

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### a. Sejarah CV Ovienna Kudus

CV Ovienna Kudus merupakan perusahaan yang di bentuk dan didirikan oleh Bapak H. Hermanto (alm) bersama istrinya Hj. Asrofi. Beliau mendirikan perusahaan lebih dari 23 tahun yang lalu, tepatnya pada tahun 1998. Perjalanan yang dilalui, awal mulanya beliau bersama istrinya memproduksi produk topi, tapi setelah beberapa tahun kemudian dikarenakan topi yang diproduksi kurang laku di pasaran, maka Bapak H. Hermanto (alm) bersama istrinya Ibu Hj. Asrofi menghentikan produksi topi.

Setelah berhenti memproduksi topi, kemudian Bapak H. Hermanto (alm) beserta istrinya melakukan pengamatan di pasar tentang apa yang dibutuhkan konsumen pada saat itu, dan apa yang sedang saat itu laku dipasaran. Beliau bersama sang istri terus mencari ide dan tidak pantang menyerah walaupun pernah memproduksi topi tapi akhirnya tidak berhasil. Hingga akhirnya, Bapak H. Hermanto (alm) beserta sang istri berhasil menemukan ide untuk membuat pakaian wanita. Beliau memilih pakaian wanita karena pada saat itu yang lebih memperhatikan tentang gaya dan *fashion* adalah wanita. Wanita menyukai *fashion* terutama pakaian, apalagi ketika mau menyambut hari raya idul fitri, para wanita berlomba-lomba untuk membeli pakaian atau baju baru untuk digunakan di hari raya idul fitri.

Ide untuk membuat pakaian wanita tersebut kemudian di realisasikan dengan memproduksi pakaian wanita seperti busana muslim, dan gamis untuk orang dewasa. Pertama-tama beliau tidak langsung memproduksi dengan jumlah besar, akan tetapi beliau memproduksi dengan jumlah yang sedikit kemudian di jual ke pasar. Setelah laku dipasaran, kemudian beliau dan sang istri mulai berani memproduksi dengan jumlah besar. Alhamdulillah sampai sekarang usahanya berkembang dengan pesat, yang dulunya hanya konveksi kecil-kecilan dengan nama “Konveksi Hermanto” sekarang sudah di daftarkan sebagai perusahaan “CV Ovienna Kudus”.

Tidak hanya itu, beliau selalu mempunyai ide untuk terus mengembangkan usahanya. Produk yang dihasilkanpun sekarang menjadi beranekaragam mulai dari busana muslim, gamis, dan target pasarnya pun tidak hanya orang dewasa, tetapi dari anak-anak sampai orang tua. Inovasi produk terus dilakukan beliau untuk menghadapi persaingan pasar yang semakin ketat.

Perusahaan selalu memperhatikan masyarakat sekitar dalam merekrut karyawan, untuk mengurangi tingkat pengangguran di wilayah tersebut perusahaan mengajak masyarakat disekitar untuk bekerja di perusahaan. Itu dilakukan sebagai wujud kepedulian perusahaan kepada masyarakat sekitar. Dan alhamdulillah sampai sekarang perusahaan yang dirintis telah berkembang pesat dan maju. Hingga akhirnya, perusahaan tidak hanya memproduksi pakaian, akan tetapi sekarang sudah mempunyai tempat untuk menjual barang produksinya. Hasil produksi di jual di Toko Griya Busana Hottel Abbas dan Swalayan, kios di pasar Kliwon lantai 1 Blok C No.21 dengan nama kiosnya “Abbas Collection”.

Takdir Allah tidak ada yang tahu, sekuat apapun manusia berencana, jika Allah tidak mengizinkan maka tidak akan terjadi. Di tengah pesatnya kemajuan perusahaan Allah berkehandak lain, pada tahun 2019 Bapak H. Hermanto dipanggil oleh sang pencipta dengan meninggalkan istri dan ke-empat anak beliau. Dan sekarang yang melanjutkan perjuangan perusahaan adalah istrinya H. Asrofi beserta ke-empat anaknya.

#### **b. Letak Geografis CV Ovienna Kudus**

Perusahaan CV Ovienna Kudus beralamat di Dukuh Ngaringan, Desa Klumpit Rt 06/ Rw 02 Gebog Kudus, Provinsi Jawa Tengah.

Telepon : (0291) 433134 / +62 291 433134

Kode pos : 59354

#### **c. Visi, Misi, dan Motto CV Ovienna Kudus**

##### **1) Visi CV Ovienna Kudus**

Mewujudkan dan melahirkan produk yang inofatif, kreatif, berkualitas tinggi, serta mampu berkompetitif dengan sehat dalam menembus pasar global.

##### **2) Misi CV Ovienna Kudus**

a) Menciptkan produk yang unggul dipasaran

- b) Mampu bersaing dengan kompetitif dalam mendapatkan produk yang berkualitas tinggi
  - c) Melahirkan lapangan pekerjaan untuk warga sekitar sehingga tercapainya sebuah kesejahteraan bersama.
- 3) Motto CV Oviena Kudus

Motto yang digunakan oleh CV Oviena Yaitu Memberikan Yang Terbaik Untuk Konsumen Dengan Melayani Penuh Ketulusan.

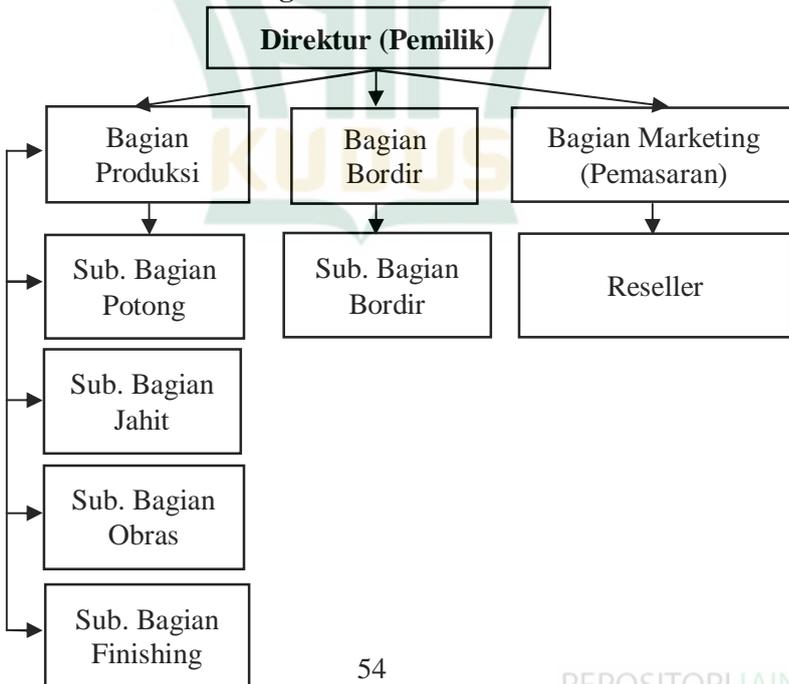
**d. Produk Yang Diproduksi CV Oviena Kudus**

Produk yang diproduksi CV Oviena Kudus adalah pakaian wanita, dari anak-anak sampai orang tua. Seperti gamis, busana muslim, dan blouse wanita. Model yang di produksi pun beraneka ragam tergantung *trend* yang ada di pasaran. Karena mengikuti *trend*, dalam memproduksi harus disesuaikan apa yang diinginkan konsumen.

