

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR***

**I Putu Gede Paramita Udayana¹
I Gusti Made Suwandana²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
email: tudeudayana@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Bar and Restaurant Slippery Stone. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan yang ada di Bar and Restaurant Slippery Stone. Sampel yang diambil adalah sebanyak 62 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh (sensus) dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Bar and Restaurant Slippery Stone. Manajer perusahaan harus menjaga dan selalu memperhatikan seberapa besar kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang dirasakan oleh karyawannya. Hal ini bertujuan agar dapat menciptakan karyawan yang memiliki sikap peran extra atau *organizational citizenship behavior* terhadap karyawan lainnya di Bar and Restaurant Slippery Stone.

Kata Kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasional, *organizational citizenship behavior*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment Organizational Citizenship Against behavior in Slippery Stone Bar and Restaurant. Research was conducted on all employees in Slippery Stone Bar and Restaurant. Samples taken are as many as 62 employees. The sampling technique using saturation sampling (census) in which the entire population sampled. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that job satisfaction is positive and significant effect on organizational citizenship behavior and organizational commitment and significant positive effect on organizational citizenship behavior in Slippery Stone Bar and Restaurant. The company manager must maintain and always pay attention to how much job satisfaction and organizational commitment felt by employees. It is intended that can create an attitude of employees who have an extra role or organizational citizenship behavior toward other employees in the Bar and Restaurant Slippery Stone.

Keywords: *job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Pengelolaan (Sumber Daya Manusia) SDM saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang. Salah satu yang harus diperhatikan adalah rasa suka rela karyawan dalam membantu rekan kerja di luar tanggungjawab. Jika perasaan itu sudah dimiliki karyawan, maka kinerja perusahaan akan semakin meningkat dan karyawan akan merasa puas dalam melakukan pekerjaan. Untuk dapat mengelola SDM dengan baik, setiap pemimpin dan manajer serta bagian yang menangani SDM harus mengerti masalah manajemen SDM dengan baik pula (Widodo, 2015). Pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber yang sangat berperan didalam suatu organisasi atau perusahaan.

Keinginan karyawan keluar dari perusahaan merupakan fenomena yang sering dijumpai pada suatu organisasi. Hasil ini ditemukan pada data empiris hasil penelitian yang dilakukan oleh yuliasia (2012), Triyanto (2009), Nugroho (2012) dan Novliadi (2007) bahwa Karyawan yang puas dengan hasil atau lingkungan kerjanya tidak akan mempunyai keinginan keluar dari pekerjaan atau melakukan *turnover*. Keinginan karyawan keluar dari perusahaan atau yang sering disebut "*Turnover*" ini bisa timbul karena lingkungan kerja perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Oleh karena itu, maka lingkungan kerja harus sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan, dan akan membawa dampak yang baik pada komitmen organisasional karyawan serta prilaku atau sikap yang ditimbulkan karyawan. Berkaitan dengan perilaku atau sikap karyawan

terhadap perusahaan maka akan menimbulkan perilaku extra atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Bangkit, 2010).

OCB diidentifikasi sebagai dasar untuk memahami hubungan antar karyawan (Stanley, 2013). Menurut Jiao dan Richards (2011) beberapa studi telah meneliti hubungan antara tugas dan OCB. Karyawan yang bersedia mencurahkan segenap kemampuan demi kepentingan perusahaan adalah harapan bagi semua organisasi. Karyawan yang dapat bertanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan, sedangkan perusahaan diharapkan dapat memberikan penghargaan atau pengakuan atas prestasi karyawan.

OCB merupakan perilaku ekstra yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya perusahaan secara efektif (Robbins, 2009:40). OCB adalah suatu dorongan melampaui persyaratan pekerjaan formal dan sulit untuk menegakkan atau bahkan mendorong untuk memunculkan OCB tersebut karena hal tersebut timbul dari diri sendiri Alzubi (2011). Perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang memiliki sikap mampu melakukan tugas lebih dari sekedar tugas biasa dan mereka mampu memberikan kinerja melebihi harapan. Menurut Erturk (2004), perilaku ekstra peran atau yang lebih sering disebut dengan OCB memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi dan keuntungan bagi organisasi. Konsep OCB muncul sejak dua dekade yang telah lalu pada bidang perilaku organisasi dan hingga kini penelitian mengenai OCB terus berkembang (Lee *et al.*, 2013). Selanjutnya Robbins (2009:41) mencontohkan sikap tersebut seperti membantu individu dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra,

