

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profil Bank Tabungan Negara

Bank Tabungan Negara atau BTN adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia, berbentuk perseroan terbatas yang bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Cikal bakal terbentuknya BTN dimulai dari didirikannya Postspaarbank di Batavia pada tahun 1897. Pada tahun 1942, pada saat pendudukan Jepang di Indonesia, bank ini kemudian dibekukan dan digantikan menjadi Tyokin Kyoku.

Setelah proklamasi kemerdekaan Indonesia bank ini diambil alih oleh pemerintah Indonesia yang kemudian diubah menjadi Kantor Tabungan Pos. Nama dan bentuk perusahaan juga telah berubah beberapa kali sampai akhirnya pada tahun 1998 diubah menjadi nama dan bentuk yang resmi berlaku saat ini yaitu di Bank Tabungan Negara setelah proklamasi kemerdekaan mendasari pengambilalihan Tyokin Kyoku dari pemerintah Jepang. Bank BTN dipimpin oleh bapak Darmosoetanto dan diganti dengan nama Bank Tabungan Pos dan beliau ditunjuk oleh pemerintah sebagai direktur utama dan tugas pertama beliau yaitu menukar uang Jepang dengan ORI (Oeang Republik Indonesia). Akhirnya pada tahun 1968 Bank Tabungan Pos dikukuhkan menjadi Bank Tabungan Negara, hal tersebut di dasarkan oleh UU No. 20 tahun 1968 tanggal 19 Desember 1968.

2. Logo dan Arti Logo PT. Bank BTN

a. Logo PT. Bank BTN



Gambar 4. 1 Logo Bank Tabungan Negara

Logo BTN mengambil pola Segi Enam. Pola ini mengambil bentuk Sarang Lebah, yang menyiratkan adanya kegiatan menabung pada masyarakat, sebagaimana halnya lebah yang selalu menyimpan madu perolehannya. Dengan lambang ini, BTN melaksanakan pembangunan nasional dengan mengerahkan dana masyarakat berbentuk tabungan. Pola ini juga menyiratkan "Atap Rumah" yang menjadi citra dan misi utama BTN, sebagai pelaksana KPR bagi masyarakat.

b. Visi dan Misi

Berikut adalah visi dari Bank BTN:

“Terdepan dan terpercaya dalam memfasilitasi sektor perumahan dan jasa layanan keuangan keluarga.”

Berikut adalah Misi dari Bank BTN:

1. Berperan aktif dalam mendukung sektor perumahan, baik dari sisi penawaran maupun dari sisi permintaan, yang terintegrasi dalam sektor perumahan di Indonesia
2. Memberikan layanan unggul dalam pembiayaan kepada sektor perumahan dan kebutuhan keuangan keluarga
3. Meningkatkan keunggulan kompetitif melalui inovasi pengembangan produk, jasa dan jaringan strategis berbasis digital
4. Menyiapkan dan mengembangkan human capital yang berkualitas, profesional, dan memiliki integritas tinggi
5. Meningkatkan shareholder value dengan fokus kepada peningkatan pertumbuhan profitabilitas sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan good corporate governance
6. Memedulikan kepentingan masyarakat sosial dan lingkungan secara berkelanjutan.

B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

1. Hasil penyebaran kuisisioner

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, dimana data ini didapatkan langsung dari sumber utama melalui penyebaran kuisisioner. Data mengenai variabel-variabel yang terkait dengan persepsi dukungan organisasi, keadilan prosedural, komitmen afektif dan organizational citizenship behavior ini disebarkan secara

langsung yang kemudian diisi oleh para responden. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Yogyakarta dengan kriteria yang telah dijelaskan pada BAB III. Peneliti menyebarkan kuisisioner sebanyak 80 karena permintaan dari pihak Bank. Penyebaran kuisisioner dilakukan kurang lebih selama 1,5 (satu setengah) bulan meskipun yang tertulis di surat balasan dari pihak bank BTN dari tanggal 1 Desember 2019 sampai dengan 31 Desember 2019. Namun, karena ada beberapa kendala sehingga kuisisioner baru bisa kembali sebanyak 53 pada tanggal 14 januari 2020. Lamanya proses penyebaran kuisisioner dikarenakan banyaknya peneliti dari kampus lain yang menjadikan bank BTN sebagai obyek penelitian dan karena padatnya pekerjaan para karyawan pada akhir tahun.