Biasanya dalam sehari perusahaan bisa memproduksi 400-500 potong pakaian, itu disesuaikan dengan permintaan pasar. Akan tetapi, jika ada hari-hari besar seperti hari lebaran atau natal, perusahaan bisa memproduksi sampai 900-1000 potong per harinya.

**e. Struktur Organisasi CV Oviena Kudus**

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi CV Oviena Kudus**



## 2. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden digunakan untuk memudahkan peneliti dalam mengetahui informasi pribadi responden mengenai jenis kelamin responden, usia responden, pendidikan terakhir, dan lama bekerja di perusahaan. Adapun gambaran umum responden akan dijabarkan sebagai berikut:

### a. Gambaran Umum Jenis Kelamin Responden

**Tabel 4.1**

**Gambaran Umum Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis kelamin	Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	13	23,6%
2	Perempuan	42	76,4%
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2021*

Berdasarkan pada tabel 4.1 gambaran umum jenis kelamin responden diatas, dari jumlah 55 responden diketahui ada sebanyak 13 atau 23,6% karyawan yang berjenis kelamin laki-laki, sedangkan yang berjumlah kelamin perempuan lebih banyak yaitu sebesar 42 atau 76.4% karyawan. Karyawan di CV Ovienna Kudus lebih banyak berjenis kelamin perempuan itu dikarenakan di perusahaan banyak karyawan penjahit, dan biasanya yang menjahit adalah perempuan.

### b. Gambaran Umum Umur Responden

**Tabel 4.2**

**Gambaran Umum Umur Responden**

No.	Umur responden	Responden	Presentase (%)
1	17-22 tahun	13	23,6%
2	23-28 tahun	20	36,4%
3	29-34 tahun	10	18,2%
4	35-40 tahun	10	18,2%
5	>41 ttahun	2	3,6%
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.2 gambaran umum umur responden diatas, dari jumlah 55 responden terdapat sebanyak 13 atau 23,6% orang karyawan yang berusia 17 tahun sampai 22 tahun, sedangkan yang berumur 23 tahun sampai 28 tahun

terdapat sebanyak 20 atau 36,4% orang karyawan, kemudian yang berusia 29 tahun sampai 34 tahun terdapat sebanyak 10 atau 18,2% orang karyawan, selanjutnya untuk yang berumur 35-40 tahun terdapat sebanyak 10 atau 18,2% orang karyawan, dan yang berusia lebih dari 41 tahun hanya ada 2 atau 3,6% karyawan. Dari 55 responden pada CV Ovienna Kudus didominasi oleh karyawan yang berumur 23-28 tahun, ini dikarenakan pada usia tersebut banyak yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

### c. Gambaran Umum Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.3

Gambaran Umum Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Responden	Presentase (%)
1.	SD	25	45,5%
2.	SMP (MTS)	27	49,1%
3.	SMA (MA)	3	5,5%
4.	D1/D3	0	0
5.	S1 (Sarjana)	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 gambaran umum pendidikan terakhir responden diatas, dari jumlah 55 responden yang berpendidikan terakhir SD ada sebanyak 25 atau 45,5% orang karyawan, selanjutnya untuk yang berpendidikan terakhir SMP (MTS) ada sebanyak 27 atau 49,1% orang karyawan, kemudian untuk yang berpendidikan terakhir SMA (MA) ada sebanyak 3 atau 5,5% orang karyawan, sedangkan untuk yang berpendidikan terakhir D1/D3 dan sarjana tidak ada responden yang berpendidikan D1/D3 dan sarjana. Mayoritas yang bekerja di CV Ovienna Kudus adalah warga sekitar perusahaan yang kurang mampu untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi, sehingga dari 55 responden yang paling banyak adalah yang pendidikan terakhirnya SMP (MTS) yaitu sebanyak 49%.

**d. Gambaran Umum Lama Kerja Responden**

**Tabel 4.4**  
**Gambaran Umum Lama Kerja Responden**

No.	Lama kerja	Responden	Presentase (%)
1	< 1 tahun	3	5,5%
2	1-3 tahun	20	34,6%
3	4-6 tahun	26	47,3 %
4	7-10 tahun	6	10,9 %
5	>10 tahun	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 gambaran umum lama kerja karyawan, dari 55 karyawan yang dijadikan responden, terdapat sebanyak 3 atau 5,5% orang karyawan yang berkerja kurang dari 1 tahun, selanjutnya yang lama kerjanya dari 1 sampai 3 tahun terdapat 20 atau 34,6% orang karyawan, kemudian yang lama kerjanya 4-6 tahun terdapat 26 atau 47,3% orang karyawan, sedangkan yang lama kerjanya 7-10 tahun hanya terdapat 6 atau 10,9% orang karyawan.

**3. Analisis Jawaban Responden**

Berikut merupakan hasil dari pernyataan responden setelah mengisi angket yang telah dibagikan oleh peneliti tentang pengaruh kepribadian islami, iklim organisasi, dan komitmen organisasi (*organizational commitment*) terhadap *organizational citizenship behavior* pada CV Ovienna Kudus yang diuraikan sebagai berikut:

**a. Jawaban Responden Mengenai Variabel Kepribadian Islami**

**Tabel 4.5**  
**Jawaban Responden Tentang Variabel Kepribadian Islami (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	Distribusi jawaban					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1.1	18	18	18	1	0	55
		32,7 %	32,7 %	32,7%	1,8%	0	100%
2	X1.2	13	28	11	3	0	55
		23,6%	51%	20%	5,4%	0	100%
3	X1.3	15	19	15	6	0	55
		27,3%	34,5%	27,3%	10,9%	0	100%

No	Pernyataan	Distribusi jawaban					
		SS	S	N	TS	STS	Total
4	X1.4	13	20	12	7	3	55
		23,6%	36,3%	22%	12,7%	5,4%	100%
5	X1.5	13	21	12	7	2	55
		23,6%	38,2%	21,8%	12,7%	3,6%	100%
6	X1.6	13	24	13	5	0	55
		27,3%	43,6%	23,6%	9,1%	0	100%
7	X1.7	15	24	15	1	0	55
		27,3%	43,6%	27,3%	1,8%	0	100%

*Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.5 yang menggambarkan jawaban reponden terhadap variabel kepribadian islami (X1) diatas, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Pada item (1) kesadaran akan semua tindakan pasti berakibat pada diri individu, yang mana jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 18 atau 32,7% dan yang menjawab setuju (S) berjumlah 18 atau 32,7%, selanjutnya yang menjawab netral (N) berjumlah 18 atau 32,7%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 1 atau 1,8%.
- 2) Pada item (2) mengerjakan pekerjaan dengan berkelompok dengan rekan kerja, jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 13 atau 23,6%, selanjutnya yang menjawab setuju (S) berjumlah 28 atau 51%, kemudian yang menjawab netral (N) berjumlah 11 atau 20%, sedangkan yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 3 atau 5,4%.
- 3) Pada item (3) tujuan hidup adalah mencari kehidupan di dunia dan di akhirat dengan jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 15 atau 27,3%, kemudian untuk responden yang menjawab setuju (S) berjumlah 19 atau 34,5%, selanjutnya responden yang menjawab netral (N) berjumlah 15 atau 27,3%, sedangkan yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 6 atau 10,9%.
- 4) Pada item (4) mempunyai sikap ceria, jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 13 atau 23,6%, selanjutnya yang menjawab setuju (S) berjumlah 20 atau 36,3%, kemudian yang menjawab netral (N) berjumlah 12 atau 21,8%, yang menjawab tidak setuju

