	1.000
Independence model	.146

Sumber: Lampiran 7 (Pengujian Model)

Dari hasil pengujian didapatkan **nilai GFI sebesar 0,611** yang mana nilai ini masih dibawah nilai yang direkomendasikan sehingga dikatakan bahwa model tidak sesuai atau dikatakan **tidak fit (*less fit*)**.

c. *Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA).*

RMSEA merupakan ukuran yang mencoba memperbaiki kecenderungan *statistic chi-square* menolak model dengan jumlah sampel yang besar. Nilai RMSEA **antara 0,05 dan 0,08** mengindikasikan indeks yang baik untuk menerima kesesuaian sebuah model (Ghozali, 2017).

Tabel 4.14.
Hasil Pengujian RMSEA

Model	RMSEA
Default model	.075
Independence model	.142

Sumber: Lampiran 5 (Pengujian Model)

Berdasarkan hasil pengujian didapat **nilai RMSEA sebesar 0,062**. Dimana nilai ini mengindikasikan bahwa indeks RMSEA pada penelitian ini dikatakan **baik (*good fit*)**.

d. *Adjusted Goodness Fit Of Index (AGFI).*

Indeks ini merupakan pengembangan dari *Goodness Fit of Index* (GFI) yang telah disesuaikan dengan *ratio* dari *degree of freedom*. Nilai yang direkomendasikan adalah sama atau > 0.90 semakin besar nilai AGFI maka kesesuaian yang model dapat dikatakan baik.

Tabel 4.15.
Hasil Pengujian AGFI

Model	AGFI
Default model	.576
Saturated model	
Independence model	.112

Sumber: Lampiran 5 (Pengujian Model)

Dari hasil pengujian didapatkan **nilai AGFI sebesar 0,576**. Nilai ini dikategorikan sebagai nilai yang kurang baik karena **dibawah 0,90**. Dengan begitu AGFI pada model ini **kurang baik (*less fit*)**.

e. Tucker Lewis Index (TLI)

TLI merupakan indeks yang pertama kali diusulkan untuk mengevaluasi analisis faktor. TLI digunakan untuk mengatasi permasalahan yang timbul akibat kompleksitas model (Ghozali, 2017). Nilai TLI yang direkomendasikan adalah adalah nilai **TLI > 0,90**.

Tabel 4.16.
Hasil Pengujian TLI

Model	TLI
Default model	.723
Saturated model	
Independence model	.000

Sumber: Lampiran 7 (Pengujian Model)

Pada hasil pengujian model ini didapat nilai TLI sebesar 0,723. Dimana nilai ini dibawah standar penerimaan TLI sebesar 0,90 dengan begitu TLI pada model ini dikatakan **kurang baik (*less fit*)**.

f. Comparative Fit Index (CFI).

CFI merupakan indeks kesesuaian *incremental*. Besaran indeks ini adalah dalam **rentang 0 sampai 1** dan nilai yang **mendekati 1** mengindikasikan model memiliki tingkat kesesuaian yang baik (Ghozali, 2014). Nilai yang direkomendasikan adalah **CFI > 0,90**.

Tabel : 4.17.
Hasil Pengujian CFI

Model	CFI
Default model	.735
Saturated model	1.000
Independence model	.000

Sumber: Lampiran 7 (Pengujian Model)

Pada model ini didapat nilai **CFI sebesar 0,735**. Dikarenakan nilainya yang masih **dibawah 0,90** maka CFI pada model ini dinilai **kurang baik (*less fit*)**.

