

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Awal Berdirinya Konveksi di Kudus

Kudus merupakan kota kecil yang terletak di pesisir utara Jawa. Masyarakat Kudus terkenal dengan keuletan dan kepandaian dalam berdagang, dibuktikan dengan banyaknya UMKM yang berkembang di Kota Kudus salah satunya di bidang pakaian. Lahirnya usaha konveksi di Kudus karena keinginan para usahawan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat, dengan terbukanya lapangan pekerjaan untuk masyarakat.

Berdirinya usaha konveksi dipengaruhi oleh perkembangan *fashion* dengan beragam corak yang semakin unik dan beragam, serta dipengaruhi oleh tingginya permintaan pasar. Terlepas dari semua itu pengusaha juga telah memiliki banyak pengalaman usaha di bidang tersebut, sehingga berani untuk mengembangkannya.

”Diketahui dari responden lain bahwa pada awal berdirinya usaha konveksi, ia memulai usaha dengan modal kecil, dan dengan mesin jahit yang masih biasa atau manual. Usaha yang dirintis mulai dari nol ini digarap sendiri oleh beliau, dan seiring berjalannya waktu, modal yang dimiliki digunakan untuk mengganti mesin jahit dengan lebih besar (mesin juki) dikarenakan agar mempercepat proses produksi sehingga permintaan pasar yang semakin meningkat akan terpenuhi, kemudian dengan mesin bordir yang dimiliki untuk membuat motif bordir yang khas pada Busana Muslim (Koko). Dari tahun 1998 sampai sekarang akhirnya beliau telah mempunyai karyawan sebanyak 35 orang.”¹

2. Visi dan Misi

a. Visi

“Menjadi perusahaan yang maju dan kompetitif”

b. Misi

- Menjadikan perusahaan kebanggaan nasional yang

¹ Data Dokumentasi, Profil Iqbal Konveksi Gebog Padurenan Kudus, 21 Juni 2023

mengedepankan kualitas produk

- Menjadi perusahaan yang selalu kreatif dan inovatif
- Membangun masyarakat agar memiliki jiwa entrepreneur²

3. Tujuan

- Membangun usaha dengan tipe *social entrepreneur*
- Mengembangkan usaha dan membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat sekitar.³

4. Letak Geografis

Kabupaten Kudus merupakan salah satu Kabupaten di Jawa Tengah yang terletak di antara empat Kabupaten yaitu :

- Di sebelah Utara dibatasi : Kabupaten Jepara dan Kabupaten Pati
- Di sebelah Timur dibatasi : Kabupaten Pati
- Di sebelah Selatan dibatasi : Kabupaten Grobogan dan Kabupaten Pati
- Di sebelah Barat dibatasi : Kabupaten Demak dan Kabupaten Jepara

Letak geografis Kabupaten Kudus terletak antara 110°36 dan 110°50 Bujur Timur dan antara 6°51 dan 7°16 Lintang Selatan. Jarak terjauh dari barat ke timur adalah 16 km sedangkan utara ke selatan 22 km.⁴

Selain itu, Kabupaten Kudus secara administrasi terbagi menjadi 9 kecamatan dan 123 Desa serta 9 Kelurahan. Desa dan Kelurahan sebanyak 420 Desa, 714 RW.

B. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini tergolong penelitian lapangan untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti dan informasi dari jawaban responden secara tertutup. Penyebaran angket dilakukan oleh peneliti yang membagikan kuesioner langsung kepada para karyawan konveksi pakaian muslim di

² Data Dokumentasi, Profil Iqbal Konveksi Gebog Padurenan Kudus, 21 Juni 2023

³ Data Dokumentasi, Profil Iqbal Konveksi Gebog Padurenan Kudus, 21 Juni 2023

⁴ Marsono, "Dampak Pariwisata Religi Kawasan Masjid Sunan Kudus Terhadap Ekonomi, Lingkungan dan Sosial Budaya"(Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2018), 27

Kabupaten Kudus. Dengan jumlah responden atau sampel sebanyak 51 karyawan dan populasi sebanyak 105 karyawan dari empat konveksi yang ada di Kabupaten Kudus yaitu Iqbal Konveksi, Mbak Is Konveksi, Ananta Konveksi dan Yakhumaira Konveksi.