- (TS) berjumlah 7 atau 12,7%, sedangkan yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 3 atau 5,4%.
- 5) Pada item (5) berperilaku sesuai ajaran Al-Qur'an yaitu aklakul karimah dengan jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 13 atau 23,6%, selanjutnya yang menjawab setuju (S) berjumlah 21 atau 38,2%, kemudian yang menjawab netral (N) berjumlah 12 atau 21,8%, sedangkan yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 7 atau 12,7%, selanjutnya responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) berjumlah 2 atau 3,6%.
  - 6) Pada item (6) menolong orang lain merupakan perilaku yang sering dilakukan, responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 13 atau 23,6% selanjutnya yang menjawab setuju (S) berjumlah 24 atau 43,6%, kemudian responden yang menjawab netral (N) berjumlah 13 atau 23,6%, sedangkan yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 5 atau 9,1%.
  - 7) Pada item (7) tanggung jawab akan perilaku yang dilakukan, jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 15 atau 27,3%, selanjutnya yang menjawab setuju (S) berjumlah 24 atau 43,6%, kemudian yang menjawab netral (N) berjumlah 15 atau 27,3%, sedangkan yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 1 atau 1,8%.

**b. Jawaban Responden Mengenai Variabel Iklim Organisasi**  
**Tabel 4.6**

**Jawaban Responden Mengenai Variabel Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	Distribusi jawaban					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	X2.1	11	30	10	4	0	55
		20%	54,5%	18,2%	7,3%	0	100%
2	X2.2	4	20	14	10	7	55
		7,3%	36,3%	25,5%	18,2%	12,7%	100%
3	X2.3	14	25	14	2	0	55
		25,5%	45,4%	25,5%	3,6%	0	100%
4	X2.4	12	24	8	3	8	55
		22%	43,6%	14,5%	5,4%	14,5%	100%
5	X2.5	14	23	18	0	0	55
		25,5%	41,8%	32,7%	0	0	100%
6	X2.6	13	24	13	5	0	55
		23,6%	34,6%	23,6%	9,1%	0	100%

No	Pernyataan	Distribusi jawaban					
		SS	S	N	TS	STS	Total
7	X2.7	15	24	15	1	0	55
		27,3%	43,6%	27,3%	1,8%	0	100%

*Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.6 yang menggambarkan jawaban reponden terhadap variabel iklim organisasi (X2) diatas, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Pada item (1) selalu bertanggung jawab terhadap semua pekerjaan yang diberikan, jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 11 atau 20%, selanjutnya yang menjawab setuju (S) berjumlah 30 atau 54,5%, kemudian yang menjawab netral (N) berjumlah 10 atau 18,2%, sedangkan yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 4 atau 7,3%.
- 2) Pada item (2) pekerjaan yang diberikan perusahaan dijelaskan dan dipraktekkan dengan jelas, dimana jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 4 atau 7,3%, selanjutnya yang menjawab setuju (S) berjumlah 20 atau 36,3%, kemudian yang menjawab netral (N) berjumlah 14 atau 25,5%, sedangkan yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 10 atau 18,2%, selanjutnya responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) berjumlah 7 atau 12,7%.
- 3) Pada item (3) terdapat rasa percaya antar karyawan pada perusahaan CV Oiena Kudus, dimana jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 14 atau 25,5%, selanjutnya yang menjawab setuju (S) berjumlah 25 atau 45,4%, kemudian yang menjawab netral (N) berjumlah 14 atau 25,5%, sedangkan yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 2 atau 3,62%.
- 4) Pada item (4) mendapatkan dukungan dari karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 12 atau 22% dan yang menjawab setuju (S) berjumlah 24 atau 43,6%, selanjutnya yang menjawab netral (N) berjumlah 8 atau 14,5%, kemudian responden yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 3 atau 5,4%, sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju (STS) berjumlah 8 atau 14,5%.

- 5) Pada item (5) mendapatkan imbalan yang sesuai dengan hasil kerja, dimana jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 14 atau 25,5%, kemudian responden yang menjawab setuju (S) berjumlah 23 atau 41,8%, sedangkan responden yang menjawab netral (N) berjumlah 18 atau 32,7%.
- 6) Pada item (6) tidak merasakan tertekan dalam mengerjakan pekerjaan, dimana jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 13 atau 23,6% dan yang menjawab setuju (S) berjumlah 24 atau 43,6%, selanjutnya yang menjawab netral (N) berjumlah 13 atau 23,6%, kemudian responden yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 5 atau 9,1%.
- 7) Pada item (7) tidak mempunyai konflik dengan rekan kerja yang lain dalam menyelesaikan tugas, dimana jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 15 atau 27,3%, kemudian responden yang menjawab setuju (S) berjumlah 24 atau 43,6%, selanjutnya responden yang menjawab netral (N) berjumlah 15 atau 27,3%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 1 atau 1,8%.

**c. Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)**

**Tabel 4.7**

**Jawaban Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) ( $X_3$ )**

No.	Pernyataan	Distribusi jawaban					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	X3.1	11	30	10	4	0	55
		20%	54,5%	18,2%	7,3%	0	100%
2	X3.2	4	20	14	10	7	55
		7,3%	36,3%	25,5%	18,2%	12,7%	100%
3	X3.3	14	25	14	2	0	55
		25,5%	45,4%	25,5%	3,6%	0	100%
4	X3.4	12	24	8	3	8	55
		22%	43,6%	14,5%	5,4%	14,5%	100%
5	X3.5	14	23	18	0	0	55
		25,5%	41,8%	32,7%	0	0	100%
6	X3.6	13	29	13	0	0	55
		23,6%	52,7%	23,6%	0	0	100%
7	X3.7	14	24	16	1	0	55
		25,5%	43,6%	29,1%	2%	0	100%

No.	Pernyataan	Distribusi jawaban					
		SS	S	N	TS	STS	Total
8	X3.8	18	27	9	1	0	55
		32,7%	49%	16,3%	2%	0	100%

*Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.7 yang menggambarkan jawaban reponden terhadap variabel komitmen organisasi (*organizational commitment*) ( $X_3$ ) diatas, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Pada item (1) senang mengahabiskan karir pada organisasi, dimana jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 11 atau 20%, selanjutnya yang menjawab setuju (S) berjumlah 30 atau 54,5%, kemudian yang menjawab netral (N) berjumlah 10 atau 18,2%, sedangkan yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 4 atau 7,3%.
- 2) Pada item (2) masalah yang timbul pada perusahaan seolah-olah seperti permasalahan sendiri, jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 4 atau 7,3%, selanjutnya yang menjawab setuju (S) berjumlah 20 atau 36,3%, kemudian yang menjawab netral (N) berjumlah 14 atau 25,5%, sedangkan yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 10 atau 18,2%, selanjutnya responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) berjumlah 7 atau 12,7%.
- 3) Pada item (3) bekerja di perusahaan sangat berarti, dimana jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 14 atau 25,5%, selanjutnya yang menjawab setuju (S) berjumlah 25 atau 45,4%, kemudian yang menjawab netral (N) berjumlah 14 atau 25,5%, sedangkan yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 2 atau 3,62%.
- 4) Pada item (4) berat apabila harus meninggalkan perusahaan, dimana jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 12 atau 22% dan yang menjawab setuju (S) berjumlah 24 atau 43,6%, selanjutnya yang menjawab netral (N) berjumlah 8 atau 14,5%, kemudian responden yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 3 atau 5,4%, sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju (STS) berjumlah 8 atau 14,5%.

