
**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP CITIZENSHIP BEHAVIOUR**

(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT DUTA BETON MANDIRI)

Oleh:

**Gali Styowidodo*)
Abdul Qodir Djaelani**)
Afi Rahmat Slamet***)**

E-mail:

styogali12@gmail.com

Prodi Manajmen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

The competition between companies is currently very strong, that is why companies are able to create quality and quantity of human resources, which can effective and efficient so that company goals are achieved. There are two important behaviors for a company's progress, namely behavior in and out of the role. Extra-Role Behavior or Organizational Citizenship Behavior (OCB) can maximize the efficiency and productivity of employees and organizations, which effectively become an organization. OCB is a positive behavior of individuals in an organizational that shows an attitude of conscious and voluntary willingness to contribute more to the organization, if formally is required. This study souls to: (1) identify and test the effects of job satisfaction and organizational engagement on the behavior of PT Duta Beton Mandiri employees, (2) the effects of job satisfaction from job satisfaction from job satisfaction on Citizenship Organizations (OCV Organizations) to know and to test) employees of PT Duta Beton Mandiri, (3) Knowing and testing the effect of organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) employees of PT Duta Beton Mandiri. This research is research with a quantitative approach. The subjects of this study were 57 employees of PT Duta Beton Mandiri. Data collection with questionnaires, interviews and questionnaires. While data analysis was performed using a validity test, a data normality test, a multicollinearity test, a t-test, and a f test and coefficient of determination. The method of analysis uses multiple linear regression analysis. The results of the study at a significance level of 5% indicate that: (1) Job satisfaction and organizational commitment have a positive effect on organizational citizenship behavior (OCB), (2) Job satisfaction has a positive effect on organizational citizenship behavior (OCB), (3) Organizational commitment has a positive effect on organizational citizenship behavior (OCB). So the coefficient of determination (R^2) obtained is 0.452. This means that 45.2% Organizational Citizenship Behavior can be explained by the independent variables namely job satisfaction and organizational commitment while the remaining 54.8% Organizational Citizenship Behavior is influenced by other variables not examined in this study

Keywords: job Satisfaction, Organizational Commitment, OCB

PENDAHULUAN

PT Duta Beton Mandiri adalah suatu perusahaan yang bergerak pada bidang pembuatan atau proses produksi beton yang berada di kabupaten Pasuruan Jawa Timur. Karyawan pada pekerjaan ini dituntut untuk memberikan pelayanan dan kontribusi yang maksimal dan memiliki peran yang penting didalam kinerja perusahaan. Karena produk yang dihasilkan harus sesuai dengan standarisasi perusahaan dan harus bisa memberi kepuasan pada konsumen.

PT Duta Beton banyak melakukan pekerjaannya pada proses produksi oleh karena itu karyawan harus bisa bekerja dengan tim dan saling membantu dalam melakukan tugasnya. Selain itu karyawan harus bisa menjalankan tugas-tugasnya dalam menjalankan tujuan perusahaan dan untuk bersaing dengan kompetitor demi menjalankan eksistensi perusahaan. Untuk itu perlu adanya OCB pada karyawan PT Duta Beton Mandiri.

Pendapat Faruk (2013) menyatakan bahwa OCB memiliki peran penting dalam meningkatkan menningkatkan efektifitas, efesiensi, dan keuntungan bagi perusahaan. Dan menurut pendapat lain bahwa Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang dapat bekerja secara efektif, dimana keefektivan tersebut diperlukan kerja sama tim yang baik antar karyawan, dengan begitu karyawan tidak merasa enggan membantu rekan-rekan di tempat kerja mereka dan melakukan tugas-tugas melebihi tugas mereka sebenarnya yang kemudian disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (Organ, 1988).

Untuk meraih kesuksesan dalam pertumbuhan organisasi dibutuhkan kemampuan merekrut karyawan, mengembangkan potensi karyawan serta mempertahankan karyawan yang berstatus kompeten dalam bidangnya. Dalam hal ini kompetensi karyawan tidak hanya dalam kemampuan baik saja akan tetapi diharapkan punya perilaku baik di dalam perusahaan untuk bisa membantu rekan kerja untuk menghindari konflik.