menghindari konflik yang tidak perlu, dan menghormati semangat dan isi peraturan perusahaan. Beberapa hasil penelitian mengungkapkan bahwa keterlibatan karyawan dalam OCB memiliki hubungan yang positif dengan *outcome* perusahaan seperti unit kerja. Selain itu OCB berpeluang untuk mendukung terciptanya *social capital* dalam perusahaan, yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja perusahaan sekaligus menciptakan sumber keunggulan bersaing yang berkelanjutan (Podsakoff & Mackenzie, 1994). Huang *et al.*, (2010) menyebutkan bahwa riset mengenai OCB telah dilakukan dan sejumlah faktor terbukti untuk mempengaruhi OCB.

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang mampu bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka sehingga dapat memberikan kinerja yang melampaui perkiraan (Robbins, 2009:41). Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka (Lamidi, 2008). Kondisi tersebut membuat perusahaan sangat memerlukan karyawan yang bersedia melakukan hal yang bukan menjadi tugasnya.

Menurut Podsakoff (1994) manfaat OCB terhadap perusahaan adalah dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja, dapat membantu meningkatkan produktivitas manajer, dapat membantu mengefisienkan penggunaan sumber daya perusahaan untuk tujuan-tujuan produktif, dapat membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, dapat dijadikan sebagai sarana efektif untuk mengkoordinasi aktivitas-aktivitas antar anggota-anggota tim dan antar kelompok-kelompok kerja, dapat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan

sumber daya - sumber daya yang andal dengan memberikan kesan bahwa perusahaan merupakan tempat bekerja yang lebih menarik, dapat meningkatkan stabilitas kinerja perusahaan dan dapat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi terhadap perubahan-perubahan lingkungan bisnisnya

Kunci sukses pertumbuhan suatu organisasi adalah kemampuan organisasi dalam merekrut, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusianya. Dalam hal ini sumber daya manusia diharapkan tidak hanya memiliki *skill* dan kualitas yang baik namun juga memiliki perilaku OCB yang dimana akan membantu rekan kerja untuk menyelesaikan tugas. Untuk memunculkan OCB pada karyawan tentunya karyawan harus merasa puas terlebih dahulu. Aspek-aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, supervisi, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang, hal ini dikemukakan oleh Mathis and Jackson (2011). Apabila karyawan sudah merasa senang, puas, dan nyaman dalam bekerja maka akan memunculkan perilaku OCB. Berdasarkan hal itu OCB akan menjadi hal positif bagi organisasi, termasuk di Bar and Restaurant Slippery Stone.

Secara umum OCB muncul diakibatkan karena karyawan mendapatkan kepuasan bekerja pada suatu organisasi. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Ivancevich *et al.*, 2006). Terdapat keyakinan bahwa karyawan yang puas akan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas, walaupun masih banyak bukti yang mempertanyakan hubungan kausal tersebut (Robbins, 2009:42). Farhan dan Niaz (2012) menemukan adanya hubungan yang

positif antara kepuasan kerja dengan kinerja organisasi dan juga menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan Perilaku Organisasi.

Robbins (2008) menyatakan kepuasan kerja mendorong munculnya OCB karena karyawan yang puas memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi membantu individu lain, dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan normal. Karyawan yang puas mungkin lebih patuh pada panggilan tugas karena ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif yang pernah dirasakan.

Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Ketika data produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan dikumpulkan untuk perusahaan, ditemukan bahwa perusahaan yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan perusahaan yang mempunyai karyawan yang kurang puas hal ini dikemukakan Robbins and Jugde (2008). Menurut Aziri (2011) kepuasan kerja mewakili perasaan negatif dan positif dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya, yaitu suatu perasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan didalam pekerjaan, kepuasan kerja yang tinggi mengimplikasikan bahwa karyawan merasa senang dan nyaman dengan kondisi lingkungan organisasi serta mendapat penghargaan dari jerih payah hasil kerjanya, dilihat dari tunjangan yang diberikan oleh perusahaan serta tips yang diberikan langsung oleh konsumen dan dipermudah oleh perusahaan untuk mencari hari libur atau tukar jadwal bagi karyawan yang yang memerlukan karena ada upacara (rahinan).

Selain kepuasan kerja ada hal yang lain menjadi perilaku karyawan yang berdampak positif bagi perusahaan yaitu komitmen. Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi tertentu dalam kualifikasi lowongan pekerjaan.