Tabel 4. 1
Hasil Pengumpulan Data Kuisisioner

No	Kuesioner	Jumlah	Persentase (%)
1	Kuesioner disebar	80	100,0%
2	Kuesioner kembali	53	66,3%
3	Kuesioner yang tidak kembali	27	33,8%
4	Kuesioner yang dapat dianalisis	51	63,8%
5	Kuesioner yang tidak dapat dianalisis	2	2,5%

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa kuisisioner yang disebar berjumlah 80, kuisisioner yang kembali berjumlah 53, sehingga ada 27 kuisisioner yang tidak kembali. Namun dari 53 kuisisioner kembali hanya 51 atau 64% kuisisioner yang dapat dianalisis dari jumlah keseluruhan kuisisioner yang tersebar.

2. Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Yogyakarta yang berstatus karyawan tetap yang minimal telah bekerja selama 2 tahun yang berjumlah 80 karyawan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 orang. Berikut adalah profil responden:

a) Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, dibagi ke dalam 2 golongan yaitu responden pria dan responden wanita. Berikut sajian data responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4. 2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Pria	20	39,2%
2	Wanita	31	60,8%
Total		51	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan data dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden di dominasi oleh wanita yaitu sebanyak 31 orang (60,8%) dan pria sebanyak 20 orang (39,2%).

b) Deskripsi responden berdasarkan umur

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan umur, dibagi ke dalam 2 golongan yaitu responden berusia responden <30 tahun, dan responden ≥ 30 tahun. Berikut sajian data responden berdasarkan umur:

Tabel 4. 3
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Presentase (%)
1	<30 tahun	37	72,5%
2	≥ 30 tahun	14	27,5%
Total		51	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan data dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia <30 (kurang dari 30 tahun) lebih banyak dari responden yang berusia ≥ 30 diman sebanyak 37 orang atau sebesar (72,5%) sedangkan responden yang berusia ≥ 30 (sama dengan atau lebih dari 30 tahun) tahun hanya berjumlah 14 orang atau sebesar (27,5%).

c) Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir

Responden penelitian berdasarkan pendidikan terakhir, dibagi ke dalam 3 golongan yaitu responden dengan Pendidikan terakhir D3, S1 dan S2. Berikut sajian data responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4. 4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1	D3	1	2,0%
2	S1	41	80,4%
3	S2	9	17,6%
Total		51	100,0%

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan data dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 adalah responden yang paling mendominasi dimana jumlahnya adalah 41 orang atau (80,4%), kemudian yang kedua adalah responden dengan pendidikan terakhir S2 yaitu sebanyak 9 orang atau (17,6%) sedangkan responden dengan pendidikan terakhir D3 adalah responden dengan jumlah yang paling kecil yaitu hanya sebanyak 1 orang atau (2,0%).

C. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur ketepatan antara instrumen yang digunakan untuk mengukur dengan apa yang diukur oleh peneliti sehingga terjadi kecocokan antar alat ukur dan aspek yang diukur. Sampel yang diuji yaitu sebanyak 51 responden. Tingkat signifikansi 5% jika probabilitas $< 0,05$ maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka pernyataan tersebut tidak valid (Sekaran dan Bougie 2017).

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Variabel	Butir	Sig	Keterangan
Persepsi Dukungan	X1.1	0,002	valid
	X1.2	0.000	valid
	X1.3	0.000	valid
	X1.4	0.000	valid
	X1.5	0.000	valid
	X1.6	0.000	valid
	X1.7	0.000	valid
	X1.8	0.000	valid

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji validitas dengan jumlah 51 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai variabel persepsi dukungan organisasi yang diajukan untuk responden adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan yang $< 0,05$.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas Variabel Keadilan Prosedural

Variabel	Butir	Sig	Keterangan
Keadilan Prosedural	X2.1	0.000	valid
	X2.2	0.000	valid
	X2.3	0.000	valid
	X2.4	0.000	valid
	X2.5	0.000	valid
	X2.6	0.000	valid
	X2.7	0.000	valid

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas dengan jumlah 51 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai variabel keadilan prosedural yang diajukan untuk responden adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan yang $< 0,05$.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Afektif