Dalam menumbuhkan OCB dibutuhkan kepuasan kerja yang tinggi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan akan lebih ramah lingkungan dan akan mengarah ke OCB. Perilaku kewarganegaraan perusahaan diukur dengan berbagai indikator oleh Organ untuk mengukur yaitu: membantu *Altruisme, Conscientiousness, Civic Virtue, Sportifitas, dan courtesy*.

Menurut Robbin & Judge (2007) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) bisa timbul dari berbagai *factor* dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari kari karyawan dan komitmen kerja organisasi yang tinggi. Selain itu Robert & Anjelo (2014) mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan ialah tingkat dimana seseorang menyukai pekerjaannya. Dari situlah dapat diartikan bahwa, Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau *emosional* terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang, seseorang dengan tingkat pekerjaan yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan orang dengan level yang rendah memiliki perasaan yang *negative* terhadap pekerjaannya dikemukakan (Robbins & Judge, 2015).

Selain itu komitmen organisasi juga memberikan efek positif pada perilaku karyawan. Menurut (Anjelo & Robert, 2014). komitmen ialah sebuah kesetujuan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, orang lain, kelompok atau

organisasi. Para peneliti secara resmi menafsirkannya sebagai "niat untuk memberikan kekuatan persuasif dengan mengaitkan Action dengan satu atau lebih tujuan." Niat organisasi adalah tingkat di mana seseorang mengenali suatu organisasi dan berkomitmen untuk tujuannya. Sikap kerja itu penting karena mereka yang termotivasi berharap untuk dapat melakukan upaya sadar untuk mencapai tujuan organisasi mereka dan memiliki keinginan untuk terus bekerja untuk perusahaan.

Disamping itu komitmen organisasi adalah tingkat individu mengenal organisasinya dan ikatan *emosional* anggota organisasi terhadap organisasi yang mencakup kebanggaan anggota terhadap organisasinya, kesetiaan (*loyalitas*) anggota, dan kemauan anggota pada organisasi menurut Lincoln (dalam Sopiah, 2008). Untuk mengukur seberapa besar tingkat komitmen organisasi dapat diukur melalui 4 indikator, yaitu: memiliki rasa bangga pada organisasi, *loyal*, dan anggota memiliki kemauan pada organisasi.

Komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah faktor pembentukan OCB. Ketika karyawan puas dengan pekerjaan itu, karyawan memberi kemampuannya dalam pelayanan yang baik, juga dapat melakukan pekerjaan yang tidak ada di pekerjaannya. Jika merasa tidak puas maka kemampuannya serta pelayanan mereka untuk perusahaan tidak akan baik sehingga akan mengganggu perkembangan dari organisasi dan perusahaan (Satria & Sudharma 2015).

PT Duta Beton Mandiri merupakan sebuah Badan Usaha Milik Perseorangan yang memproduksi beton, *precast* dan paving. Perusahaan tersebut bergerak dibidang kontraktor. Pada saat ini kebutuhan beton precast masih tinggi karena peningkatan pembangunan infrastruktur yang meningkat. Ketika banyaknya permintaan beton yang diperlukan dibutuhkan Kerjasama antar karyawan satu dengan karyaawan lain dan atasan dengan bawahan, untuk mengimplementasikan OCB. Jiks terjadi perselisihan antar karyawan, komunikasi antar karyawan, kerjasama antar atasan dan bawahan yang tidak baik tetap berlanjut dn tidak adanya inisiatif dalam melakukan suatu menuju lebih baik. Dapat dipastikan karyawan akan berperilaku tidak baik dalam bekerja dan akan berdampak dalam tujuan perusahaan. Berdasarkan ulasan di atas, para peneliti tertarik untuk menguji **kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada OCB organisasi pada studi kasus pada staf PT Duta Beton Mandiri.**

Rumusan Masalah Peneltian

Sesuai dari apa yang ada dalam latar belakang yang sudah diuraikan maka ada empat perumusan masalah dari peneltian ini yaitu bagaimana kepuasan kerja, komitmen organisasi, *organizational citizenship behaviour*, pengaruh secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB, pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* dan pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB Duta Beton Mandiri.