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya sendiri dengan organisasi dan bagaimana individu tersebut terikat dengan tujuan-tujuan dari organisasi. Untuk meningkatkan komitmen karyawan, para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Organisasi yang memiliki karyawan merasa puas terhadap organisasinya cenderung akan menjadi lebih efektif dan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas (Naqvi *et al.*, 2013). Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam membentuk OCB karyawan. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada perusahaan dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi pada keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan, dapat dilihat dari salah satu karyawan Bar and Restaurant Slippery Stone yang memberitahukan temannya ketika temannya tidak memiliki pekerjaan untuk bekerja di Bar and Restaurant Slippery Stone. Wagner dan Rush (2000) menemukan komitmen organisasi berpengaruh pada OCB.

Ackfeldt dan Coote (2000) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh pada OCB. Keberhasilan organisasi dapat dicapai apabila karyawan dapat berperilaku positif terhadap diri mereka sendiri dan organisasi, melalui kejelasan tujuan, menentukan peran karyawan, pemberdayaan karyawan, otonomi ditempat kerja, kepuasan kerja dan iklim kerja yang positif akan dapat mendorong prestasi, kreativitas dan kemampuan karyawan sehingga karyawan dapat bersikap positif terhadap organisasi (Arabiyat *et al.*, 2011). Berikut adalah tabel yang menunjukkan bahwa OCB pada Bar and Restoran slippery Stone dapat digolongkan rendah.

Hasil wawancara *pra-research* terhadap 10 orang karyawan dari total sampel 62 orang di bar and restaurant Slippery Stone, diperoleh hasil wawancara 1 manajer bar menyatakan bahwa kurangnya niat karyawan untuk saling membantu rekan kerjanya karena karyawan merasa memiliki tugas sendiri, 1 manajer resturant menyatakan interaksi yang terjadi di restaurant dirasakan kurang oleh manajer, hal tersebut menyebabkan karyawan sulit memberikan saran kepada rekan kerjanya bilamana terjadinya masalah di retaurant, 1 manajer SDM menyatakan bahwa banyaknya keluhan yang dilakukan oleh karyawan yang disebabkan ketika karyawan dihadapkan dengan situasi yang tidak sesuai dengan dirinya, 3 karyawan restaurant menyatakan bahwa beban kerja yang diberikan terlalu banyak yang menyebabkan karyawan terlambat bekerja setelah istirahat dan 4 karyawan bar menyatakan bahwa terdapat beberapa masalah di Bar and Restaurant Slippery Stone yaitu rendahnya OCB di Bar and Restaurant Slippery Stone dimana tidak ada toleransi bagi karyawan yang ingin terlibat dalam hal-hal

penting perusahaan sehingga kurang baik bagi perusahaan, karena hampir semua karyawan yang bekerja beragama Hindu pada saat ada upacara (rahinan) susah untuk mendapatkan tukar jadwal, disini menunjukkan bahwa tingkat kesadaran OCB masih rendah, dan dari hasil Observasi kurangnya kerja sama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan sering terlambat berkerja setelah istirahat, kurangnya komunikasi dalam melakukan pekerjaan, dan tidak adanya keinginan untuk mengikuti kegiatan yang dilaksanakan bar and restaurant Slippery Stone.

Tabel 1.

Indikator Rendahnya OCB pada Bar and Restaurant Slippery Stone

Indikator OCB	Fakta OCB Rendah
<i>Altruism</i> (Sikap sukarela)	Kurangnya rasa saling membantu diantara sesama rekan kerja
<i>Couertesey</i> (Kesopanan)	Kurangnya interaksi antar sesama karyawan sehingga sulit untuk saling memberi saran ketika menemukan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan
<i>Sportsmanship</i> (Sportivitas)	Karyawan yang sering mengeluh ketika dihadapkan pada situasi yang kurang menguntungkan
<i>Conscientiousness</i> (Sifat Berhati-hati)	Karyawan yang sering terlambat berkerja setelah istirahat
<i>Civic virtue</i> (Moral berorganisasi)	Karyawan cenderung tidak tertarik terhadap kegiatan kegiatan yang diadakan

Sumber : Bar and Restaurant Slippery Stone, 2016

Sikap karyawan bar and restaurant Slippery Stone yang hanya mengerjakan tugas dan tanggung jawab sendiri serta tidak memiliki keinginan untuk membantu rekan kerja yang memilik beban kerja yang berlebihan. Rendahnya OCB dapat mengurangi efektivitas dan produktivitas organisasi (Sumiyarsih dkk., 2012). Jika keadaan ini dibiarkan terus-menerus tanpa adanya perubahan yang dilakukan, akan berdampak pada menurunnya efektivitas dan produktivitas di bar and restaurant Slippery Stone.