- 5) Pada item (5) jika meninggalkan perusahaan sekarang, maka banyak hal yang mengganggu kehidupan, dimana jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 14 atau 25,5%, kemudian responden yang menjawab setuju (S) berjumlah 23 atau 41,8%, sedangkan responden yang menjawab netral (N) berjumlah 18 atau 32,7%.
- 6) Pada item (6) tetap bekerja di perusahaan ini karena kebutuhan dan keinginan sendiri, dimana jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 13 atau 23,6%, kemudian responden yang menjawab setuju (S) berjumlah 29 atau 52,7%, sedangkan responden yang menjawab netral (N) berjumlah 13 atau 23,6%.
- 7) Pada item (7) merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan, jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 14 atau 25,5%, selanjutnya yang menjawab setuju (S) berjumlah 24 atau 43,6%, kemudian yang menjawab netral (N) berjumlah 16 atau 29,1%, sedangkan yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 1 atau 1,8%.
- 8) Pada item (8) perusahaan berhak mendapatkan kesetiaan dari saya, jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 18 atau 32,7%, selanjutnya yang menjawab setuju (S) berjumlah 27 atau 49%, kemudian yang menjawab netral (N) berjumlah 9 atau 16,3%, sedangkan yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 1 atau 1,8%.

**d. Jawaban Responden Mengenai *Organizational Citizenship Behavior***

**Tabel 4.8**  
**Jawaban Responden Mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (Y)**

No	Pernyataan	Distribusi jawaban					
		SS	S	N	TS	STS	Total
1	Y.1	23	23	9	0	0	55
		41,8%	41,8%	16,4%	0	0	100%
2	Y.2	13	27	12	2	1	55
		23,6%	49%	22%	3,6%	1,8%	100%
3	Y.3	17	18	17	3	0	55
		30,9%	32,7	30,9%	5,5%	0	100%
4	Y.4	16	27	10	2	0	55
		29,1%	49,1%	18,2%	3,6%	0	100%

No	Pernyataan	Distribusi jawaban					
		SS	S	N	TS	STS	Total
5	Y.5	14	30	9	2	0	55
		25,5%	54,5%	16,4%	3,6%	0	100%
6	Y.6	12	30	13	0	0	55
		21,8%	54,5%	23,6%	0	0	100%
7	Y.7	13	33	8	1	0	55
		23,7%	60%	14,5%	1,8%	0	100%
8	Y.8	18	34	3	0	0	55
		32,7%	61,8%	5,4%	0	0	100%
9	Y.9	16	30	5	4	0	55
		29,1%	54,5%	9,1%	7,3%	0	100%

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 yang menggambarkan jawaban reponden terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y) diatas, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Pada item (1) siap dan bersedia membantu apabila orang lain memerlukan bantuan, dimana jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 23 atau 41,8%, kemudian responden yang menjawab setuju (S) berjumlah 23 atau 41,8%, sedangkan responden yang menjawab netral (N) berjumlah 9 atau 16,4%.
- 2) Pada item (2) bersedia menggantikan tugas rekan kerja lain apabila rekan kerja tersebut tidak hadir untuk sementara waktu, yang mana responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 13 atau 23,6% selanjutnya yang menjawab setuju (S) berjumlah 27 atau 49%, kemudian responden yang menjawab netral (N) berjumlah 12 atau 22%, sedangkan yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 2 atau 3,6%, selanjutnya responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) berjumlah 1 atau 1,8%.
- 3) Pada item (3) membantu karyawan baru apabila ada kesulitan dan kurang paham tentang pekerjaan, dimana jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 17 atau 30,9%, selanjutnya responden yang menjawab setuju (S) berjumlah 18 atau 32,7%, kemudian responden yang menjawab netral (N) berjumlah 17 atau 30,9%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 3 atau 5,5%.

- 4) Pada item (4) selalu memberikan saran kepada sesama rekan kerja apabila diperlukan, dimana jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 16 atau 29,1%, selanjutnya responden yang menjawab setuju (S) berjumlah 27 atau 49,1%, kemudian responden yang menjawab netral (N) berjumlah 10 atau 18,2%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 2 atau 3,6%.
- 5) Pada item (5) bersedia bekerja melebihi jam kerja, untuk menyelesaikan pekerjaan, dimana jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 14 atau 25,5%, selanjutnya responden yang menjawab setuju (S) berjumlah 30 atau 54,5%, kemudian responden yang menjawab netral (N) berjumlah 9 atau 16,4%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 2 atau 3,6%.
- 6) Pada item (6) walaupun sedang sibuk tapi selalu memberikan perhatian kepada sesama rekan kerja yang lain, dimana jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 12 atau 21,8%, kemudian responden yang menjawab setuju (S) berjumlah 30 atau 54,5%, sedangkan responden yang menjawab netral (N) berjumlah 13 atau 23,6%.
- 7) Pada item (7) selalu menunjukkan sikap positif, dimana jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 13 atau 23,6%, selanjutnya responden yang menjawab setuju (S) berjumlah 33 atau 60%, kemudian responden yang menjawab netral (N) berjumlah 8 atau 14,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 1 atau 1,8%.
- 8) Pada item (8) tidak menyukai adanya perselisihan dan memilih untuk menghindari perselisihan antar rekan kerja, dimana jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 18 atau 32,7%, kemudian responden yang menjawab setuju (S) berjumlah 34 atau 61,8%, sedangkan responden yang menjawab netral (N) berjumlah 3 atau 5,4%.
- 9) Pada item (9) selalu menghormati semua rekan kerja dari atasan sampai bawahan, dimana jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 16 atau 29,1%, selanjutnya responden yang menjawab setuju (S)

berjumlah 30 atau 54,5%, kemudian responden yang menjawab netral (N) berjumlah 5 atau 9,1%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 4 atau 7,3%.

**4. Analisis Data Penelitian**

**a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

**1) Hasil Uji Validitas**

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mendeteksi apakah suatu angket atau kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur, atau dengan kata lain validitas ialah kebenaran atau keabsahan instrumen penelitian yang digunakan. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung nilai hitung  $r_{tabel}$  pada  $df=n-k$ , jika  $r_{hitung}$  (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif maka pernyataan tersebut valid.