Variabel	Butir	Sig	Keterangan
Komitmen Afektif	Z1	0.000	valid
	Z2	0.000	valid
	Z3	0.000	valid
	Z4	0.000	valid
	Z5	0,005	valid

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas dengan jumlah 51 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai variabel komitmen afektif yang diajukan untuk responden adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan yang $< 0,05$.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Variabel Organizational Citizenship Behavior

Variabel	Butir	Sig	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Y1	0.000	valid
	Y2	0,006	valid
	Y3	0,023	valid
	Y4	0,015	valid
	Y5	0,001	valid
	Y6	0.000	valid
	Y7	0,017	valid
	Y8	0,003	valid
	Y9	0.000	valid
	Y10	0.000	valid
	Y11	0.000	valid
	Y12	0,027	valid
	Y13	0,003	valid
	Y14	0.000	valid
	Y15	0.000	valid

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas dengan jumlah 51 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang diajukan untuk responden adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan yang $< 0,05$. Jadi berdasarkan data dari tabel 4.5 sampai 4.8 diatas maka semua variabel dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Tahap selanjutnya yang harus dilakukan setelah semua item pernyataan variabel penelitian layak dijadikan instrument penelitian yaitu uji reliabilitas. Pernyataan dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ (Sekaran dan Bougie 2017b). Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrument dengan uji validitas dengan SPSS versi 22 dapat dilihat pada table 4.2 berikut ini:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi	0,688	Reliabel
Keadilan Prosedural	0,797	Reliabel
Komitmen Afektif	0,674	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,724	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji reliabilitas dari 51 responden dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel persepsi dukungan organisasi, keadilan procedural, komitmen afektif dan *organizational citizenship behavior*, masing-masing memiliki nilai 0,688, 0,797, 0,674 dan 0,724. Dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* diatas maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel.

3. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif ditujukan untuk memberikan deskripsi atau gambaran mengenai kecenderungan responden terhadap item-item pernyataan mengenai variable-variabel penelitian. Berdasarkan data primer yang telah dikumpulkan maka sumber informasi yang diperoleh dideskripsikan dalam bentuk nilai maksimum, nilai minimum, mean dan standar deviation. Pengukuran atas jawaban responden ini menggunakan interval sebagai berikut (Arikunto dan Suharsimi 2010):

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{kelas interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan interval diatas, maka interpretasi dari nilai kelas-kelas interval atas jawaban yang diperoleh dari responden, sebagai berikut :

Tabel 4. 10
Hasil Distribusi Frekuensi Variabel

Interval	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat tinggi

Tabel 4. 11
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

No	Item Pernyataan	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
1	Perusahaan ini menghargai kontribusi saya dan peduli tentang kesejahteraan saya.	51	3	5	4,35	0,594
2	Perusahaan ini tidak berhasil menghargai setiap usaha ekstra yang saya lakukan.	51	3	5	4,31	0,510
3	Perusahaan ini tidak menghargai kepentingan saya, ketika perusahaan mengambil keputusan yang berpengaruh kepada saya.	51	1	5	4,18	0,793
4	Perusahaan ini benar-benar mempedulikan kesejahteraan saya.	51	2	5	4,02	0,707
5	Bahkan jika saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin, perusahaan ini akan mengabaikannya.	51	2	5	4,20	0,800
6	Perusahaan ini peduli terhadap kepuasan yang saya rasakan di tempat kerja.	51	2	5	4,02	0,707
7	Perusahaan ini sedikit sekali menunjukkan perhatian pada saya.	51	1	5	3,92	0,845
8	Perusahaan ini menunjukkan kebanggaan atas prestasi saya di tempat kerja.	51	2	5	4,22	0,610
Total					4,15	

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian tentang variabel persepsi dukungan organisasi menunjukkan jumlah rata-rata sebanyak 4,15. Nilai tersebut memiliki arti bahwa karyawan Bank BTN memiliki tingkat persepsi dukungan yang tinggi.