Untuk dapat berkembang dan mencapai tujuan, bar and restaurant Slippery Stone harus mengembangkan sikap OCB sebagai perilaku diluar persyaratan formal pekerjaan memberikan keuntungan bagi organisasi. Hal ini akan mendorong karyawan untuk melakukan hal lebih diluar pekerjaannya. Karyawan yang menunjukkan perilaku tersebut akan memberi kontribusi positif terhadap organisasi melalui perilaku diluar uraian tugas, disamping karyawan tetap melaksanakan tanggung jawab sesuai pekerjaannya. Selain itu, dengan meningkatkan OCB akan berdampak peningkatan efektivitas dan produktivitas organisasi (sumiyarsih dkk., 2012). Peneliti ingin mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap OCB di Bar and Restaurant Slippery Stone.

Teori yang melandasi penelitian ini adalah teori pertukaran social. Fung *et al.* (2012) menyatakan bahwa teori pertukaran social merupakan pandangan karyawan ketika mereka telah diperlakukan dengan baik oleh organisasi, mereka akan cenderung untuk bersikap dan berperilaku lebih positif pada organisasi. Fung *et al.* (2012) mengasumsikan bahwa setiap individu selalu akan berusaha untuk membalas budi terhadap siapapun yang telah memberikannya keuntungan. Teori pertukaran sosial dan norma timbal balik menjelaskan bagaimana menjaga keseimbangan pertukaran sosial antara karyawan dan organisasi. Pertukaran dapat terjadi ketika dua belah pihak antara karyawan dan organisasi mampu memberikan sesuatu hal satu sama lain yang didasari pada kepercayaan (Fung *et al.*, 2012). Karyawan akan cenderung membalas budi pada organisasi ketika

mereka diperlakukan adil dan ikut sertakan dalam proses pengambilan keputusan dan mendapatkan dukungan dari pimpinan (Lee *et al.*, 2013).

Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap OCB. Dari semua dimensi, korelasi yang terbesar adalah untuk variabel seperti kepuasan kerja, keadilan, komitmen organisasi, dan pertimbangan pemimpin (Rioux dan Penner, 2001: 1306). Jahangir dkk (2004:79-81) mengemukakan beberapa faktor yang menyebabkan munculnya Organizational Citizenship Behavior adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi, persepsi dalam berperan, interaksi perilaku atasan-bawahan, persepsi keadilan, kecenderungan individu, teori motivasi, dan usia 15 pegawai. Organ dan Konovsky (1989: 158-159) juga mengungkapkan hubungan yang paling kuat antara ukuran Organizational Citizenship Behavior adalah kepuasan kerja.

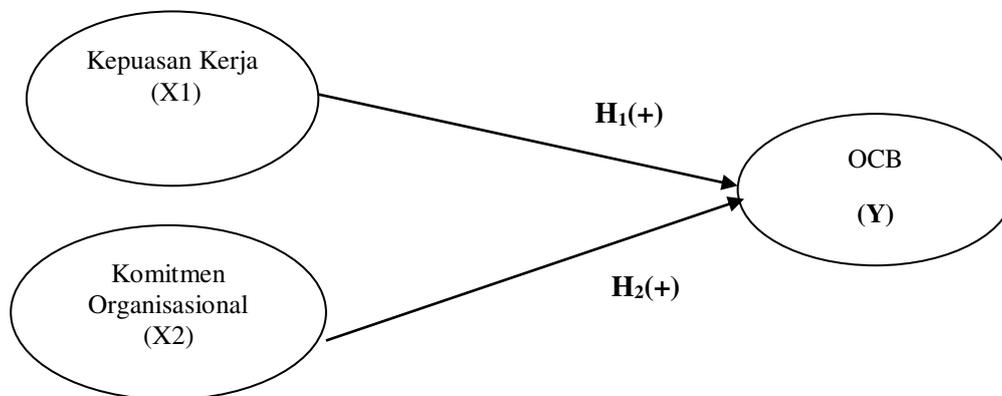
Pernyataan ini diperkuat oleh Krishnan *et al.* (2009) menunjukkan bahwa baik kepuasan kerja intrinsik maupun kepuasan kerja ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap OCB. Murphy *et al.* (2002) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap OCB. Sesen dan Basim (2012) membuktikan bahwa adanya pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap OCB pada guru sekolah menengah di Turkey. Sesen menyebutkan bahwa kepuasan kerja selain dapat mempengaruhi OCB, juga dapat dipengaruhi oleh OCB sendiri. Sejalan dengan hasil penelitian Sesen, Rini dkk. (2013) juga memperoleh hasil sama, dimana penelitian yang dilakukan pada sejumlah karyawan swasta di Semarang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Semakin tinggi kepuasan

kerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat OCB pada karyawan. Bowling (2010) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Pernyataan yang sama juga dinyatakan oleh Sambung dkk. (2011) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan OCB. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB.

Penelitian yang dilakukan Rachmawati pada tahun (2013) ditemukan bahwa komitmen memberikan pengaruh yang positif terhadap OCB. Zeinabadi (2010) menemukan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Darmawati *et al.* (2013) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap OCB. Sedangkan Chen dan Francesco (2003) menemukan bahwa *Affective Commitment* berpengaruh positif pada kinerja *in-role* & OCB. Kim (2006) menemukan bahwa afektif komitmen berpengaruh positif pada OCB.

H₂: Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap OCB.



Gambar 1. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap OCB di Bar and Restaurant Slippery Stone

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan jenis Desain Deskriptif (*Descriptive Design*) karena penelitian ini digunakan untuk memperoleh informasi mengenai status fenomena variabel atau kondisi situasi. Pendekatan yang digunakan ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Rumusan masalah asosiatif adalah suatu pendekatan yang menunjukkan hubungan antar dua variabel atau lebih. Variabel dalam penelitian ini antara lain kepuasan kerja, komitmen organisasional dan OCB.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dari penyebaran kuesioner karakteristik responden dijelaskan secara umum dapat dilihat dari jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan dengan jumlah responden sebanyak 62 orang.

Tabel 2.
Karakteristik Responden

No.	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki – laki	40	64,5
		Perempuan	22	35,5
Jumlah			62	100
2	Usia	20-30	38	61,3
		31-40	15	24,2
		41-50	9	14,5
		Jumlah	62	100
3	Tingkat Pendidikan	SMA	6	9,67
		SMK	39	62,9
		Diploma	11	17,74
		S1	6	9,67
Jumlah			62	100

Sumber: Data Diolah, 2016

Pada Tabel 2 menunjukkan tiga karakteristik dari responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Responden pada penelitian

menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki berjumlah 40 orang atau sebesar 64,5 persen. Sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 22 orang atau sebesar 35,5 persen. Usia dalam responden penelitian ini mulai dari 20-30 tahun sebanyak 38 orang atau sebesar 61,3 persen, kemudian usia dari 31-40 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 24,2 persen dan usia 41-50 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 14,5 persen.

Tingkat pendidikan jumlah tertinggi terletak pada tingkat pendidikan SMK yang memiliki jumlah 39 orang atau sebesar 62,9 persen, sedangkan yang terendah pada tingkat pendidikan SMA yang memiliki jumlah 6 orang atau sebesar 9,67 persen dan tingkat pendidikan Diploma yang memiliki jumlah 11 orang atau sebesar 17,74 persen, kemudian tingkat pendidikan S1 yang memiliki jumlah 6 orang atau sebesar 9,67 persen.

Perhitungan koefisien regresi linier berganda dilakukan dengan analisis regresi melalui *software SPSS 18.0 for Windows*.

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-4.647	1.271			-3.657	.001
Kepuasan Kerja	.672	.095	.673		7.042	.000
Komitmen Organisasi	.315	.143	.211		2.206	.031
R			0,822			
R Square			0,676			
F Statistik			61,534			
Signifikansi			0,000			

Sumber : Data Diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel 3, maka persamaan strukturalnya.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = \alpha - 4,647 + 0,672 X_1 + 0,315 X_2 + e \dots \dots \dots (2)$$

Nilai determinasi total sebesar 0,676 mempunyai arti bahwa sebesar 67,6% variasi OCB dipengaruhi oleh variasi Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 32,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Pengaruh variabel secara parsial kriteria pengujian untuk menjelaskan interpretasi pengaruh antar masing-masing variabel sebagai berikut:

Jika Sig. t < 0.05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Jika Sig. t > 0.05 maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB dapat

H₀ : Tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB.