Berdasarkan hasil pengujian kesesuaian model dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kesesuaian model belum semuanya baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Probability*, *Chi-squares*, GFI, AGFI, TLI, dan CFI karena nilainya yang masih dibawah standar penerimaan dan dikatakan bahwa **model kurang baik (*less fit*)**. Namun, dengan melihat indeks lainnya yaitu RMSEA dan CMIN/DF yang nilainya telah sesuai dengan standar yang direkomendasikan dapat disimpulkan bahwa model yang dibangun pada penelitian ini adalah baik hal ini didukung dengan pernyataan Ghozali (2017) yang menyatakan bahwa jika ada satu atau dua kriterian *goodness of fit* yang telah terpenuhi maka secara keseluruhan model dapat dikatakan baik (*good fit*). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian *goodness of fit* pada model yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian kelayakan model sudah memenuhi syarat nilai yang telah direkomendasikan. Dalam hasil analisis di atas, dapat dirangkum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.18.
Hasil Pengujian Goodness Of Fit Indeks

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Model
χ^2 (Chi-Square)	< 1219	1902.541	Tidak Fit
<i>Significant probability</i>	≥ 0.05	0,000	Tidak Fit
RMSEA	≤ 0.08	0,075	Fit
GFI	≥ 0.90	0,611	Tidak Fit
AGFI	≥ 0.80	0,611	Tidak Fit
CMIN/DF	≤ 2.0	1,561	Fit
TLI	≥ 0.90	0,723	Tidak Fit
CFI	≥ 0.90	0,735	Tidak Fit

Sumber: Lampiran 7

Uji statistik hasil pengolahan dengan SEM dilakukan dengan melihat tingkat signifikan pengaruh antar variabel yang ditunjukkan dengan melihat *critical ratio* (c.r) dan nilai *significane probability* masing-masing pengaruh antar variabel. Berikut adalah output tabel pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan alat uji AMOS dalam bentuk output *Regression Weights* seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.19.
Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hasil
KO	<---	KK	.762	.138	5.508	***	Diterima
OCBI	<---	KO	.575	.172	3.342	***	Diterima
OCBI	<---	KK	.330	.153	2.151	.032	Diterima
OCBO	<---	KO	.513	.156	3.294	***	Diterima
OCBO	<---	KK	.492	.150	3.271	.001	Diterima

Sumber: Lampiran 8 (Pengujian Hipotesis)

Dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR ada pengaruh dengan menunjukkan nilai **di atas 1,96** untuk CR. Serta **di bawah 0,05** untuk nilai P (Ghozali, 2017), dengan demikian dapat diinterpretasikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.20.
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung
Sumber: Lampiran 8 (Pengujian Hipotesis)

No	Hipotesis	P	Batas	Keterangan
1.	Adanya pengaruh signifikan dan positif kepuasan kerja dalam berorganisasi terhadap komitmen organisasional	.000	0,05	Ada pengaruh
2.	Adanya pengaruh signifikan dan positif komitmen organisasional terhadap OCBI	.000	0,05	Ada pengaruh
3.	Adanya pengaruh signifikan dan positif kepuasan kerja dalam berorganisasi terhadap OCBI	.032	0,05	Ada pengaruh
4.	Adanya pengaruh signifikan dan positif komitmen organisasional terhadap OCBO	.000	0,05	Ada pengaruh
5.	Adanya pengaruh signifikan dan positif kepuasan kerja dalam berorganisasi terhadap OCBO	.001	0,05	Ada pengaruh

Sedangkan, untuk hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21.
Hasil Pengujian Standar Langsung

Standardized Direct Effects	KK	KO	OCBO	OCBI
KO	.806	.000	<u>.000</u>	.000
OCBO	.487	.480	.000	.000
OCBI	.339	.560	.000	.000

Sumber: Lampiran 8 (Pengujian Hipotesis)

Tabel 4.22.
Hasil Pengujian Standar Tidak Langsung

Standardized Indirect Effects	KK	KO	OCBO	OCBI
KO	.000	.000	<u>.000</u>	.000
OCBO	.387	.000	.000	.000
OCBI	.451	.000	.000	.000

Sumber : Lampiran 8 (Pengujian Hipotesis)

Dari pengolahan data diketahui bahwa nilai *Standardized Direct Effects* sebesar 0,487 lebih besar dibandingkan nilai Indirect sebesar 0,387 dengan demikian dapat diinterpretasikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.23.
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