Tabel 4. 12
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Keadilan Prosedural

No	Item Pernyataan	N	Min.	Max.	Mean	Std. deviation
1	Saya dapat menyatakan pandangan dan perasaan pada prosedur-prosedur perusahaan.	51	2	5	3,94	0,858
2	Saya memiliki pengaruh pada peraturan-peraturan perusahaan.	51	2	5	3,43	0,964
3	Perusahaan menerapkan peraturan secara konsisten.	51	2	5	4,08	0,595
4	Tidak ada orang atau kelompok yang diistimewakan dalam penerapan peraturan di perusahaan ini.	51	2	5	4,25	0,659
5	Peraturan-peraturan perusahaan dibuat berdasarkan informasi yang akurat	51	2	5	4,22	0,642
6	Saya dapat mengajukan keberatan terkait penerapan peraturan perusahaan.	51	2	5	3,86	1,020
7	Peraturan-peraturan perusahaan menjunjung tinggi standar moral dan etika.	51	2	5	4,20	0,775
Total					4,00	

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian tentang variabel keadilan prosedural menunjukkan jumlah rata-rata sebanyak 4,00. Nilai tersebut memiliki arti bahwa karyawan Bank BTN merasakan tingkat keadilan prosedural yang tinggi.

Tabel 4. 13
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Afektif

No	Item Pernyataan	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
1	Saya membanggakan perusahaan ini kepada orang lain.	51	2	5	4,02	0,761
2	Saya benar-benar merasa bahwa setiap masalah yang dihadapi oleh perusahaan benar-benar masalah saya.	51	2	5	3,96	0,692
3	Saya merasa sudah menjadi bagian dari keluarga perusahaan ini.	51	3	5	4,08	0,595
4	Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan ini.	51	3	5	4,10	0,700
5	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan ini.	51	3	5	4,22	0,541
Total					4,07	

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian tentang variabel komitmen afektif menunjukkan jumlah rata-rata sebanyak 4,07. Nilai tersebut memiliki arti bahwa karyawan Bank BTN memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi.

Tabel 4. 14
Hasil Analisis Deskriptif Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No	Item Pernyataan	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
1	Saya pernah dengan senang hati membantu teman kerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan.	51	3	5	4,53	0,542
2	Saya pernah menggantikan	51	3	5	4,00	0,529

No	Item Pernyataan	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
	rekan kerja yang tidak masuk/istirahat.					
3	Saya bersedia bekerja lembur untuk dapat membantu rekan kerja saya menyelesaikan pekerjaannya tanpa dikenakan gaji lembur.	51	3	5	3,98	0,616
4	Saya merasa puas dalam hati apabila pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya.	51	3	5	4,55	0,642
5	Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab.	51	3	5	4,41	0,536
6	Saya berani mengambil resiko apapun dan bertanggung jawab dalam melaksanakan hasil keputusan rapat bersama.	51	3	5	4,00	0,600
7	Saya selalu terlibat dalam fungsi-fungsi perusahaan.	51	3	5	4,35	0,559
8	Saya pernah mengajak rekan kerja saya untuk makan siang bersama dan <i>sharing</i> mengenai kendala dan masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya.	51	3	5	4,24	0,681
9	Saya pernah mengingatkan teman saya supaya tidak lupa menyelesaikan tugasnya.	51	3	5	4,10	0,608
10	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang ada di dalam perusahaan.	51	2	5	3,90	0,671

No	Item Pernyataan	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
11	Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan.	51	1	5	3,69	0,812
12	Jika perusahaan memberlakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya. Saya akan menyesuaikan diri untuk melaksanakan kebijakan tersebut.	51	3	5	4,00	0,490
13	Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan perusahaan tempat saya bekerja.	51	3	5	4,20	0,566
14	Saya tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang bisa bermanfaat bagi perusahaan.	51	2	5	4,04	0,720
15	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik demi kemajuan perusahaan kedepannya.	51	3	5	4,24	0,619
Total					4,15	

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian tentang variabel *organizational citizenship behavior* menunjukkan jumlah rata-rata sebanyak 4,15. Nilai tersebut memiliki arti bahwa karyawan Bank BTN memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi.

D. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji regresi berganda perlu melakukan uji prasyarat terlebih dahulu. Uji prasyarat yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedasitas.