Tujuan penelitian

Berdasarkan dari rumusan yang telah diuraikan, maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui untuk menjelaskan komitmen organisasi,

kepuasan kerja terhadap OCB, mengetahui pengaruh secara simultan kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap OCB, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB, dan mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB pada PT Duta Beton Mandiri.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi (2016) tentang “pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB karyawan PT. PP (Persero) Tbk proyek supermall Pakuwon Indah Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB sampel yang diambil adalah 86 karyawan PT. PP (Persero) Tbk. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik ang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif dengan analisis statistik yang menitikberatkan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja tidak adanya pengaruh terhadap OCB, komitmen organisasi tidak adanya pengaruh terhadap OCB dan kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap OCB pada PT. PP (Persero) Tbk.

Dan penelitian yang dilakukan Hayat (2018) tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB karyawan PT. Semen Tonasa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB sampel yang diambil adalah 56 karyawan PT. Semen Tonasa. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik ang digunakan adalah uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB pada PT. Semen Tonasa.

A. Kepuasan kerja

Luthans (2006) “kepuasan kerja adalah ekspresi dari perasaan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting.” oleh karena kepuasan kerja mencerminkan makna yang penting dalam organisasi. Locke & Luthans (2006: 243) “menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi.”

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Luthans (2006):

- a. Perasaan puas terhadap gaji,
- b. Puas dengan promosi,
- c. Perasaan puas dengan rekan kerja,
- d. Perasaan puas terhadap pengawasan,
- e. Perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri

B. Komitmen Organisasi

Lincoln (2008), “komitmen organisasi adalah tingkat karyawan memahami organisasi dalam keterikatan emosional anggota”. Menurut komitmen organisasi Robbins dan Judge (2007), “situasi di mana seorang individu ada untuk organisasi dan tujuan serta mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.”

Menurut kelincahan organisasi Luthans (2006), “keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi, keyakinan tertentu dan nilai yang diterima serta tujuan organisasi. tempat dia bekerja atau organisasi anggota.”

Anggota organisasi yang loyal kepada organisasi juga perlu kontak fisik dengan organisasi. Mereka memasuki tempat kerja selama jam kerja, maka mereka akan melakukan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

Indikator Komitmen Organisasi menurut Soekidjan (2009:192):

- a. Melakukan upaya penyesuaian,
- b. Meneladani kesetiaan,
- c. Mendukung misi organisasi,
- d. Melakukan pengorbanan dalam kepentingan organisasi.

C. OCB

Menurut Wirawan (2013), OCB adalah perilaku konsensual di perusahaan yang dilakukan karyawan secara bebas tanpa pekerjaan dan tugas dan prosedur organisasi atau kebijakan perusahaan sehingga tidak ada sistem penghargaan dalam organisasi sehingga jika dipekerjakan karyawan akan meningkatkan fungsi organisasi. OCB adalah perilaku sukarela anggota organisasi bukan tindakan yang diberikan atau dipaksakan oleh organisasi. Tugas karyawan: melakukan tugas ditentukan dalam uraian pekerjaan, karyawan melakukan perilaku sukarela karena ia merasa dipanggil sebagai anggota organisasi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur OCB Organ (2013), yaitu:

1) *Courtesy*

Courtesy adalah “perilaku dalam menjaga hubungan baik dengan karyawan lain supaya perselisihan tidak terjadi di organisasi”. *Courtesy* memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Mempertimbangkan dampak terhadap rekan kerja di setiap tindakan yang dilakukan.
- b) Berkonsultasi dengan rekan kerja yang terpengaruh dengan tindakan yang akan dilakukan.
- c) Menghindari terjadinya perselisihan antar rekan kerja.
- d) Menghormati hak-hak dan privasi rekan kerja.