No	Hipotesis	Direct	Inderect	Keterangan
6.	Adanya pengaruh signifikan dan positif kepuasan kerja dalam berorganisasi terhadap OCBI dengan mediasi komitmen organisasional pada anggota HIMAMA FEB UMY	0.339	0.451	Ada Pengaruh
7.	Adanya pengaruh signifikan dan positif kepuasan kerja dalam berorganisasi terhadap OCBO dengan mediasi komitmen organisasional pada anggota HIMAMA FEB UMY	0.487	0.387	Tidak Ada Pengaruh

Sumber: Lampiran 8 (Pengujian Hipotesis)

7. Menilai Kelayakan Model.

Pada tahap ini selanjutnya model diinterpretasikan. Intepretasi disajikan dalam pembahasan bagian C.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Berorganisasi terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa **kepuasan kerja dalam berorganisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional dengan nilai probabilitas 0,000** yaitu dibawah **nilai yang direkomendasikan sebesar 0,05** yang berarti bahwa apabila anggota organisasi telah merasakan kepuasan dalam berorganisasi, maka akan menimbulkan komitmen anggota yang yang tinggi dalam sebuah organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **H1 terdukung dan diterima**.

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi suatu komitmen organisasional, Komariah, dkk (2015); Indrayanti dan Riana (2016), Budiningsih, dkk (2017). Mengacu pada Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja adalah perasaan positif terkait dengan tugas dari seseorang, dimana hal itu merupakan cerminan evaluasi karakteristik dari tugasnya.

Dari hasil analisis, sikap anggota HIMAMA FEB UMY terhadap tugas mereka (*Job it Self*), pengawasan, imbalan, rekan kerja, dan kesempatan promosi, terbukti mempengaruhi mereka untuk merasa terikat atau komitmen terhadap organisasi HIMAMA. Hal ini dapat dilihat juga melalui persepsi responden yang berada dalam kategori tinggi yang sudah dijelaskan pada item analisis statistik deskriptif, dimana anggota HIMAMA FEB UMY menganggap bahwa tugas yang diberikan oleh organisasi adalah sebuah

tanggungjawab yang harus dikerjakan dan dilaksanakan, setiap anggota mempunyai beban yang berbeda-beda sehingga mereka mendapatkan kesempatan untuk belajar. Selain itu, faktor dari rekan kerja yang menimbulkan suasana lebih baik saat di organisasi, dimana rekan kerja saling tolong-menolong apabila ada tugas yang tidak diselesaikan secara mandiri. Hal itulah yang membuat mereka berkomitmen dengan organisasi. Selain itu, mereka menganggap bahwa HIMAMA membawa manfaat bagi mereka.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari, dkk (2014) yang mengemukakan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Penelitian lainnya dilakukan oleh Siregar, dkk (2015) dan Yulianto, dkk (2016) yang mendapati hasil penelitian yang sama yaitu adanya pengaruh hasil yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap OCB-I.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa **komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB-I dengan nilai probabilitas 0,000** yaitu dibawah **nilai yang direkomendasikan sebesar 0,05**. Artinya apabila anggota organisasi telah memiliki komitmen berorganisasional yang tinggi maka yang bersangkutan akan cenderung bertindak positif dan mencurahkan segala upaya dan tenaganya di luar tugas dan kewajibannya yang mana hal tersebut dilakukan demi kelangsungan dan kemajuan organisasi (Luthan,

2011). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **H2 terdukung dan diterima.**

Perilaku OCB-I dari anggota HIMAMA FEB UMY timbul karena mereka sudah berkomitmen pada HIMAMA FEB UMY dimana mereka berorganisasi. Anggota yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima tugas dan melaksanakannya dengan tanggungjawab yang penuh, selain itu mereka akan cenderung memberikan tenaga dan pikirannya untuk memajukan organisasinya. Mereka tidak akan menyalahgunakan hak-hak anggota lain dalam organisasi, mereka akan cenderung menghindari konflik yang terjadi antar rekan kerja agar tidak terjadi suatu masalah yang menyebabkan citra dari organisasi menjadi buruk. Mereka akan lebih menghargai rekan kerja dan organisasinya karena mereka menganggap bahwa menjadi bagian dari organisasinya adalah sebuah kebanggaan. Hal ini menyebabkan mereka merasakan bahwa meninggalkan organisasi adalah sebuah hal yang tidak baik dan mereka akan kehilangan manfaat pada organisasi.