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 15
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,68917635
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,058
	Negative	-,083
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*, menghasilkan nilai asymp.sig sebesar 0,200 dimana nilai tersebut $> 0,05$ sehingga, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 16
Uji Multikolineartias

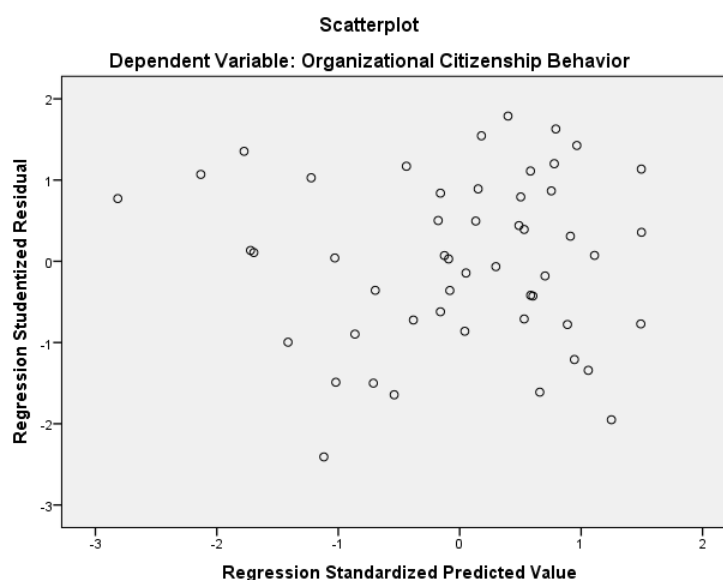
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Persepsi Dukungan	0,916	1,092	Non multikolonieritas
Keadilan Prosedural	0,873	1,146	Non multikolonieritas
Komitmen Afektif	0,915	1,093	Non multikolonieritas

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 maka bisa disimpulkan bahwa data instrumen tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedasitas

Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:



Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Dari grafik Scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini memenuhi syarat

untuk menjadi model yang baik karena merupakan model yang homoskedastisitas atau varians dari nilai residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap.

E. Uji Hipotesis

Tabel 4. 17
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis Regresi Berganda 1 dan 2

Variabel	Beta	Sig
Persepsi Dukungan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,323	0,002
Keadilan Prosedural terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,552	0,000
Persepsi Dukungan terhadap Komitmen Afektif	0,104	0,471
Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Afektif	0,245	0,095
Komitmen Afektif <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,151	0,127

Sumber: Data primer yang diolah 2020

- 1) Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat dilihat nilai signifikansi Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,002 yang mana lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa Persepsi Dukungan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Kemudian nilai β Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,323 yang berarti berpengaruh positif. **(H1 diterima)**

- 2) Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat dilihat nilai signifikansi Keadilan Prosedural terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa Keadilan Prosedural berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Kemudian nilai β Keadilan Prosedural terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,552 yang berarti berpengaruh positif. **(H2 diterima)**
- 3) Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat dilihat nilai signifikansi Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Afektif sebesar 0,471 yang mana lebih besar dari 0,05 yang artinya bahwa Persepsi Dukungan tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif. Kemudian nilai β Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Afektif sebesar 0,104 yang berarti tidak berpengaruh positif. **(H3 ditolak).**
- 4) Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat dilihat nilai signifikansi Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Afektif sebesar 0,095 yang mana lebih besar dari 0,05 yang artinya bahwa Persepsi Dukungan tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif. Kemudian nilai β Persepsi Dukungan terhadap Komitmen Afektif sebesar 0,245 yang berarti tidak berpengaruh positif. **(H4 ditolak).**

- 5) Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat dilihat nilai signifikansi Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,127 yang mana lebih besar dari 0,05 yang artinya bahwa Komitmen Afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Kemudian nilai β Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,151 yang berarti tidak berpengaruh positif. **(H5 ditolak)**

F. Analisis Jalur

1. Menghitung koefisien jalur

Variabel dapat memediasi suatu pengaruh apabila pengaruh tidak langsung memiliki nilai yang lebih besar dari pengaruh langsung. Pada proses ini pengaruh langsung yang terjadi adalah persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai β 0,323 dan keadilan prosedural terhadap *organizational citizenship behavior* nilai β 0,552.