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	8	16%
Perempuan	43	84%
Jumlah	51	100%

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS 21, 2023

Dari tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di konveksi Kabupaten Kudus adalah perempuan yang berjumlah 43 orang dengan presentase 84%, sedangkan laki-laki berjumlah 8 orang dengan presentase 16%.

2. Usia Responden

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
< 20 Tahun	2	4%
20-30 Tahun	14	27%
31-40 Tahun	18	35%
41-50 Tahun	15	30%
>50 Tahun	2	4%
Jumlah	51	100%

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS 21, 2023

Dari tabel 4.2 diatas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan konveksi di Kabupaten Kudus berada di usia 31-40 tahun dengan jumlah 18 orang dengan tingkat presentase sebesar 35%. Sedangkan usia dibawah 20 tahun ada 2 orang dengan presentase 4%, usia 20-30 tahun 14 orang dengan presentase 27%, 41-50 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase 30%, dan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 4%.

3. Lama Bekerja

Tabel 4.3 Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
<1 Tahun	5	10%
1-5 Tahun	29	57%
5-10 Tahun	9	17%
>10 Tahun	8	16%
Jumlah	51	100%

Sumber : diolah menggunakan SPSS 21, 2023

Berdasarkan dari tabel 4.3 dapat disimpulkan masa kerja karyawan yang bekerja pada beberapa konveksi di Kabupaten Kudus yaitu 1-5 tahun dengan jumlah 29 orang dan presentase sebesar 57%. Kemudian lama kerja kurang dari 1 tahun ada 5 orang dengan presentase 10%, lama kerja 6-10 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase 17%, dan lama kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase sebesar 16%.

C. Diskripsi Hasil Data Penelitian

Berikut hasil dari tiap jawaban responden terkait pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan pakaian muslim di empat konveksi di Kabupaten Kudus.

1. Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden

Variable	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	18	35,3%	29	56,9%	4	7,8%	0	0%	0	0%
	X1.2	16	31,4%	28	54,9%	7	13,7%	0	0%	0	0%
	X1.3	18	35,3%	30	58,8%	3	5,9%	0	0%	0	0%
	X1.4	20	39,2%	30	58,8%	1	2%	0	0%	0	0%
	X1.5	21	41,2%	21	41,2%	9	17,6%	0	0%	0	0%
	X1.6	6	11,8%	32	62,7%	13	25,5%	0	0%	0	0%
	X1.7	3	5,9%	22	43,1%	25	49%	0	0%	1	2%
	X1.8	6	11,8%	24	47%	20	39,2%	0	0%	1	2%
	X1.9	18	35,3%	22	43,1%	11	21,6%	0	0%	0	0%
	X1.10	19	37,3%	22	43,1%	10	19,6%	0	0%	0	0%
	X1.11	18	35,3%	25	49%	8	15,7%	0	0%	0	0%
	X1.12	14	27,4%	21	41,2%	16	31,4%	0	0%	0	0%
	X1.13	17	33,3%	24	47,1%	10	19,6%	0	0%	0	0%
	X1.14	18	35,3%	25	49%	8	15,7%	0	0%	0	0%
	X1.15	20	39,2%	25	49%	6	11,8%	0	0%	0	0%
	X1.16	15	29,4%	25	49%	10	19,6%	1	2%	0	0%
	X1.17	11	21,6%	30	58,8%	10	19,6%	0	0%	0	0%

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS 21, 2023

Kesimpulan :

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban paling tinggi pada instrumen pernyataan nomor 4 sebanyak 4,23 yang menyatakan bahwa pekerjaan yang dikerjakan dapat memberikan peluang untuk belajar lebih baik, sehingga rata-rata banyak karyawan yang bekerja sudah memiliki banyak pengalaman dalam bidangnya, dan jawaban dengan rata-rata rendah terdapat pada instrumen nomor 7 sebanyak 3,50 dengan pernyataan bahwa jika hasil pekerjaan baik maka akan mendapatkan bonus atau naik gaji.