Hasil ini mendukung penelitian Susilo, dkk (2016) dan Fathoni, dkk (2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif komitmen organisasional terhadap OCB baik I dan O.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap OCB-O.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa **komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB-O dengan nilai probabilitas 0,000** yaitu di bawah **nilai yang direkomendasikan sebesar 0,05**. Hal ini menunjukkan bahwa anggota organisasi yang memiliki komitmen berorganisasional yang tinggi cenderung bertindak positif dan mencurahkan segala upaya dan tenaganya di luar tugas dan kewajibannya demi kelangsungan dan kemajuan dari organisasi (Luthan, 2011). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **H4 terdukung dan diterima**.

Perilaku OCB-O dari anggota HIMAMA FEB UMY timbul karena mereka berkomitmen pada HIMAMA FEB UMY. Mereka akan cenderung memberikan tenaga dan pikirannya untuk memajukan organisasi tempat mereka berorganisasi. Anggota yang memiliki komitmen yang tinggi tidak akan mengabaikan informasi yang diberikan oleh organisasi, mereka cenderung menerima tugas dan melaksanakannya dengan tanggungjawab yang penuh, selain itu mereka akan bertanggung jawab terhadap citra dan nama baik organisasinya. Mereka akan mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi demi keberlangsungan dan perkembangan dari organisasi. Hal ini menyebabkan mereka merasakan bahwa organisasi HIMAMA memberikan pengaruh positif dan manfaat bagi mereka. Dengan demikian hal ini dapat meningkatkan perilaku OCB-O untuk kelangsungan dari organisasinya.

Hasil ini mendukung penelitian Susilo, dkk (2016) dan Fathoni, dkk (2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif komitmen organisasional terhadap perilaku OCB baik I dan O, namun untuk penelitian yang secara fokus mendukung penelitian terkait dengan OCB-I dapat dikatakan sangat sedikit (hampir tidak ada) karena masih jarang ditemukan penelitian yang secara fokus membagi OCB menjadi 2 yaitu OCB-I dan O.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Berorganisasi terhadap OCB-I.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa **kepuasan kerja dalam berorganisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB-I dengan nilai probabilitas 0,032** yaitu dibawah **nilai yang direkomendasikan sebesar 0,05**. Artinya apabila anggota organisasi telah memiliki kepuasan kerja dalam berorganisasi yang tinggi maka akan memberikan respon yang positif di luar tugas dan kewajibannya yang diberikan oleh organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **H3 terdukung dan diterima**.

Perilaku OCB-I dari anggota HIMAMA FEB UMY timbul karena mereka telah merasakan kepuasan dan cenderung akan memberikan tenaga serta pemikiran yang ekstra yang secara tidak langsung akan mempengaruhi kelangsungan dari HIMAMA FEB UMY. Adanya kesesuaian hak dan kewajiban yang diterima oleh mereka mendorong mereka untuk melakukan kegiatan di luar tugas yang diterimanya. tugas yang menarik akan membuat mereka belajar banyak akan pengalaman dan hal yang yang baru. Robbins and

Judge (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah faktor yang menentukan sikap OCB. Keseimbangan antara tugas yang menarik, imbalan, pengawasan yang diberikan oleh ketua organisasi dan dukungan dari rekan kerja pada organisasi akan membuat mereka serta adanya kesempatan untuk mengembangkan diri dalam melakukan tugas akan meningkatkan perilaku OCB-I dalam diri mereka.