Pengaruh tidak langsung persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen afektif dapat dilihat dari tabel 4.19. Persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen afektif dengan nilai β 0,104 dan komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai β 0,151. Hasil perkalian *coefficient beta* (β) tersebut adalah: $0,104 \times 0,151 = 0,015$

Pengaruh tidak langsung keadilan prosedural terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen afektif dapat dilihat dari tabel 4.19. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa keadilan prosedural terhadap komitmen afektif memiliki nilai β 0,245 dan komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai β 0,151. Hasil perkalian *coefficient beta* (β) tersebut adalah: $0,245 \times 0,151 = 0,037$.

Tabel 4. 18
Ringkasan Hasil Uji Analisis Jalur

No	Variabel	Pengaruh	Komitmen afektif	OCB
1	Persepsi Dukungan Organisasi	Langsung	0,104	0,323
		Tidak langsung	-	0,015
2	Keadilan Prosedural	Langsung	0,245	0,552
		Tidak langsung	-	0,037

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari tabel diatas dapat dilihat hasil perbandingan nilai *standart coefficient beta* bahwa nilai koefisien langsung (0,323) lebih besar dibandingkan nilai koefisien jalur tidak langung (0,015) yang artinya komitmen afektif tidak terbukti menjadi variabel mediasi persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karena pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. **(H6 ditolak)**

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari tabel diatas dapat dilihat hasil perbandingan nilai *standart coefficient beta* bahwa nilai koefisien langsung (0,552) lebih besar dibandingkan nilai koefisien jalur tidak langung (0,037) yang artinya komitmen afektif tidak terbukti menjadi variabel mediasi keadilan prosedural terhadap *organizational citizenship behavior* karena pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. **(H7 ditolak)**

2. Sobel test

Alternatif lainnya untuk mengetahui nilai variabel mediasi kita dapat menggunakan sobel *test* dengan menggunakan kalkulator sobel. Apabila nilai variabel mediasi lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5% maka variabel tersebut dikatakan mamapu memediasi. Berdasarkan hasil dari perhitungan kalkulator sobel nilai variabel mediasi komitmen afektif pada pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* yaitu $1,5 < 1,98$ yang artinya komitmen afektif tidak terbukti memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *organizaional citizenship behavior*. **(h6 ditolak)**

Hasil dari perhitungan kalkulator sobel nilai variabel mediasi komitmen afektif pada pengaruh keadilan prosedural terhadap *organizaional citizenship behavior* yaitu $1,1 < 1,98$ yang artinya komitmen afektif tidak terbukti memediasi pengaruh keadilan prosedural terhdap *organizaional citizenship behavior*. **(H7 ditolak)**

G. Pembahasan

1. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,323 (positif) dan nilai signifikansinya sebesar $0,002 < 0,05$. Artinya ketika karyawan memiliki persepsi dukungan perusahaan yang tinggi terhadap dirinya maka hal tersebut juga akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Dimana jika karyawan merasa dihargai, diperdulikan atau perusahaan menunjukkan kebanggaan atas kontribusinya maka itu akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja lebih dari deskripsi pekerjaannya dengan sukarela dan hal tersebut akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Pada variabel persepsi dukungan organisasi, item pertanyaan dengan nilai tertinggi yaitu terkait dengan persepsi karyawan terhadap perusahaan yang menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Hal tersebut menunjukkan bahwa Bank BTN memiliki penghargaan yang tinggi terhadap kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka sehingga karyawan merasa sukarela melakukan pekerjaan diluar deskripsi pekerjaan mereka.

Hal tersebut sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu yaitu, hasil penelitian dari (Sahrah 2018) dan (Suwandewi dan Sintaasih 2016) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,552 (positif) dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya ketika karyawan menganggap keadilan prosedural didalam perusahaan tinggi maka hal tersebut juga akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* dari karyawan tersebut. Dimana jika karyawan merasa prosedur-prosedur di dalam perusahaan adil maka hal itu akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja lebih dari deskripsi pekerjaannya dengan sukarela.