H₁ : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap OCB.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,672. Nilai Sig. t 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap OCB.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap OCB

H₀ : Tidak ada pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap OCB.

H₁ : Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap OCB.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap OCB diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,031 dengan nilai koefisien beta 0,315. Nilai Sig. t 0,031 < 0,05 mengindikasikan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hasil ini

mempunyai arti bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan Terhadap OCB.

Uji keterandalan model atau uji kelayakan model atau yang lebih populer disebut sebagai uji F (ada juga yang menyebutnya sebagai uji simultan model) merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nama uji ini disebut sebagai uji F, karena mengikuti distribusi F yang kriteria pengujiannya seperti One Way Anova.

Sig. Tabel ANOVA menunjukkan besarnya angka probabilitas atau signifikansi pada perhitungan ANOVA. Nilai yang tertera digunakan untuk uji kelayakan Model Analisis (dimana sejumlah variabel x mempengaruhi variabel y) dengan ketentuan angka probabilitas yang baik untuk digunakan sebagai model regresi harus $< 0,05$. Nilai ini bisa dilihat pada kolom Sig. Jika Sig. $< 0,05$, maka Model Analisis dianggap layak. Jika Sig. $> 0,05$, maka Model Analisis dianggap tidak layak.

Tabel 4.
Uji Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385.694	2	192.847	61.534	.000 ^a
	Residual	184.907	59	3.134		
	Total	570.601	61			

Sumber : Data Diolah, 2016

Tabel 4 dapat dilihat hasil uji anova (UJI F) di atas, diperoleh nilai antar kelompok pembanding = 2, nilai dalam kelompok penyebut = 61, pada alfa=0.05 maka nilai F tabelnya adalah $F_{0,05}(2,61) = 3,15$. Sedang F hitung = 61,534. Nilai

$F_{hitung} > F_{tabel}$, $61,534 > 3,15$, dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak pada taraf nyata $0,05$ (H_1 diterima). Kesimpulannya, pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan) berarti bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Uji-t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji-t dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan yang dihasilkan dengan alpha $0,05$. Hasil pengujian secara parsial masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent pada Tabel 4.7 dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Pengujian hipotesis 1 (Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB di Bar and Restaurant Slippery Stone) Kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai beta $0,673$. Maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, sehingga hipotesis pertama diterima. Oleh karena itu, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat OCB 2) Pengujian hipotesis 2 (Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap OCB di Bar and Restaurant Slippery Stone). Komitmen organisasional sebesar $0,031 < 0,05$, dengan nilai beta $0,211$. Maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, sehingga hipotesis diterima. Oleh karena itu, semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin tinggi pula tingkat OCB.

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk memastikan hasil yang diperoleh memenuhi asumsi dasar di dalam analisis regresi. Hasil uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji

multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari uji asumsi klasik yang diolah dengan bantuan *software* SPSS 18.0 disajikan sebagai berikut: Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah data yang digunakan normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Apabila koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	62
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	1,017
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,252

Sumber : Data Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* (K-S) sebesar 1,017, sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,252. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,252 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 10% atau VIF Kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinieritas.

Tabel 6.
Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,602	1,662
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,602	1,662

Sumber : Data Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari seluruh variable menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih

besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang dilakukan dengan uji *Glejser*. Jika tidak ada satu pun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolute residual* atau nilai signifikansinya diatas 0,05 maka tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 7.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	.748	.750		.998	.322
Kepuasan Kerja	-.012	.055	-.035	-.213	.832
Komitmen Organisasi	.082	.082	.163	.996	.323

Sumber : Data Diolah, 2016

Pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai Sig. dari variabel Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi, masing-masing sebesar 0,832 dan 0,323. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Hasil pengujian hipotesis variabel stres kerja terhadap *organizational citizenship behavior* diperoleh Sig.t sebesar 0,000 dengan koefisien beta $-.542$. Nilai Sig.t $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, apabila stres kerja yang dirasakan karyawan rendah maka karyawan akan menerapkan *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan hal

tersebut maka hipotesis stres kerja berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior* dapat diterima. Penelitian ini mengembangkan hipotesis sebelumnya yang dilakukan oleh Ivancevic *et al.* (2006), Luthans (2006) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel komitmen organisasi Terhadap OCB diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,673. Nilai Sig. t $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, apabila kepuasan kerja meningkat, maka OCB karyawan akan mengalami peningkatan juga. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dapat diterima.