2. Variabel Iklim Organisasi (X2)

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responen

Variable	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%	Rata-rata
Iklim Organisasi (X2)	X2.1	5	9,8%	37	72,5%	9	17,6%	0	0%	0	0%	3,92
	X2.2	6	11,8%	35	68,6%	9	17,6%	1	2%	0	0%	3,90
	X2.3	8	15,7%	32	62,7%	11	21,6%	0	0%	0	0%	3,94
	X2.4	15	29,4%	30	58,8%	6	11,8%	0	0%	0	0%	4,17
	X2.5	25	49%	25	49%	1	2%	0	0%	0	0%	4,47
	X2.6	3	6%	23	45%	23	45%	1	2%	1	2%	3,50
	X2.7	15	29,4%	28	54,9%	8	15,7%	0	0%	0	0%	4,17
	X2.8	16	31,4%	28	54,9%	7	13,7%	0	0%	0	0%	4,17
	X2.9	12	23,5%	32	62,7%	7	13,7%	0	0%	0	0%	4,09

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS 21, 2023

Kesimpulan :

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban paling tinggi terdapat pada instrumen nomor 5 rata-ratanya 4,47 dengan pernyataan bahwa karaywan memiliki rasa tanggung jawab atas hasil pekerjaannya, sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan ketelitian dan rasa tanggung jawab yang tinggi dan produk yang dihasilkan sesuai dengan kualitas yang diharapkan, dan rata-rata jawaban paling rendah adalah pada instrumen nomer 6 rata-ratanya 3,50 dengan pernyataan bahwa karyawan akan diberikan penghargaan jika menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

3. Organizational Citizenship Behavior (Y)

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden

Variable	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Organizational Citizenship Behavior (Y)	Y.1	18	35,3%	23	45,1%	9	17,6%	0	0%	1	2%
	Y.2	12	23,5%	33	64,7%	6	11,8%	0	0%	0	0%
	Y.3	16	31,4%	27	52,9%	7	13,7%	1	2%	0	0%
	Y.4	10	19,6%	32	62,7%	9	17,6%	0	0%	0	0%
	Y.5	8	15,7%	30	58,8%	13	25,5%	0	0%	0	0%
	Y.6	3	5,9%	36	70,6%	12	23,5%	0	0%	0	0%
	Y.7	18	35,3%	24	47,1%	9	17,6%	0	0%	0	0%
	Y.8	12	23,5%	29	56,9%	9	17,6%	0	0%	1	2%
	Y.9	16	31,4%	28	54,9%	7	13,7%	0	0%	0	0%
	Y.10	9	17,6%	29	56,9%	10	19,6%	2	3,9%	1	2%
	Y.11	8	15,7%	33	64,7%	10	19,6%	0	0%	0	0%
	Y.12	6	11,8%	35	68,6%	9	17,6%	1	2%	0	0%
	Y.13	11	21,6%	36	70,6%	4	7,8%	0	0%	0	0%
	Y.14	12	23,5%	31	60,8%	8	15,7%	0	0%	0	0%
	Y.15	13	25,5%	33	64,7%	5	9,8%	0	0%	0	0%
	Y.16	18	35,3%	27	52,9%	6	11,8%	0	0%	0	0%
	Y.17	5	9,8%	34	66,7%	8	15,7%	4	7,8%	0	0%

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS 21, 2023

Kesimpulan :

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawab paling tinggi terdapat pada instrumen nomor 16 rata-ratanya 4,23 dengan pernyataan bahwa karyawan lebih fokus pada masalahnya dibanding menyalahkan orang lain, sehingga karyawan merupakan individu yang tidak suka menyalahkan orang lain, lebih baik instropeksi kesalahan yang ada pada diri sendiri dan rata-rata jawaban paling rendah adalah pada instrumen nomer 17 rata-ratanya 3,78

dengan pernyataan bahwa karyawan tidak mengeluh terhadap kondisi pekerjaan yang kurang baik.

D. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan melalui uji pada tingkat signifikan 0,05 untuk memastikan kelayakan suatu item untuk digunakan dengan menghitung keakuratan suatu item dalam kuesioner, apakah item dalam kuesioner benar dalam mengukur apa yang ingin diukur. , dan faktor terkait lainnya, dan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} , apabila untuk tiap butir pertanyaan atau r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Dengan rumus ($df=n-2$), dimana (n) menyatakan jumlah sampel sebesar 51, sehingga $df = 51-2 = 49$. Berikut hasil dari setiap instrumen variabel :

1) Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,417	0,282	Valid
	X1.2	0,423	0,282	Valid
	X1.3	0,408	0,282	Valid
	X1.4	0,422	0,282	Valid
	X1.5	0,452	0,282	Valid
	X1.6	0,624	0,282	Valid
	X1.7	0,537	0,282	Valid
	X1.8	0,431	0,282	Valid
	X1.9	0,844	0,282	Valid
	X1.10	0,838	0,282	Valid
	X1.11	0,699	0,282	Valid
	X1.12	0,516	0,282	Valid
	X1.13	0,585	0,282	Valid
	X1.14	0,749	0,282	Valid
	X1.15	0,683	0,282	Valid
	X1.16	0,711	0,282	Valid
	X1.17	0,613	0,282	Valid

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS 21, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa r_{hitung} dimasing-masing item > r_{tabel} 0,282 sehingga dapat

disimpulkan bahwa item pertanyaan tersebut dikatakan valid.

2) **Variabel Iklim Organisasi (X2)**

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Iklim Organisasi (X2)	X2.1	0,493	0,282	Valid
	X2.2	0,546	0,282	Valid
	X2.3	0,502	0,282	Valid
	X2.4	0,642	0,282	Valid
	X2.5	0,447	0,282	Valid
	X2.6	0,478	0,282	Valid
	X2.7	0,668	0,282	Valid
	X2.8	0,651	0,282	Valid
	X2.9	0,478	0,282	Valid

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS 21, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa r_{hitung} dimasing-masing item $> r_{tabel}$ 0,282, dengan ini bisa dikatakan bahwasanya semua item instrumen tersebut dikatakan valid.

3) **Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)**

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	Y1	0,686	0,282	Valid
	Y2	0,460	0,282	Valid
	Y3	0,582	0,282	Valid
	Y4	0,498	0,282	Valid
	Y5	0,618	0,282	Valid
	Y6	0,487	0,282	Valid
	Y7	0,508	0,282	Valid
	Y8	0,668	0,282	Valid
	Y9	0,436	0,282	Valid
	Y10	0,546	0,282	Valid
	Y11	0,427	0,282	Valid
	Y12	0,540	0,282	Valid
	Y13	0,469	0,282	Valid
	Y14	0,518	0,282	Valid
	Y15	0,403	0,282	Valid
	Y16	0,548	0,282	Valid
	Y17	0,498	0,282	Valid

Sumber : diolah menggunakan SPSS 21, 2023

Berdasarkan tabel diatas bisa terlihat bahwasanya r_{hitung} dimasing-masing item $> r_{tabel}$ 0,2882, dengan ini bisa dikatakan semua item instrumen tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi, apakah alat ukur yang digunakan akan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang, suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	Item	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	17	0,882	0,6	Reliabel
Iklim Organisasi (X2)	9	0,705	0,6	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (Y)	17	0,836	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS 21, 2023

Nilai Cronbach Alpha masing-masing variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,882, Iklim Organisasi sebesar 0,705 dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) 0,836. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel besarnya $> 0,60$ dan dapat dinyatakan reliabel.

3. Analisis Asumsi Klasik

Uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas adalah uji asumsi tradisional yang digunakan dalam penyelidikan ini.

a. Uji Normalitas

Menggunakan Kolmogorov Smirnov, tes ini menentukan apakah pengamatan didistribusikan secara teratur atau tidak. Tabel di bawah ini menampilkan hasil uji normalitas.

Tabel 4.11 Uji Normalitas

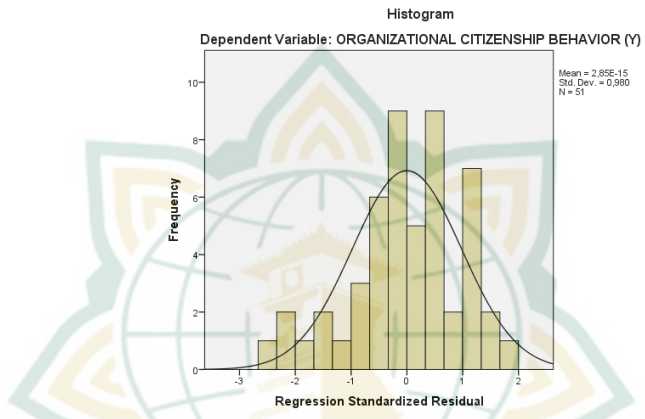
N	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,942

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS 21, 2023

Karena nilai asymp.sig pada Tabel 4.11 adalah $0,942 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Sedangkan untuk kurva uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram adalah sebagai berikut :