Pengujian pada penelitian ini dilakukan dengan menghitung korelasi antar item pertanyaan yang sudah diisi oleh 55 orang responden sebagai sampel pengujian. Dengan melakukan perbandingan antara  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . Untuk *degree of freedom* ( $df$ )= $n-k$ , maka besarnya  $df$  pada pengujian ini yaitu  $df=55-2 = 53$ , sehingga didapat  $df$  pada 53 signifikasi 0,05 maka didapat nilai  $r_{tabel}$  adalah 0,2656. Dalam pengujian validitas dibantu IBM SPSS *Statistic* versi 26, adapun hasil uji validitas instrumen variabel kepribadian islami, iklim organisasi, komitmen organisasi (*commitment organization*), dan *organizational citizenship behavior*, akan dijabarkan pada tabel 4.9, 4.10, 4.11, dan 4.12 dibawah ini:

**a) Hasil Uji Validitas Kepribadian Islami (X<sub>1</sub>)**

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Instrumen X<sub>1</sub>**

Variabel	Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub> df=53	Ket
<b>Kepribadian Islami (X<sub>1</sub>)</b>	X1.1	0,284	0,2656	Valid
	X1.2	0,646	0,2656	Valid
	X1.3	0,619	0,2656	Valid
	X1.4	0,657	0,2656	Valid
	X1.5	0,597	0,2656	Valid
	X1.6	0,744	0,2656	Valid
	X1.7	0,650	0,2656	Valid

*Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2021*

Dari tabel 4.9 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel kepribadian islami mempunyai nila  $r_{hitung}$  lebih besar dar  $r_{tabel}$ , jadi semua item pernyataan dinyatakan valid.

**b) Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi ( $X_2$ )**

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Validitas Instrumen  $X_2$**

Variabel	Item	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$ df=53	Ket
<b>Iklim Organisasi (<math>X_2</math>)</b>	X2.1	0,423	0,2656	Valid
	X2.2	0,642	0,2656	Valid
	X2.3	0,709	0,2656	Valid
	X2.4	0,421	0,2656	Valid
	X2.5	0,406	0,2656	Valid
	X2.6	0,742	0,2656	Valid
	X2.7	0,799	0,2656	Valid

*Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2021*

Dari tabel 4.10 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel iklim organisasi mempunyai nila  $r_{hitung}$  lebih besar dar  $r_{tabel}$ , jadi semua item pernyataan pada variabel  $X_2$  dinyatakan valid.

**c) Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) ( $X_3$ )**

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Validitas Instrumen  $X_3$**

Variabel	Item	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$ df=53	Ket
<b>Komitmen Organisasi (<math>X_3</math>)</b>	X3.1	0,520	0,2656	Valid
	X3.2	0,619	0,2656	Valid
	X3.3	0,611	0,2656	Valid
	X3.4	0,373	0,2656	Valid
	X3.5	0,446	0,2656	Valid
	X3.6	0,504	0,2656	Valid
	X3.7	0,678	0,2656	Valid
	X3.8	0,611	0,2656	Valid

*Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2021*

Dari tabel 4.11 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel komitmen organisasi

(*organizational commitment*) mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , jadi semua item pernyataan pada variabel  $X_2$  dinyatakan valid.

**d) Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior* (Y)**

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Y**

Variabel	Item	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$ df=53	Ket
OCB (Y)	Y.1	0,654	0,2656	Valid
	Y.2	0,634	0,2656	Valid
	Y.3	0,665	0,2656	Valid
	Y.4	0,680	0,2656	Valid
	Y.5	0,662	0,2656	Valid
	Y.6	0,599	0,2656	Valid
	Y.7	0,594	0,2656	Valid
	Y.8	0,579	0,2656	Valid
	Y.9	0,411	0,2656	Valid

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.12 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel *organizational citizenship behavior* mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , jadi semua item pernyataan dinyatakan valid.

**2) Hasil Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas yaitu uji yang dilakukan untuk mendeteksi apakah angket sebagai alat ukur penelitian telah handal atau tidak dari waktu ke waktu. Dalam uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, dimana jika instrumen penelitian nilai yang didapat pada uji statistik *Cronbach Alpha* > 0,60 (lebih besar dari 0,60).

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	<i>Reliability</i> <i>coefficiens</i>	<i>Cronbach</i> <i>Alpha</i>	Nilai kritis	Ket.
1	Kepribadian islami ( $X_1$ )	7 item	0,699	0,60	Reliabel
2	Iklim organisasi ( $X_2$ )	7 item	0,658	0,60	Reliabel

No.	Variabel	Reliability coefficiens	Cronbach Alpha	Nilai kritis	Ket.
3	Komitmen organisasi (X <sub>3</sub> )	8 item	0,622	0,60	Reliabel
4	OCB (Y)	9 item	0,778	0,60	Reliabel

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2021

Dengan demikian, berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pada semua variabel nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, jadi semua item dinyatakan reliabel.

**b. Hasil Uji Asumsi Klasik**

**1) Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mendeteksi apakah diantara variabel independen dalam model regresi terjadi korelasi yang signifikan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan memeriksa nilai tolerance dan nilai varian inflation factor (VIF). Apabila nilai tolerance < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka terjadi gejala multikolonieritas. Adapun hasil pengujian dengan IBM SPSS Statistic 26 hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada tabel 4.14 di bawah ini:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

No.	Variabel	Tolerance	VIF
1.	Kepribadian Islami (X <sub>1</sub> )	0,582	1,717
2.	Iklm Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,184	5,434
3.	Komitmen Organisasi (Organizational Commitment)(X <sub>3</sub> )	0,227	4,413

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2021

Hasil pengujian pada tabel 4.14 di atas diketahui bahwa nilai tolerance pada variabel kepribadian islami (X<sub>1</sub>) adalah 0,582 > 0,10 dan nilai VIF nya adalah 1,717 < 10, selanjutnya untuk variabel iklim organisasi (X<sub>2</sub>) nilai tolerancenya adalah 0,184 > 0,10 dan nilai VIF nya adalah 5,434 < 10, sedangkan untuk variabel komitmen organisasi (organizational commitment) nilai tolerancenya adalah

$0,227 > 0,10$  dan nilai VIF nya adalah  $4,413 < 10$ . Dari ketiga variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  semua nilai *tolerancenya* adalah lebih dari 0,10 dan nilai VIF nya kurang dari 10, jadi antar variabel independen pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

**2) Uji Autokorelasi**

Tujuan uji autokorelasi dilaksanakan yaitu untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Apabila terjadi korelasi, maka disebut dengan masalah autokorelasi. Sedangkan cara yang dipergunakan dalam menguji autokorelasi yaitu dengan melakukan uji *Durbin Watson* (DW Test). Uji DW digunakan untuk mengetahui ada atau tidak suatu autokorelasi pada model regresi. Adapun hasil autokorelasi dalam pengujian ini adalah pada tabel 4.15 berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Durbin Watson	$d_{\text{tabel}} (k=3)$	
	du	dl
2,067	1,6815	1,4523

*Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2021*

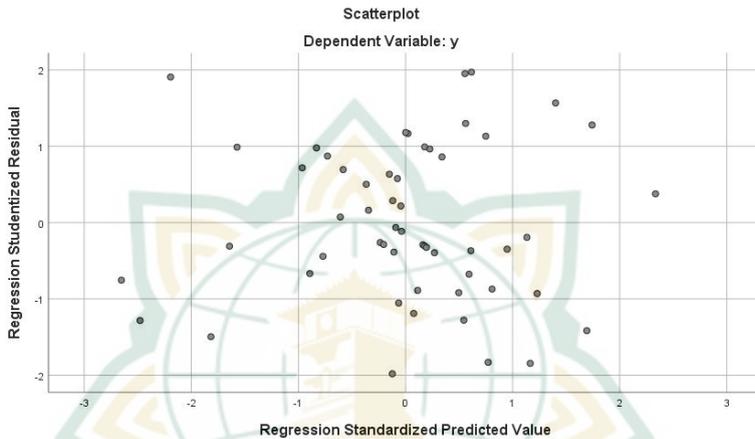
Berdasarkan hasil uji autokorelasi menggunakan IBM SPSS *Statistic 26*, dapat diperoleh bahwa nilai DW (Durbin Watson) adalah 2,067 dan nilai tersebut akan dibandingkan dengan  $d_{\text{tabel}}$  dengan signifikansi 5% atau  $\alpha = 5\%$ , dengan jumlah sampel sebesar 55, dan jumlah variabel bebas (independen) 3. Oleh karena itu, dari tabel Durbin Waston diperoleh batas bawah (dl) sebesar 1,4523 dan batas atas (du) sebesar 1,6815. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai Durbin Waston sebesar 2,067 terletak antara batas atas (du) sebesar 1,6815 dan  $4 - du$  ( $4 - 1,6815 = 2,3185$ ), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak autokorelasi.