Hasil pengujian hipotesis variabel budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* diperoleh Sig.t sebesar 0,000 dengan koefisien beta 0,443. Nilai Sig.t $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, apabila budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan baik maka karyawan akan lebih cenderung melakukan *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dapat diterima. Penelitian ini mengembangkan hipotesis sebelumnya yang dilakukan oleh, Novliadi (2007), Robbins (2008), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel komitmen organisasional terhadap OCB diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,031 dengan nilai koefisien beta 0,211. Nilai Sig. t $0,031 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, apabila komitmen organisasional meningkat, maka OCB karyawan akan mengalami peningkatan juga. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di Bar and Restaurant Slippery Stone. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula perilaku peran OCB yang ada di Bar and Restaurant Slippery Stone. 2) Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di Bar and Restaurant Slippery Stone. Semakin tinggi komitmen organisasional mereka maka semakin tinggi pula perilaku peran OCB yang ada di Bar and Restaurant Slippery Stone.

Berdasarkan hasil analisis penelitian, pembahasan dan kesimpulan terdapat beberapa saran yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan dimasa mendatang terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan OCB, antara lain: 1) Perusahaan sebaiknya menanamkan sikap komitmen pada karyawan dengan membangun rasa kebersamaan, rasa memiliki, sikap saling menghargai, menciptakan suasana kerja

yang kondusif dan menyenangkan bagi karyawan, hubungan yang terjalin baik dengan rekan kerja, dan yang terpenting bahwa karyawan merasa dianggap penting oleh perusahaan. Manajer perusahaan harus menjaga dan selalu memperhatikan seberapa besar kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang dirasakan oleh karyawannya sehingga dapat menciptakan karyawan yang memiliki sikap peran OCB terhadap karyawan lainya. 2) Karyawan Bar and Restaurant Slippery Stone harus lebih meningkatkan perilaku OCB terutama mengenai keikutsertaan mendukung fungsi – fungsi organisasi baik secara professional, sehingga dapat terciptanya hubungan kekeluargaan antara pemimpin maupun sesama rekan kerja.

REFERENSI

- Ackfeldt, Anna L., and Coote, Leonard V. 2000. An Investigation Into The Antecedents Of Organizational Citizenship Behaviors, ANZMAC 2000 Visionary Marketing for the 21 st Century : *Facing the Challenge* 217.
- Alzubi, Hasal Ali. 2011. Organizational Citizenship Behavior and Impacts Knowledge Sharing: An Empirical Study. *International Business Research*, 4(1):221-227.
- Arabiyat, Bashir, Al. Balqaa., and Basma Tlelan Issa Al-Saleem. 2011. The extent of application of the principles of organizational justice and its relationship to the organizational commitment of the faculty members at the University of Jordan. *International Journal of Human Resource*, 1(2): 52-59.
- Aziri, B. 2011. Job satisfaction: literature review. *Management Research and practice*, 3(4): 77-86.
- Bangkit, Torang Arise. 2010. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Intensi Tunover dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT Lotte Shopping Indonesia. *Skripsi* Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Bowling, Nathan. 2009. Effects of Job Satisfaction and Conscientiousness on Extra- Role Behaviors. *J Bus Psychol*, 25(1): 119-130.
- Chen, Zhen Xiong., and Francesco, Anne Marie. 2003. The Relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior* 62(1): 490-510.