Pada variabel keadilan prosedural, item pertanyaan dengan nilai tertinggi yaitu terkait dengan persepsi karyawan bahwa tidak ada orang atau kelompok yang diistimewakan dalam penerapan peraturan didalam perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa menurut karyawan Bank BTN telah menerapkan peraturan dengan adil tanpa mengistimewakan siapapun, kelompok atau pihak manapun didalam perusahaan.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari (M. M. Anggraini dan Rahardjo 2016) yang menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

3. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Afektif

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,104 (positif) dan nilai signifikansinya sebesar $0,471 > 0,05$. Artinya meskipun karyawan memiliki persepsi dukungan yang tinggi dari perusahaan hal tersebut tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. Dimana meskipun karyawan merasa di hargai dan diperdulikan oleh perusahaan hal tersebut belum tentu bisa membuat karyawan merasa benar-benar membanggakan, setia terhadap perusahaan, merasa memiliki dan terikat secara emosional terhadap perusahaan.

Pada variabel komitmen afektif, item pertanyaan dengan nilai terendah yaitu terkait dengan karyawan tidak merasa bahwa setiap masalah yang dihadapi oleh perusahaan benar-benar menjadi masalah mereka. Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun menurut karyawan Bank BTN memiliki penghargaan yang tinggi terhadap kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka hal

tersebut tidak membuat karyawan benar-benar merasa terikat secara emosional terhadap perusahaan karena karyawan tidak menganggap masalah yang dihadapi perusahaan benar-benar menjadi masalah mereka.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian (Gustyana dkk. 2018) dan (Kristanti dkk. 2019) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.

4. Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Afektif

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,245 (positif) dan nilai signifikansinya sebesar $0,095 > 0,05$. Artinya meskipun karyawan merasa prosedur-prosedur didalam perusahaan dibuat dan diterapkan secara adil hal tersebut tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap komitmen afektif karyawan tersebut.

Pada variabel komitmen afektif, item pertanyaan dengan nilai terendah yaitu terkait dengan karyawan tidak merasa bahwa setiap masalah yang dihadapi oleh perusahaan benar-benar menjadi masalah mereka. Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun menurut karyawan Bank BTN telah membuat dan menerapkan prosedur-prosedur secara adil, hal tersebut tidak membuat karyawan benar-benar merasa terikat secara emosional terhadap perusahaan.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Ariasti dan Wulansari 2017) yang menyatakan bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.

5. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,151 (positif) dan nilai signifikansinya sebesar $0,127 > 0,05$. Artinya ketika komitmen afektif karyawan tinggi maka hal tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan tersebut. Dimana meskipun karyawan merasa membanggakan, memiliki, merasa terikat secara emosional dan merasa bahwa apapun masalah yang dihadapi perusahaan adalah masalahnya juga maka hal tersebut belum tentu membuat karyawan dengan sukarela bekerja lebih dari deskripsi pekerjaannya.

Pada variabel komitmen afektif, item pertanyaan dengan nilai tertinggi yaitu terkait dengan rasa memiliki yang kuat karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun karyawan Bank BTN merasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan, hal tersebut belum tentu akan membuat karyawan bekerja lebih dari deskripsi pekerjaan mereka secara sukarela.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Hartiyas dan Drs. Gugup Kismono 2019) yang menyatakan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

6. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Afektif

Hasil perkalian pengaruh langsung dan tidak langsung dari variable tersebut dapat disimpulkan lebih besar pengaruh langsung yaitu persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai sebesar 0,323 dan pengaruh tidak langsung persepsi dukungan terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,015 yang artinya komitmen afektif tidak terbukti menjadi variabel mediasi persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan nilai rata-rata dari item pertanyaan kuisisioner komitmen afektif tinggi namun, hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa meskipun komitmen afektif karyawan Bank BTN tinggi hal tersebut tidak terbukti memediasi pengaruh persepsi dukungan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan. Hanya pengaruh secara langsung persepsi dukungan saja yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Bank BTN.

7. Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Afektif

Hasil perkalian pengaruh langsung dan tidak langsung dari variable tersebut dapat disimpulkan lebih besar pengaruh langsung yaitu keadilan prosedural terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai sebesar 0,552 dan pengaruh tidak langsung Keadilan Prosedural terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,037 yang artinya komitmen afektif tidak terbukti menjadi variabel mediasi keadilan prosedural terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa meskipun komitmen afektif karyawan Bank BTN tinggi hal tersebut tidak terbukti memediasi pengaruh keadilan prosedural terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan. Hanya pengaruh secara langsung keadilan prosedural saja yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB karyawan Bank BTN.