**3) Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah varian dari residual unit analisis atau pengamatan yang satu dengan unit analisi yang lain terjadi kesamaan ataukah berbeda. Apabila terjadi perbedaan, maka telah

terjadi gejala heterokedastisitas. Sebaliknya, apabila tidak terjadi perbedaan maka disebut sebagai homoskedastisitas. Adapun hasil uji heterokedastisitas adalah pada pengujian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



*Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2021*

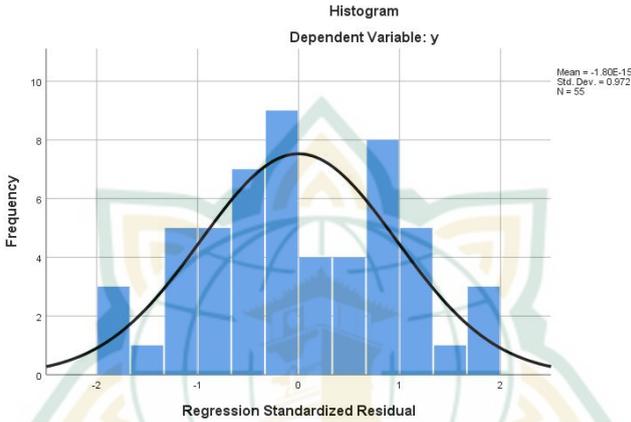
Berdasarkan gambar 4.2 hasil pengujian heterokedastisitas diatas, grafik plot menunjukkan antara nilai variabel dependen prediksi dengan nilai residual. Terjadinya gejala heterokedastisitas apabila titik-titik pada grafik plot menunjukkan pola tertentu yang teratur, misalnya bergelombang, melebar, kemudian menyempit. Sebaliknya, gejala heterokedastisitas tidak terjadi jika titik-titik pada grafik plot tidak membentuk pola tertentu, namun menyebar di atas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan pada penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas karena titik-titik pada grafik plot tidak membentuk pola tertentu, namun menyebar di atas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y

**4) Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan dalam menguji apakah dalam model regresi, variable terikat dan variable bebas keduanya mempunyai distribusi nomal atau tidak. Model regresi dikatakan baik yaitu yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data bisa digunakan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah

data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data yang berbentuk lonceng (*bell shaped*) dan pada grafik normal *probability plot* data plotting (titik-titik) berada disekitar garis diagonal.

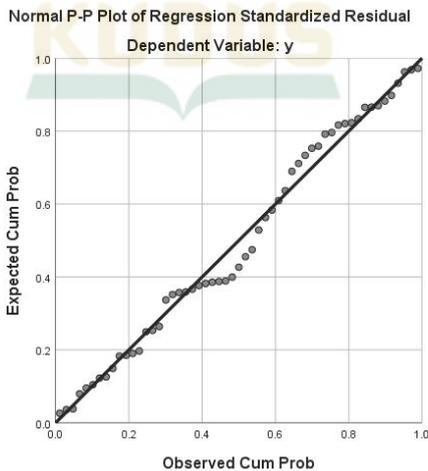
**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Normalitas**



*Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2021*

Grafik histrogram di atas menunjukkan pola distribusi normal atau dengan kata lain distribusi data di atas berbentuk seperti lonceng (*bell shaped*) yang berarti model regresinya memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 4. 1**  
**Hasil Uji Normalitas**



*Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2021*

Berdasarkan normal *probability plot* pada gambar di atas, yang menunjukkan data plotting (titik-titik) menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal, yang berarti telah memenuhi syarat asumsi normalitas.

**c. Uji Statistik**

**1) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur presentase seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (variabel terikat).

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<i>Adjusted R Square</i>	Presentase
0,416	41,6%

*Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang disamakan dengan nilai *Adjusted R Square* diperoleh angka 0,416 atau 41,6%. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV Oviena Kudus dipengaruhi oleh variabel kepribadian islami, iklim organisasi, dan koimtmn organisasi (*organizational commitment*) sebesar 41,6%. Sedangkan untuk 58,4% ( $100\% - 41,6\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

**2) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepribadian islami, iklim organisasi, dan komitmen organisasi (*Organizaional Commitment*) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan CV Oviena Kudus. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun untuk menguji kriterianya yaitu jika  $H_0$  diterima jika :  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. > 0,05$ ,  $H_a$  diterima jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. < 0,05$ . Sedangkan untuk menentukan nilai  $t_{tabel}$  adalah dicari pada derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k-1$ , dimana n adalah sampel

dan k adalah jumlah variabel independen, sehingga didapatlah  $55-3-1 = 51$  dengan signifikan 5% atau 0,05 karena dua sisi maka dibagi 2 yaitu 0,025, maka didapatlah nilai  $t_{tabel}$  yaitu 2,00758 atau 2,007.

**a) Pengaruh kepribadian islami terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan CV Ovienna Kudus**

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji t**

Variabel	$t_{tabel}$	$t_{hitung}$	Sig.
X <sub>1</sub>	2,007	2,506	0,015

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, menunjukkan bahwa variabel X<sub>1</sub>  $t_{hitung}$  menunjukkan 2,505 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,007 ( $2,506 > 2,007$ ) dan nilai signifikansi 0,015 lebih kecil dari 0,05 ( $0,015 < 0,05$ ). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya variabel kepribadian islami berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan CV Ovienna Kudus. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini diterima.

**b) Pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan CV Ovienna Kudus.**

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji t**

Variabel	$t_{tabel}$	$t_{hitung}$	Sig.
X <sub>2</sub>	2,007	2,329	0,024

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, menunjukkan bahwa variabel X<sub>2</sub>  $t_{hitung}$  menunjukkan 2,329 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,007 ( $2,329 > 2,007$ ) dan nilai signifikansi 0,024 lebih kecil dari 0,05 ( $0,024 < 0,05$ ). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya variabel iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan CV Ovienna Kudus.

Sehingga dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini diterima.

- c) **Pengaruh komitmen organisasi (*organizational commitment*) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan CV Oviena Kudus**

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji t**

Variabel	t <sub>tabel</sub>	t <sub>hitung</sub>	Sig.
X <sub>3</sub>	2,007	4,564	0,00

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, menunjukkan bahwa variabel X<sub>3</sub> t<sub>hitung</sub> menunjukkan 4,564 lebih besar dari nilai t<sub>tabel</sub> sebesar 2,007 ( $4,564 > 2,007$ ) dan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya variabel iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan CV Oviena Kudus. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini diterima.