- Darmawati, Arum., Hidayati, Lina Nur., Herlina S., Dina. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior – *Jurnal Economia*, 9(1): 10-17.
- Erturk, A. 2004. Promoting Organizational Citizenship Behavior : Relative Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Perceived Managerial Fairness. *METU Studies in Development*, 4(1): 189-210.
- Farhan, Mehboob., and Niaz A Bhutto. 2012. *Job Satisfaction as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior. Interdisciplinary journal contemporary research in business*, 3(9): 1447-1455.
- Fung, N.S., Ahmad A., and Omar, Z. 2012. Work-family enrichment; it's mediating role in the relationship between dispositional factor and job satisfaction. *International Journal of Academic Research in Bussines and Social Sciences*, 2(11):73-88.
- Huang, chun-chun., Ching Sing., Ming Tien. 2010. A Multidimensional Analysis of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Nursing Ehtics*, 19(4):513-529.
- Ivancevich, John M. Donnelly, James H. Jr. 2006. *Organizational Behavior, Structure, Process*; Texas, Business Publication Inc.
- Jiao, changquan., and David A Richards. 2011. Leadership and Organizational Citizenship Behavior: OCB-Specific Meanings as Mediators. *JBus Pscol*, 2(1): 11-25.
- Jahangir, Nadim, Mohammad Muzahid Akbar, and Mahmudul Haq, 2004. Organizational Citizenship Behavior di Politeknik Kesehatan Banjarmasin. *Working Paper Series*, 2(2): 11-25.
- Krishnan R., Arumugam, N., Chandran, V., and Kanchymalay, K. 2009. Examining the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: A Case Study among Non Academic Staffs in A Public Higher Learning Institution in Malaysia, *Global Business Summit Conference*, 2(43): 221-232.
- Kim, Sangmook. 2006. Public service motivation and organizational citizenship behaviour in Korea. *International Journal of Manpower*, 27(8): 722-740.
- Lee, Ung., Kim Hye., and Kim Young 2013. Determinants of Organizational Citizenship Behavior and Its Outcomes. *Global Business and Management research: An International Journal*, 5(1): 54-65.
- Lamidi. 2008 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior: dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 8(1): 25-37.
- Luthans, F.2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.

- Mathis, R.L., and Jackson. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Murphy, G., Athanasou, J., and King, N. 2002. Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour: A study of Australian Human-Service Professionals, *Journal of Managerial Psychology*, 17(4): 287-297.
- Naqvi, S.M.M.R., Ishtiaq, M., Kanwal, Nousheen., dan Ali, Moshin. 2013. Impact of job autonomy on organizational commitment and job satisfaction: the moderating role of organizational culture in fast food sector of Pakistan. *International journal of business and management*, 8(17): 92-102.
- Novliadi, F. 2007. *Intensi Turnover Karyawan ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*. Universitas Sumatera Utara: Medan.
- Nugroho, K. A. 2012. *Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Keluar*. Fakultas Ekonomi Akuntansi UMS: Surakarta.
- Organ, D.W., and Konovsky, M. 1989. Cognitive versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74(1): 57-164.
- Podsakoff, P.M., and MacKenzie, S. 1994. *A Second generation measure of organizational citizenship behaviour*, working paper, Indiana University, Bloomington, IN.
- Podsakoff, P.M., and MacKenzie, S.B. 1994. Organizational Citizenship Behavior and sales unit effectiveness. *Journal Of Marketing Research*, 31(3): 351-363.
- Rahmawati. 2013. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap organizational citizenship behavior (ocb). *Media Mahardika*, 11(2): 113-138.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh: ahli bahasa Benjamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia; PT. Mancanan Jaya Cemerlang, Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi*, Konsep, Kontroversi dan aplikasi; Alih Bahasa, Hendayana Puja Atmika Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Salemba Empat.
- Rioux, S.M., Penner, L.A. 2001. The Causes of Organizational Citizenship Behavior: A Motivational Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(6): 1306-1314.
- Rini, Dyah., Rusdarti., Suparjo. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior:

- Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 1(1): 212-215.
- Stanley senewe, 2013. Kepemimpinan transformasional dan organization citizenship behavior dampaknya terhadap kinerja pegawai KPKNL Provinsi Sulawesi utara. *Jurnal EMBA*, 1(3): 356-365.
- Sesen, Harun, Basim Nejat. 2012. Impact of Satisfaction and Commitment on Teachers' Organizational Citizenship. *Educational Psychology*, 32(4): 475-491.
- Sumiyarsih, Wiwik, Endah Mujiasih., dan jati Ariati. 2012. Hubungan antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. *Journal Psikologi Undip*. 11(1): 11-25.
- Triyanto, Agus. 2009. Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan KerjaKaryawan. *Journal Manajemen*, 7(4): 1-10.
- Wagner, Sharon L., dan Rush, Michael C. 2000. Altruistic organizational citizenship behavior: Context, desposition, and age, *The Journal of Social Psychology*, 140(3): 379-391.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yuliasia, Y. Imam Santoso., dan Arif Hidayat. 2012. Analisis Variabel yang mempengaruhi keinginan berpindah (turnover intention) dengan SEM. *Jurnal teknologi pertanian*, 13(1): 61-66.
- Zeinabadi, Hassanreza 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5 (1): 988-1003.