Hasil ini mendukung penelitian Sambung, dkk (2011), Siregar, dkk (2015) dan Hapsari (2015) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap OCB baik I dan O, namun untuk penelitian yang secara fokus mendukung penelitian terkait dengan OCB-I dapat dikatakan sangat sedikit (hampir tidak ada) karena masih jarang ditemukan penelitian yang secara fokus membagi OCB menjadi 2 yaitu OCB-I dan O.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Berorganisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Organizational (OCB-O).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa **kepuasan kerja dalam berorganisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB-O dengan nilai probabilitas 0,000** yaitu dibawah **nilai yang direkomendasikan sebesar 0,05**. Apabila anggota organisasi telah memiliki kepuasan kerja dalam berorganisasi yang tinggi maka akan memberikan respon yang positif di luar

tugas dan kewajibannya yang diberikan oleh organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **H5 terdukung dan diterima**.

Perilaku OCB-O dari anggota HIMAMA FEB UMY timbul karena mereka telah merasakan kepuasan dan cenderung akan memberikan perilaku yang ekstra yang secara langsung dapat mempengaruhi keberlangsungan dari HIMAMA FEB UMY. Robbins and Judge (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah faktor yang menentukan sikap OCB. Hal ini ditunjukkan dengan kesesuaian antara tugas yang diberikan (*Job it Self*), imbalan, pengawasan yang diberikan oleh ketua organisasi, dukungan dari rekan organisasi, dan adanya kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini memberikan sikap positif yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, mereka menganggap bahwa organisasi itu penting, sehingga mereka tidak akan mengabaikan informasi yang diberikan oleh organisasi. Selain itu, mereka cenderung akan menerima tugas dan melaksanakannya dengan tanggung jawab yang penuh, serta mereka akan bertanggung jawab terhadap citra dan nama baik dari organisasi. Mereka akan mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi, hal itu dilakukan demi keberlangsungan dan perkembangan dari organisasi. Hal ini akan meningkatkan perilaku OCB-O untuk kelangsungan organisasi.

Hasil ini mendukung penelitian Prabowo dan Djastuti (2014), Bodroastuti dan Ruliaji (2016) dan Putrana (2016) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap OCB baik I dan O, namun untuk penelitian yang secara fokus mendukung penelitian

terkait dengan OCB-I dapat dikatakan sangat sedikit (hampir tidak ada) karena masih jarang ditemukan penelitian yang secara fokus membagi OCB menjadi 2 yaitu OCB-I dan O.

6. Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Berorganisasi terhadap OCB-I dengan Komitmen Organisasional sebagai Mediasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan **nilai Direct sebesar 0,339** dan nilai tersebut berada **dibawah nilai Indirect sebesar 0,451** sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun pada penelitian ini yaitu **H6 terdukung dan diterima**. Penerimaan hipotesis dapat disimpulkan dengan komitmen organisasional yang memediasi kepuasan kerja dalam berorganisasi terhadap OCB-I. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Pradhiptya (2013); Prabowo dan Djastuti (2014); Dewi dan Suwandana (2016) yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap OCB secara total dengan mediasi komitmen organisasional. Namun, kebanyakan penelitian yang dilakukan hanya berfokus pada OCB secara keseluruhan, bukan secara terpisah.

Anggota HIMAMA yang sudah merasakan kepuasan kerja yang sesuai dengan yang diharapkan dan tentu mereka akan merasa senang dan menyukai tugas dalam organisasinya sehingga memungkinkan akan

memiliki komitmen yang tinggi, dengan begitu sangat memungkinkan anggota HIMAMA mau melakukan tugas di luar kewajibannya.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Berorganisasi terhadap OCB-O dengan Komitmen Organisasional sebagai Mediasi.

Hasil pengujian mendapatkan **nilai Direct sebesar 0,487** dimana nilai tersebut berada diatas **nilai Indirect sebesar 0,387** sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun pada penelitian ini yaitu **H7 tidak terdukung dan tidak diterima**. Dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional tidak memediasi pengaruh kepuasan kerja dalam berorganisasi terhadap OCB-O. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dengan kepuasan kerja dalam berorganisasi saja anggota HIMAMA FEB UMY sudah cukup untuk meningkatkan perilaku OCB-O.