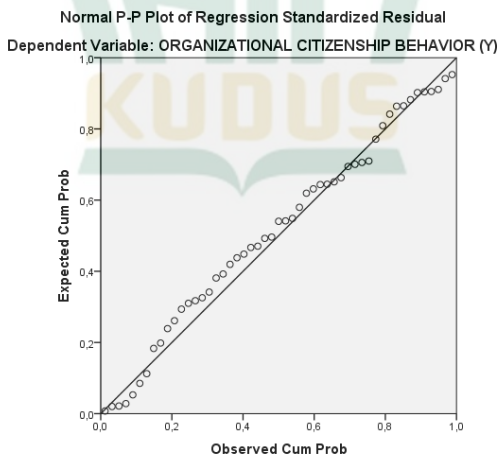
Gambar 4.1 Uji Normalitas Histogram



Sumber : diolah menggunakan SPSS 21, 2023

Dari gambar diatas yang membentuk kurva seperti lonceng, dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai residualnya normal atau berdistribusi normal.

Gambar 4.2 Grafik dan P-P Plots



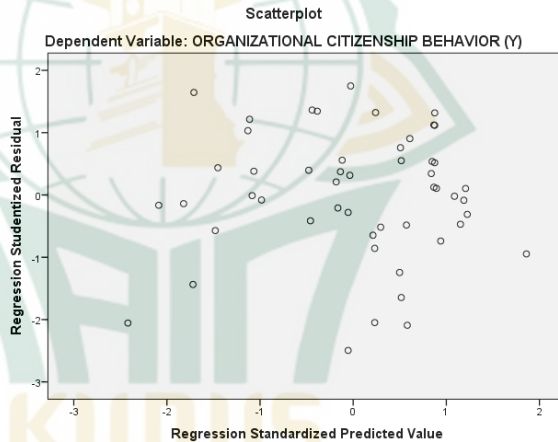
Sumber : diolah menggunakan SPSS 21, 2023

Plot P-P dan grafik dapat digunakan untuk memvisualisasikan distribusi data. Dengan bentuk histogram yang hampir identik dengan bentuk distribusi normal, grafik keluaran menunjukkan bahwa ia mengikuti distribusi normal. Di sekitar garis diagonal terdapat nilai plot P-P. Mengingat angka yang ditampilkan tidak jauh menyimpang dari garis diagonal, maka data dianggap terdistribusi secara teratur.

b. Uji Heteroskedastisitas

Argument bahwa gangguan diregresi ialah homoskedastik, atau bahwa mereka semua memiliki varians yang sama, merupakan asumsi mendasar dalam model regresi linier konvensional. Gambar berikut menampilkan hasil uji Heteroskedastisitas:

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS 21, 2023

Data pada gambar di atas tersebar dan tidak membentuk pola yang menunjukkan bahwa model yang disarankan pada penelitian ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolineartias

Mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi merupakan tujuan dari uji multikolinearitas. Seharusnya tidak ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi yang sesuai.

Untuk mengetahui adanya multikolinearitas, dapat dilakukan pengujian nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (α).

Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas

Varibel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,505	1,982	Tidak terjadi Multikolinearitas
Iklm Organisasi (X2)	0,505	1,982	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : SPSS 21, 2023

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa multikolinearitas tidak terjadi ketika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10.

4. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Pada dasarnya penggunaan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Iklm Organisasi (X2), yang berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Berlandaskan hasil pengujian regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 21 didapati output berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Keterangan	Nilai Koefisien
Konstanta	29,615
Kepuasan Kerja (X1)	0,030
Iklm Organisasi (X2)	1,015

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS 21, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 29,615 + 0,030X_1 + 1,015X_2 + e$$

1. Konstanta = 29,615

Artinya jika nilai variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Iklm Organisasi (X2), terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sama dengan nol, maka

Organizational Citizenship Behavior memiliki nilai tetap yaitu 29,615.