2) *Civic Virtue*

Civic Virtue adalah “perilaku individu yang memiliki rasa tanggung jawab dalam berbagai kegiatan yang dibuat organisasi”.

Ciri-ciri civic virtue sebagai berikut:

- a) Peduli akan kemajuan organisasi.
- b) Berpartisipasi dalam kegiatan organisasi.
- c) Mengambil inisiatif untuk meningkatkan kualitas organisasi.

3) Sikap *Sportifitas*

Sportifitas merupakan kesediaan individu untuk menerima kebijakan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Komponen *sportifitas* memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Mentolerir ketidaknyamanan yang terjadi ditempat kerja.
 - b) Tidak menghabiskan waktu untuk permasalahan yang sepele.
 - c) Tidak membesarkan permasalahan yang terjadi di organisasi.
 - d) Menerima setiap prosedur yang ditetapkan oleh organisasi.
- 4) *Conscientiousness*

Conscientiousness yaitu pengabdian yang tinggi terhadap pekerjaan, *conscientiousness* memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Tidak mengambil waktu istirahat secara berlebihan.
- b) Menyelesaikan tugas sebelum waktunya
- c) Karyawan tidak masuk kerja harus melapor
- d) Mematuhi peraturan dan ketentuan organisasi meskipun tidak ada seorang pun yang mengawasi.
- e) Selalu memberikan yang terbaik.

5) *Altruisme*

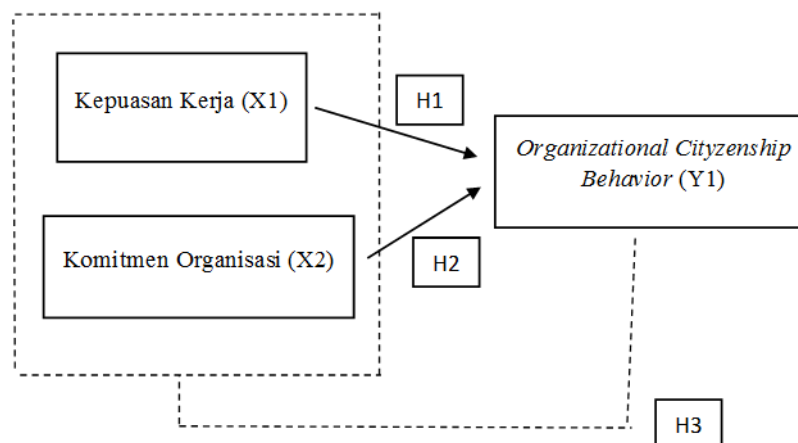
Altruisme merupakan “perilaku sukarela untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan”. Komponen *altruisme* memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Menggantikan pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir.
- b) Membantu proses orientasi lingkungan kerja dalam memberi arahan kepada pegawai yang baru meskipun tidak diminta.
- c) Membantu rekan kerja yang beban kerjanya berlebih.

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual adalah konsep atau teori dalam penelitian yang digunakan sebagai bahan penuntun dalam struktur penelitian sistematis (Zuhri 2020).

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



HIPOTESIS

Hipotesis adalah dugaan sementara untuk menjawab penelitian yang harus diuji kebenarannya. Berdasarkan gambar kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian dapat diringkas sebagai berikut:

H1: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi berdampak positif terhadap OCB pada karyawan PT Duta Beton Mandiri.

H2: Komitmen Organisasi memiliki dampak signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada karyawan PT Duta Beton Mandiri.

H3: Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada karyawan PT Duta BetonMandiri.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis pendekatan yang penelitian yang digunakan adalah jenis pendekatan analisis deskriptif kuantitatif dengan penelitian *explanatory research* (Kuncoro, 2007).

Menurut Sani & Vivin, 2013;180) “penelitian *explanatory research* adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan.”

Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Duta Beton Mandiri. keseluruhan populasi berjumlah 70 orang terdiri dari karyawan kantor, jadi berjumlah 70 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2012) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Sumber Data

a. Data Primer

Sumber data penelitian ini adalah sumber data primer. “Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dan sumber asli” (Sugiyono, 2014).

b. Data Sekunder

“Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data seperti *website* dan dokumen” (Sugiyono, 2015).