**3) Uji Signifikansi Stimultan (Uji F)**

Uji signifikansi stimulan pada dasarnya ialah pengujian signifikan persamaan yang dilakukan untuk mengetahui variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F digunakan dalam menguji signifikansi pengaruh pengaruh kepribadian islami, iklim organisasi, dan komitmen organisasi (*organizaional commitment*) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di CV Oviena Kudus dengan ketentuan pengujian jika  $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$  ditolak, dan  $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$  diterima. Sedangkan cara untuk mencari F<sub>tabel</sub> adalah dengan mencari tabel distribusi F pada derajat kebebasan (df) = n-k-1, dimana (n) ialah sampel dan (k) adalah jumlah variabel independen. Jadi df = 55-3-1 = 51, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka diperoleh F<sub>tabel</sub> sebesar 2,79.

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258.875	1	258.875	20.828	.000 <sup>b</sup>
	Residual	658.762	53	12.429		
	Total	917.636	54			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x3						

*Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2021*

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F Test tersebut, maka diperoleh  $F_{hitung}$  dengan nilai 20,828 lebih besar dari  $F_{tabel}$  dengan nilai 2,79 ( $20,828 > 2,79$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel independen (kepribadian islami, iklim organisasi, dan komitmen organisasi (*organizational commitment*) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (*organizational citizenship behavior*).

**4) Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh atau hubungan secara linier variabel independen satu atau lebih (kepribadian islami, iklim organisasi, dan komitmen organisasi (*commitment organizational*)) dengan variabel dependen (*organizational citizenship behavior*). Adapun model regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3$$

Keterangan:

Y = *Organizational Citizenship Behavior*

a = Harga konstanta

X<sub>1</sub> = Kepribadian Islami

X<sub>2</sub> = Iklim Organisasi

X<sub>3</sub> = Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi Kepribadian Islami

- $b_2$  = Koefisien regresi Iklim Organisasi
- $b_3$  = Koefisien regresi Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*).

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Regresi Linier**

MODEL	NILAI
Constanta	15,204
Kepribadian Islami	0,312
Iklim Organisasi	-1,012
Komitmen Organisasi	1,295

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.21 tersebut, diperoleh persamaan regresi linier pengaruh kepribadian islami, iklim organisasi, dan komitmen organisasi (*organizational commitment*) terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada CV Oviena Kudus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 \\
 &= 15,204 + (0,312) + (-1,012) + 1,295
 \end{aligned}$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai 15,204 merupakan konstanta (a), yang berarti jika variabel independen kepribadian islami ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ), dan komitmen organisasi (*organizational commitment*) ( $X_3$ ) nilainya adalah 0, sehingga variabel dependen (*organizational citizenship behavior*) nilainya adalah 15,204.
- b) Nilai koefisien regresi variabel kepribadian islami ( $X_1$ ) nilainya adalah positif sebesar 0,312, yang artinya apabila variabel kepribadian islami terjadi kenaikan sebanyak satu satuan maka variabel *organizational citizenship behavior* (Y) akan meningkat sebesar 0,312, atau dengan kata lain semakin tinggi kepribadian islami akan semakin meningkat dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dalam model regresi adalah tetap (konstan).
- c) Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) nilainya adalah negatif sebesar -1,012, yang artinya

apabila variabel iklim organisasi terjadi kenaikan sebanyak satu satuan maka variabel *organizational citizenship behavior* (Y) akan menurun sebesar -1,012, atau dengan kata lain semakin tinggi iklim organisasi akan semakin menurun dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dalam model regresi adalah tetap (konstan).

- d) Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (*organizational commitment*) ( $X_3$ ) nilai nya adalah positif sebesar 1,295, yang artinya apabila variabel komitmen organisasi terjadi kenaikan sebanyak satu satuan maka variabel *organizational citizenship behavior* (Y) akan meningkat sebesar 1,295, atau dengan kata lain semakin tinggi komitmen organisasi akan semakin meningkat dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dalam model regresi adalah tetap (konstan).

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Kepribadian Islami Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan CV Oviena Kudus

Kepribadian merupakan serangkaian atribut psikologis yang relatif stabil yang membedakan satu orang dengan lainnya.<sup>1</sup> Manusia sebagai ciptaan Allah SWT hendaklah menjalankan perintah dan menjauhi semua larangannya. Terutama pada perilaku dan tingkah laku kita sehari-harinya, haruslah sesuai dengan aturan yang sudah tercantum dalam Al-Qur'an. Islam mengajarkan untuk saling membantu satu sama lain dan menolong apabila ada seseorang yang kesusahan. Oleh karena itu, seseorang yang mempunyai kepribadian atau tingkah laku yang sesuai dengan Al-qur'an dan As-sunnah dan menjalankan hidupnya memikirkan akhirat adalah wujud dari kepribadian islami. Adapun seseorang yang mempunyai kepribadian yang berserah diri kepada Allah tentu memiliki sikap suka menolong sesama, memberi bantuan apabila seseorang meminta bantuan, dan berempati terhadap sesama. Sama halnya ditempat kerja, seorang muslim yang baik hendaknya membantu teman kerja

---

<sup>1</sup> Gregory Moorhead dan Ricky W. Griffin, *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2013), 63.

yang kiranya mempunyai kesulitan dan menolong tanpa harus mendapatkan imbalan. Oleh karena itu, seseorang yang mempunyai kepribadian yang mencerminkan seorang muslim akan senang hati menerapkan *organizational citizenship behavior*.

Dalam penelitian ini, variabel kepribadian islami berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan CV Ovienna Kudus. Hal ini dibuktikan dengan pengujian yang telah dilakukan menggunakan program IBM SPSS *Statistic* 26 dapat diketahui bahwa variabel ( $X_1$ )  $t_{hitung}$  2,506 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,007 ( $2,506 > 2,007$ ) dan nilai signifikansi 0,015 lebih kecil dari 0,05 ( $0,015 < 0,05$ ). Sedangkan untuk nilai koefisien regresi linier variabel kepribadian islami adalah 0,312. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian islami mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

Kepribadian islami memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), ini dibuktikan dengan hasil bukti empiris melalui pernyataan (angket) yang diberikan kepada responden, dari angket tersebut bisa diketahui bahwa tidak semua responden setuju dengan item pertanyaan (angket). Misalnya, pada item ke 1-7 ada responden yang mengisi tabel tidak setuju dan ada juga yang sangat tidak setuju.

Oleh karena itu, ini bisa dijadikan bukti jika tidak semua responden mempunyai kepribadian yang islami, setiap orang mempunyai kepribadian dan karakter masing-masing. Ada yang mempunyai kepribadian baik adapula yang mempunyai kepribadian kurang baik, itu semua tergantung dari individu masing-masing. Apabila individu mempunyai kepribadian yang islami maka akan menerapkan *organizational citizenship behavior*, tetapi individu yang mempunyai kepribadian kurang baik maka susah untuk menerapkan *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian, individu yang mempunyai kepribadian atau karakter yang berlandaskan Al-Qur'an pasti mudah untuk melakukan tolong menolong kepada sesama. Semakin tinggi kepribadian karyawan yang mencerminkan islami, maka akan semakin meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini merupakan penelitian pertama yang melakukan pengujian variabel kepribadian islami terhadap *organizational citizenship behavior*. Jadi belum ada peneliti

terdahulu yang melakukan penelitian variabel kepribadian islami terhadap *organizational citizenship behavior*.