2. $b_1 = 0,030$
Artinya jika variabel Kepuasan Kerja meningkat sebesar satu satuan maka *Organizational Citizenship Behavior* akan meningkat sebesar 0,030 dengan anggapan variable bebas lain tetap.
3. $b_2 = 1,015$
Artinya jika variabel Iklim Organisasi meningkat sebesar satu satuan maka *Organizational Citizenship Behavior* akan meningkat sebesar 1,015 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

a. Pengujian hipotesis parsial (Uji t)

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Iklim Organisasi (X2) dengan variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Y). dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , dan mencari df dengan rumus $n-k-1$. Dengan keterangan (n) merupakan sampel, (k) adalah jumlah variabel independen sehingga dapat dihitung sebagai berikut $df = 51-2-1 = 48$ dengan sig. yang digunakan $0,05 : 2 = 0,025$ (uji dua sisi) adalah 2,011

Tabel 4.14 Hasil Uji T

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
Kepuasan Kerja (X1)	0,202	2,011	0,841
Iklim Organisasi (X3)	3,053	2,011	0,004

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS 21, 2023

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Tabel 4.14 di atas menggambarkan hasil uji signifikansi yang memberikan nilai signifikansi sebesar 0,841 ($0,841 > 0,05$). Pernyataan “Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*” didukung oleh angka ini, menunjukkan bahwa hipotesis ditolak.
- b) Sebagaimana dapat dilihat, hasil uji signifikansi memperlihatkan nominal signifikansi sebesar 0,004

(0,004 < 0,05). "Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* " seperti yang ditunjukkan oleh angka ini, yang hipotesis diterima.

b. Pengujian Simultan (F)

Tabel 4.15 Hasil Uji F

F _{tabel}	F _{hitung}	Sig.
3,187	10,133	0,000

Sumber : Data Primer SPSS 21, 2023

Hasil uji F memperlihatkan signifikansi sebesar 0,000 dan F_{hitung} sebesar 10,133. Karena nilai signifikansi F_{hitung} < 5% (0,000 < 0,05), dengan rumus df = (k;n-k), df = 2;49 maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,187, Dengan demikian dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

c. Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,545	0,297	0,268	5,095

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS 21, 2023

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa faktor-faktor independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen sebesar 26,8%, sedangkan sisanya sebesar 73,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak termasuk dalam model penelitian. Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) = 0,268 menunjukkan hal tersebut.

E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan konveksi di Kabupaten Kudus.

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan konveksi pakaian muslim di Kabupaten Kudus.

Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,202 dengan signifikansi 0,841 > 0,05, artinya penelitian ini tidak berhasil membuktikan

bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan konveksi pakaian muslim di 4 konveksi yang ada di Kabupaten Kudus yaitu Iqbal Konveksi, Mbak Is Konveksi, Ananta Konveksi dan Yakhumaira Konveksi.

Hal ini menunjukkan bahwa sikap perhatian dan kepedulian yang baik dari pemimpin dengan tujuan untuk memberikan semangat dan kenyamanan dalam bekerja dan berpartisipasi untuk kemajuan perusahaan, tidak berdampak pada loyalitas para karyawannya. Faktor lain yang dapat mempengaruhi yaitu berupa keinginan gaji yang tinggi, meskipun selisihnya tidak terlalu besar, untuk pegawai setingkat UMKM yang gaji dan bonusnya tidak setinggi di pabrik. Hal ini sesuai dengan teori Luthans, yang berpendapat bahwa upah berfungsi sebagai alat untuk mendapatkan kebutuhan dasar dan mencapai tingkat kesenangan yang lebih tinggi. Pekerja melihat gaji mereka sebagai representasi dari bagaimana manajemen memandang keterlibatan mereka dalam bisnis⁵.

Menurut Luthans, keadaan emosional yang bahagia atau perasaan menyenangkan dan positif seseorang sebagai hasil dari evaluasi pengalaman kerja mereka dikenal sebagai kepuasan kerja yang pernah dilakukan, kepuasan kerja sebagai sikap positif seserong tentang pekerjaannya⁶.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja yaitu berupa gaji yang dapat memenuhi kebutuhan pokok, kepuasan kerja berupa gaji maka akan membuat karyawan lebih kompeten dalam mendedikasikan dirinya pada organisasi, kepuasan kerja berupa gaji memiliki peran penting dalam meningkatkan loyalitas pada karyawan, karena karyawan akan puas jika menerima apa yang dibutuhkannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis berdasarkan teori Organ yang menghasilkan pernyataan kepuasan kerja mempunyai efek pada *organizational citizenship behavior* ditolak, dan relevan dengan penelitiannya Pratama Kholil Deskriyanto dan Ratnaningrum yakni

⁵ Meithiana Indrasari, 46

⁶ Susi Adiawaty, 136

“Pengaruh Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*” dengan hasil kepuasan kerja tidak berdampak terhadap OCB⁷.

2. Pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan konveksi pakaian muslim di Kabupaten Kudus.

Variabel iklim organisasi diperoleh t_{hitung} sebesar 3,053 dengan signifikansi $0,004 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan konveksi pakaian muslim di 4 konveksi yang ada di Kabupaten Kudus yaitu Iqbal Konveksi, Mbak Is Konveksi, Ananta Konveksi dan Yakhumaira Konveksi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, sehingga dapat dibuktikan apabila iklim organisasi ditingkatkan lagi, maka perilaku *organizational citizenship behavior* juga akan meningkat sehingga loyalitas para karyawan juga dapat meningkat, sebaliknya jika iklim organisasi rendah maka perilaku *organizational citizenship behavior* juga akan menurun, hal tersebut terjadi dikarenakan karyawan merasa lingkungan organisasi yang nyaman dan di dukung dengan rekan kerja yang mau diajak bekerja sama.

Menurut Stringer menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan hal yang dapat mempengaruhi lingkungan organisasi yang dapat dirasakan oleh karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi motivasi dalam meningkatkan kinerja, iklim organisasi memiliki pengaruh yang kuat, dalam meningkatkan anggota organisasi sebagai *team work*⁸.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang ada dalam lingkungan kerja melalui kerja sama antar rekan kerja berjalan dengan baik, komunikasi yang baik antara karyawan dan pemimpin, sehingga dapat mempengaruhi

⁷ Pratama Kholil Deskriyanto dan Ratnaningrum “Pengaruh Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior,” *Jurnal Akuntansi dan Bisnis* 1, no. 1 (2021): 50–58.

⁸ Meithiana Insdrasari, 46-47

peningkatan perilaku *organizational citizenship behavior*, yang berdampak pada tingginya loyalitas yang diberikan.

Output penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis berdasarkan teori Organ yang mengatakan bahwsanya iklim organisasi memiliki dampak pada *organizational citizenship behavior* diterima, hal ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Syahla Yulfiantie Hartono dkk yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Perusahaan Umum di Jakarta dan Banten”⁹ dengan hasil iklim organisasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

3. Pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan konveksi pakaian muslim di Kabupaten Kudus.

Nilai $F_{tabel} = n-k$, F_{tabel} (51-2 = 49) pada probabilitas 5% yaitu 3,187. Maka F_{hitung} (10,133) > F_{tabel} (3,187) pada signifikansi 0,000 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan iklim organisasi, secara bersma-sama berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan konveksi pakaian muslim di 4 konveksi yang ada di Kabupaten Kudus yaitu Iqbal Konveksi, Mbak Is Konveksi, Ananta Konveksi dan Yakhumaira Konveksi.

organizational citizenship behavior ialah sikap diluar pekerjaan formal tetapi dapat mendukung fungsi dari organisasi secara efektif. *organizational citizenship behavior* ialah sikap seorang dengan bebas, tidak dengan langsung mendapatkan imbalan formal melainkan dapat mendorong efektifnya fungsi dari suatu organisasi, *organizational citizenship behavior* sebagai kinerja yang berkontribusi dalam memberi dukungan lingkungan sosial dan psikologis dimana tugas dilaksanakan.

organizational citizenship behavior merupakan perilaku pegawai yang dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk membangun organisasi menjadi lebih baik, tingginya tingkat *organizational citizenship behavior* pada suatu organisasi

⁹ Syahla Yulfiantie dkk, 1-15

membuat semakin baik pula kondisi internal organisasi, *organizational citizenship behavior* pada suatu organisasi akan terlaksanakan apabila beberapa variabel diantaranya kepuasan kerja dan iklim organisasi secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tingkat *organizational citizenship behavior* pada suatu organisasi.

Semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai maka loyalitas karyawan akan meningkat, sebab dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi maka produktifitas dan kinerja pegawai pun akan meningkat sehingga dapat menunjang keberhasilan organisasi, begitupun sebaliknya. Semakin tinggi tingkat iklim organisasi maka akan membuat kinerja pegawai meningkat sehingga dapat menimbulkan sikap *organizational citizenship behavior*.