Dalam penelitian ini akan dipakai score untuk kuesioner dengan nilai pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1 Jawaban Item Pertanyaan

Jawaban Item Pertanyaan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Metode Analisis Data

Pengujian analisis data yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS 16. “**Statistical package for the Social Sciences** merupakan sebuah program computer yang digunakan untuk menganalisis statistika.” Analisis yang digunakan sebagai berikut:

1 Uji validitas

“Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut” (Ghozali, 2011). Untuk pengujiannya adalah jika r hitung lebih besar dari r tabel dan α 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut valid.

2 Uji reliabilitas

“Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel” (Ghozali, 2011). Untuk pengujiannya adalah apabila nilai reliabilitas instrumen diatas 0,6 maka terdapat data yang reliabel.

3 Uji normalitas

Pengujian memberitahukan bahwa angka signifikansi uji kolmogorov-smirnov $Sig > 0,05$, maka data berdistribusi normal sedangkan jika angka signifikansi uji kolmogorov-smirnov $Sig < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

4 Uji heterokedastisitas

Penelitian ini menggunakan uji *Glesjer* untuk melihat gejala heteroskedastisitas. Untuk pengambilan keputusan jika nilai signifikansi ($sig.$) lebih besar ($>$) dari 5% (0,05), maka model terhindar dari gejala heteroskedastisitas dan jika nilai signifikansi ($sig.$) lebih kecil ($<$) dari 5% (0,05), maka model terindikasi mengalami gejala heteroskedastisitas.

5 Uji multikolinieritas

Untuk menguji multikolinearitas yaitu melihat besaran dari nilai *tolerance* dan nilai VIF dengan dasar pengambilan keputusan, jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan bebas multikolinieritas.

6 Regresi linier berganda

Untuk memberitahukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2014):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

7 Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi dengan melihat nilai besarnya Adjusted R Square, karena nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model dan agar tidak terjadi bias dalam mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

8 Pengujian Hipotesis

Uji f, untuk melihat secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan dengan uji f, dalam penelitian ini menggunakan SPSS dengan tingkat signifikan 5 % (0,05). Adapun ketentuannya adalah sebagai berikut: Jika nilai F hitung $\leq$ F tabel pada tingkat kepercayaan 5% atau nilai probabilitas signifikan (sig.) lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Jika nilai F hitung $>$ F tabel pada tingkat kepercayaan 5% atau nilai probabilitas signifikan (sig.) lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

Uji t, untuk memberitahukan pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji t dengan tingkat signifikan 5 % (0,05). Adapun ketentuannya adalah sebagai berikut: Jika t hitung $<$ t tabel pada tingkat kepercayaan 5% atau nilai probabilitas signifikan (sig.) lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan jika t hitung $>$ t tabel pada tingkat kepercayaan 5% atau nilai probabilitas signifikan (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Berdasarkan uji validitas bahwa r hitung $>$ r tabel sehingga variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB), kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil pada penelitian ini Cronbach Alpha $>$ 0,60 maka dapat dikatakan kuesioner konsisten/reliabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X1)	0,669	Realibel
2	Komitmen Organisasi (X2)	0,699	Realibel
3	OCB	0,624	Realibel

Uji Normalitas

hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai sig. sebesar 0,720 lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan yaitu (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.20271572
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.695
Asymp. Sig. (2-tailed)		.720

Sumber: Data primer diolah, 2020

Uji heterokedastisitas

Hasil nilai signifikansi masing-masing variabel >0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.772	1.915		1.448
	kepuasan kerja	.080	.053	.199	1.514
	komitmen organisasi	-.182	.094	-.255	-1.940
					.058

Sumber: Data primer diolah, 2020

Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF

	.977	1.023
	.977	1.023

Dapat diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* variabel kepuasan kerja (X1) adalah sebesar 1.023 yang artinya lebih kecil dari 10, dengan nilai *tolerance* $0.977 > 0,1$, nilai VIF variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 1.023 yang artinya lebih kecil dari 10, dengan nilai *tolerance* $0.977 > 0,1$, dan nilai VIF Dapat dikatakan bahwa variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.304	3.165		-.096	.924
kepuasan kerja	.510	.087	.598	5.871	.000
komitmen organisasi	.352	.156	.231	2.263	.028