## 2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan CV Oviena Kudus

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal dalam organisasi yang relatif berlangsung terus-menerus, dan dialami oleh semua anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku mereka. Iklim organisasi bisa menentukan seseorang apakah seseorang tersebut bisa menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tugas sesuai prosedur atau tidak.<sup>2</sup>

Dalam penelitian ini, variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan CV Oviena Kudus. Hal ini dibuktikan dengan pengujian yang telah dilakukan menggunakan program IBM SPSS *Statistic* 26 dapat diketahui bahwa variabel ( $X_2$ )  $t_{hitung}$  menunjukkan 2,329 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,007 ( $2,329 > 2,007$ ) dan nilai signifikansi 0,024 lebih kecil dari 0,05 ( $0,024 < 0,05$ ). Sedangkan untuk nilai koefisien regresi linier variabel iklim organisasi adalah -1,012. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

Iklim organisasi pada CV Oviena Kudus mencerminkan iklim yang kurang positif, ini ditandai dengan pada item pertanyaan yang diberikan peneliti kepada responden, ada karyawan yang kurang mempunyai rasa percaya pada karyawan lain, ada juga karyawan yang merasa tertekan pada saat mengerjakan pekerjaan, serta ada karyawan yang memiliki konflik dengan sesama karyawan. Ini dibuktikan dengan bukti empiris melalui angket yang sudah diisi oleh responden, pada item 1 ( $X_{2.1}$ ) kurangnya karyawan yang bertanggung jawab terhadap tugasnya, selanjutnya pada item 4 ( $X_{2.4}$ ), 5 ( $X_{2.5}$ ), 6 ( $X_{2.6}$ ), 7 ( $X_{2.7}$ ) dimana ada karyawan yang merasa tidak mendapat dukungan dari karyawan lain, tidak mendapatkan imbalan sesuai hasil kerja, merasa tertekan dalam bekerja, dan mempunyai konflik dengan rekan kerja. Dikarenakan iklim pada organisasi

---

<sup>2</sup> Imran Ukkas dan Dirham Latif, "Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)", 20.

tersebut kurang kondusif, jadi itu bisa mengakibatkan karyawan kurang peduli dan kurang mau untuk melakukan perilaku *organizational citizenship behavior*. Dengan itu, semakin tinggi iklim organisasi pada perusahaan, maka akan menurunkan perilaku *organizational citizenship behavior*.

### 3. Pengaruh Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan CV Ovienna Kudus

Komitmen organisasi yaitu suatu keadaan dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi dengan tujuan dan keinginan untuk tetap bertahan menjadi anggota dalam organisasi.<sup>3</sup> Komitmen organisasi mempunyai indikator yaitu : *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*.

Dalam penelitian ini, variabel komitmen organisasi (*organizational commitment*) berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan CV Ovienna Kudus. Hal ini dibuktikan dengan pengujian yang telah dilakukan menggunakan program IBM SPSS *Statistic 26* dapat diketahui bahwa variabel ( $X_3$ )  $t_{hitung}$  menunjukkan 4,564 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,007 ( $4,564 > 2,007$ ) dan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ). Sedangkan untuk nilai koefisien regresi linier variabel kepribadian islami adalah 1,295. Oleh karena itu, bisa ditarik kesimpulan jika variabel komitmen organisasi (*organizational commitment*) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi pada perusahaan, maka untuk menerapkan perilaku *organizational citizenship behavior* akan gampang dan mudah, apalagi karyawan yang mempunyai *continuance commitment*, dimana karyawan tersebut sangat ingin berada pada perusahaan, karena jika meninggalkan perusahaan maka akan mengganggu kehidupan pribadi karyawan. Hal semacam inilah yang bisa menerapkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu, semakin tinggi komitmen karyawan pada perusahaan, maka akan

---

<sup>3</sup> Devina Citra Oktavia dan Nur Laily, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*", *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 06, No. 10 (2017) : 3.

semakin tinggi pula perilaku *organizational citizenship behavior*. Ini dibuktikan dengan bukti empiris pada angket yang sudah diisi oleh responden, yaitu pada semua item variabel  $X_3$  jumlah responden mayoritas setuju untuk berkomitmen pada perusahaan.

Hasil penelitian pada penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Suchaya dan I Wayan Suana dengan judul penelitian Pengaruh Moral Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan hasil penelitian komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian lain juga dilakukan oleh Dyah Puspita Rini dengan judul penelitian Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada PT. Plasa Simpanglima Semarang) dengan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

#### **4. Pengaruh Kepribadian Islami, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan CV Oviena Kudus**

*Organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu Individu yang berperilaku ekstra yang tidak secara eksplisit atau langsung sebagai bagian dari sistem kerja formal, akan tetapi mampu meningkatkan keefektifan suatu fungsi organisasi.<sup>4</sup>

Sedangkan menurut Vannecia terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, diantaranya budaya organisasi, iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, dan kualitas interaksi. Menurut Robbin *organizational citizenship behavior* juga timbul dalam organisasi disebabkan karena adanya komitmen organisasi yang tinggi.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Dyah Puspita Rini, "Pengaruh Komitmen Organisations, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi Pada PT Simpanglima Semarang", *Jurnal Ilmiah Dinamika Dan Bisnis* 1, no. 1 (2013) : 73.

<sup>5</sup> Imran Ukkas dan Dirham Latif, "Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)", *Jurnal Equilibrium* 06, no. 01 (2017) : 20.

Penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (kepribadian islami, iklim organisasi, dan komitmen organisasi (*organizational commitment*) terhadap variabel dependen (*organizational citizenship behavior*). Ini dibuktikan dengan hasil uji ANOVA atau F Test tersebut, maka diperoleh  $F_{hitung}$  dengan nilai 20,828 lebih besar dari  $F_{tabel}$  dengan nilai 2,79 ( $20,828 > 2,79$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel independen (kepribadian islami, iklim organisasi, dan komitmen organisasi (*organizational commitment*) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (*organizational citizenship behavior*).

Dengan demikian, bisa ditarik kesimpulan jika karyawan yang mempunyai kepribadian islami, iklim organisasi, dan mempunyai komitmen yang tinggi pada perusahaan, maka akan dengan mudah menerapkan perilaku *organizational citizenship behavior*, dimana perilaku *organizational citizenship behavior* akan sangat membantu perusahaan. Semakin tinggi kepribadian yang islami pada karyawan, maka akan semakin tinggi pula dalam melakukan perilaku *organizational citizenship behavior*, semakin tinggi iklim pada perusahaan yang kurang kondusif, maka akan semakin menurunkan perilaku untuk melakukan *organizational citizenship behavior*, dan semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi maka akan semakin meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior*.

Penelusuran riset-riset sebelumnya yang mengkaji tentang *organizational citizenship behavior* yaitu penelitian yang dilakukan oleh Imran Ukkas dan Dirham Latif (2017) pada PT PLN (Persero) yang menghasilkan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Penelitian tersebut dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Saleh Lubis dengan penelitian pada karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi dengan hasil penelitian iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.