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis dapat dijelaskan melalui rumus berikut:

$$Y = -0,304 + 0,510X_1 + 0,352X_2 + e$$

Keterangan :

Y = OCB

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi X1

b₂ = Koefisien regresi X2

X₁ = Kepuasan

X₂ = Komitmen Organisasi

e = error

Dari persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- Konstanta (a) bernilai negative jika variabel kepuasan kerja, komitmen kerja nilainya 0 maka OCB bernilai -5,708.
- Nilai koefisien regresi (b₁) kepuasan kerja menunjukkan nilai 510. Ini dapat diartikan bahwa jika kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka OCB akan mengalami

- kenaikan sebesar satu satuan yang sama dengan nilai variabel kepuasan kerja.
- c. Nilai koefisien regresi (b_2) variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai positif. Ini dapat di artikan bahwa jika komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka OCB akan mengalami kenaikan sebesar satu satuan yang sama dengan nilai variabel kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.452	.432	1.225

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil dari tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,432. Hal ini menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi mampu menggambarkan variabel OCB sebesar 43,2%. Sedangkan untuk sisanya 57,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap OCB

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang didapat secara bersama-sama menunjukkan bahwa dengan tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai $f > f_{\text{tabel}}$, yaitu $44,435 > 3,08$, dilihat dari nilai probabilitas sig. $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat dikatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap OCB di PT Duta Beton Mandiri. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dengan tingkat signifikan secara simultan terhadap variabel OCB.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh koefisien (B) kepuasan kerja yang menunjukkan nilai 0,649, berarti pada kepuasan kerja pengaruh positif terhadap OCB. Hasil pengujian diperoleh dari nilai probabilitas kesalahan (sig) sebesar $0,000 < 0,05$, dan diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} 7,800 > t_{\text{tabel}} 4,16$, dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB di PT Duta Beton Mandiri.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap OCB

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda koefisien (B), komitmen organisasi menunjukkan nilai 0,473, berarti komitmen organisasi berpengaruh

positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai probabilitas sig. $0,001 < 0,05$, diperoleh nilai t hitung yakni $3,507 > t$ tabel. Hal ini dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Duta Beton Mandiri. Dan jika komitmen organisasi semakin tinggi maka OCB semakin baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap OCB di PT. Duta Besar Beton Mandiri, dapat dikatakan kepuasan kerja termasuk kategori tinggi. Hasil analisis penelitian menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi di PT. Duta Besar Beton Mandiri, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja meningkat, itu juga akan diikuti oleh perilaku kewarganegaraan organisasi.

Komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan PT. Mandiri Beton Mandiri sangat tinggi. Hasil analisis penelitian ditemukan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi di PT. Duta Besar Beton Mandiri, dapat dikatakan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.

Untuk kewarganegaraan organisasi di PT. Mandiri Beton Mandiri termasuk dalam kategori cukup. Ini artinya karyawan PT. Duta Beton Mandiri dapat menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan di bawah pengawasan seorang supervisor atau tanpa pengawasan dari majikan dan memiliki hubungan yang baik antara karyawan.

Kepuasan kerja, komitmen organisasional berpengaruh terhadap perilaku warga organisasi di PT Duta Besar Beton Mandiri, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi secara bersama-sama mempengaruhi perilaku kemandirian organisasi di PT. Mandiri Beton Mandiri, dapat diartikan membawa kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi untuk meningkatkan perilaku kewajaran organisasi.

KETERBATASAN PENELITIAN

1. Penyebaran kuesioner melalui pihak HRD perusahaan serta menjelaskan item yang pernyataan tertentu yang kurang dipahami oleh responden.
2. Adanya pandemic covid-19 membuat kendala waktu penelitian.
3. Penelitian ini hanya ada dua variabel independen dan satu variabel dependen.
4. Banyak responden yang kurang konsentrasi dalam menjawab pertanyaan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk melakukan perilaku kewarganegaraan organisasi di PT. Duta Beton Independen, seperti yang disarankan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan:
 - a. Hasil ini menggambarkan bahwa perilaku organisasi kewarganegaraan di perusahaan hampir semuanya. Dalam hal ini manajer harus lebih aktif dalam mengendalikan perilaku kewarganegaraan organisasi karena ada

beberapa karyawan yang menunggu pekerjaan yang pengaruhnya bisa mempengaruhi pekerjaan karyawan lain dan menyebabkan kesalahan perilaku di antara karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja kerja yang baik harus dihargai oleh manajer untuk mendorong karyawan lain untuk meningkatkan kinerja mereka, dan di bawah pengawasan karyawan yang lebih tua harus ditingkatkan karena beberapa karyawan yang telah bekerja selama jam kerja biasanya mengabaikan karyawan karena mereka merasa mereka tahu pekerjaan tetapi tidak berpikir. tentang tugas karyawan lain

- b. Menurut hasil survei, komitmen organisasi dalam hal ini sangat tinggi dan manajer harus dapat mencapai tujuan perusahaan, sehingga perlu untuk menjaga karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi, tetapi ketika manajer juga meninggalkan perusahaan Karyawan di bawah satu tahun juga harus memperhatikan untuk menghindari kehilangan uang.
 - c. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja di perusahaan umumnya dalam kategori kepuasan, tetapi indikasi kegagalan dalam kasus lain benar-benar tidak akurat karena ada beberapa yang tidak puas dengan pemantauan GPS yang dilakukan oleh perusahaan. Ini karena karyawan merasa terus-menerus diawasi sehingga mereka merasa terganggu dan tidak puas dengan pengawasan yang diambil oleh atasan mereka. Jadi perusahaan perlu memberikan pemahaman dan juga memberikan arahan terhadap apa yang dilakukan perusahaan untuk memantau karyawan yang malas dan energik, tentu saja ada tempat pengawasan.
2. Untuk peneliti selanjutnya: perlu mengubah atau menambahkan variabel penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi. Namun, menguji variabel yang tidak dieksplorasi dalam penelitian seperti budaya organisasi, disiplin, kepemimpinan, dan, lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hartono. 2015. “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Karyawan Restoran X Soerabaya.*”
- Wibowo dan Wiwik. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja “Pegawai Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemuda dan Olah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Grobogan. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan” Vol. 10, No. 1, April 2010
- Faruk. 2013. Relationship Between The Facets of Job Satisfaction and The Dimensional of Organizational Citizenship Behavior. The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences, 18 (1), pp: 243-269
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Tani. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- Organ, D.W. 1988. “*Organizational Citizenship Behavior: It’s Construct Clean Up Time*”. Human Performance, 10 (2).

-
- Luthans, F. 2006. *Organizational Behavior*. 10 ed. Yogyakarta: ANDI.
- Mita dan Suwandana. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Karyawan Bar and Restaurant Slippery Stone Bali*.
- Robbins dan Coutler, Mary. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Robbins, S. & Judge. 2007, *Organizational behavior*, 12th Edition, Prentice Hall
- Robbins, S.P dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Satria dan Sudharma. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB karyawan Warung Wina Peguyangan Bali*
- Simon dan Naftalia. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Restaurant Halim Surabaya*.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Trisna dan Sintaasih. 2016. *Keadilan Organisasional dan Komitmen Organisasional : efeknya pada OCB Karyawan Made's Warung Restaurant Seminyak Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 5. No.7. 2016: 4453-4485
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian)*. Edisi 1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dewi. 2016. *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan Komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Karyawan Restoran The Sand Beach Bar & Grill Seminyak*. E- Jurnal Manajemen Unud. Vol. 5. No. 11. 2016: 7245-727

Gali Styowidodo *) Adalah Alumni FEB Unisma

Abdul Qodir Djaelani) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**

Afi Rahmat Slamet*) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**