PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA WARUNG MINA PEGUYANGAN

Tri Satria Putri Purpa [1]
I Nyoman Sudharma [2]

[1,2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: putri_purpa@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada Warung Mina Peguyangan. Penelitian ini menggunakan riset kuantitatif yaitu dengan menggunakan *survey* dan kuesioner terhadap 66 karyawan Warung Mina Peguyangan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Diperoleh temuan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* pada karyawan Warung Mina Peguyangan. Kedua, secara parsial, variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Warung Mina Peguyangan. Terakhir, variabel komitmen organisasional (X_3) merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Warung Mina Peguyangan.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, *Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitment on organizational citizenship behavior in Warung Mina Peguyangan. This study uses a quantitative research using surveys and questionnaires to 66 employees Warung Mina Peguyangan. Data analysis techniques used in this research is multiple linear regression. Obtained findings that simultaneous variables of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitment significantly influence variables on employee organizational citizenship behavior Warung Mina Peguyangan. Second, partial, variable transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitment and significant positive effect on organizational citizenship behavior in employees Warung Mina Peguyangan. Finally, the variables of organizational commitment (X3) is a variable that has the most impact on employee organizational citizenship behavior Warung Mina Peguyangan.

Keywords : *Transformational Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian perusahaan yang sangat diperlukan guna menunjang setiap aktivitas perusahaan. Sumber daya

manusia seringkali menjadi penentu eksistensi perusahaan tempatnya bernaung. Davoudi (2010) menyebutkan bahwa dalam setiap perusahaan sumber daya manusia merupakan sumber daya paling vital yang dimiliki oleh perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi (Hasibuan, 2008:12).

Dewasa ini dalam menjalankan sejumlah tugas dalam perusahaan dan untuk dapat bersaing dengan kompetitor, sumber daya manusia tidak cukup hanya melakukan tugasnya masing-masing sesuai dengan *job description* saja, namun mereka harus memiliki perilaku ekstra peran yang dapat memberi pengaruh positif bagi eksistensi organisasi. Menurut Faruk (2013), perilaku ekstra peran atau yang lebih sering disebut dengan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi dan keuntungan bagi organisasi. Konsep dari OCB muncul sejak dua dekade yang telah lalu pada bidang perilaku organisasi dan hingga kini penelitian mengenai OCB terus berkembang (Lee *et al.*, 2013). Seperti halnya perusahaan lainnya, pada restoran OCB amat sangat diperlukan. Restoran yang menggantungkan diri pada sumber daya manusia mulai dari proses produksi makanan hingga melayani pelanggan memerlukan OCB dalam menjalankan seluruh kegiatan perusahaan.

Warung Mina Peguyangan merupakan sebuah restoran yang mengkhususkan diri pada penyediaan menu makanan *seafood.* Warung Mina Peguyangan merupakan bagian dari Warung Mina *Group* yang memiliki 10 cabang di berbagai daerah yaitu di Peguyangan, Renon, Ubud, Dalung, Legian,

dan Sanur serta telah berdiri sejak tahun 1994. Warung Mina Peguyangan memiliki total jumlah karyawan sebesar 72 orang.

Keadaan restoran Warung Mina Peguyangan yang telah dikenal luas masyarakat ini cenderung ramai ketika jam-jam makan siang dan makan malam. Ketika banyaknya pelanggan yang datang dan pelayanan yang sigap sangat diperlukan, sangat sulit bagi para karyawan untuk menjalankan keseluruhan tugas yang telah dicantumkan, terlebih lagi untuk mengimplementasikan perilaku ekstra peran. Sehingga dalam pelaksanaannya sering kali sejumlah daftar tugas pada *job description* tidak bisa dikerjakan dengan baik oleh para karyawan. Apabila masalah pelayanan dan kualitas yang buruk ini tetap berlanjut tanpa adanya inisiatif untuk melakukan sesuatu dalam menanggulanginya, maka dapat dipastikan bahwa pelanggan akan berpikir dua kali untuk mengunjungi Warung Mina. Untuk mengatasi masalah ini diperlukan adanya perilaku ekstra peran diantara para karyawan Warung Mina Peguyangan. Menurut Organ (1995), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* atau perilaku ekstra peran adalah sebuah perilaku dalam organisasi yang tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal. Tingkat OCB dalam Warung Mina Peguyangan dapat dikatakan cukup rendah, hal ini dapat terungkap saat dilakukan observasi dan wawancara singkat dengan sejumlah karyawan Warung Mina Peguyangan. Berikut adalah tabel yang menunjukkan bahwa OCB pada Warung Mina Peguyangan dapat digolongkan rendah.

Tabel 1
Indikator Rendahnya OCB Pada Warung Mina Peguyangan

Indikator OCB	Fakta OCB Rendah
Altruism	Kurangnya rasa saling membantu diantara sesama rekan kerja.
Courtesy	Kurangnya interaksi antar sesama karyawan sehingga sulit untuk saling memberi saran ketika menemukan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan pada Warung Mina Group
Sportsmanship	Karyawan sering mengeluh ketika dihadapkan pada situasi yang kurang menguntungkan.
Conscientiousness	Karyawan sering terlambat bekerja setelah istirahat, seringkali karyawan tidak melapor terlebih dahulu ketika tidak masuk kerja.
Civic Virtue	Karyawan cenderung tidak tertarik terhadap kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh Warung Mina Group.

Sumber : Warung Mina Peguyangan, 2014

Dari hasil observasi dan wawancara didapat bahwa OCB tergolong rendah. Indikator rendahnya OCB adalah terlihat dari Tabel 1 di atas. Hal ini tentunya bertolak belakang dengan komponen OCB yang disebutkan oleh Organ (1995), yaitu *altruism, courtesy, sportsmanship, conscientiousness* dan *civic virtue* yang merupakan 5 dimensi dari OCB. OCB merupakan sebuah perilaku positif yang tidak hanya berdampak pada individu yang melakukannya namun juga pada organisasi secara keseluruhan.

Huang *et al.* (2010) menyebutkan bahwa riset mengenai OCB telah dilakukan dan sejumlah faktor terbukti mempengaruhi OCB. Jha dan Srirang (2010) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi munculnya OCB adalah disposisi dan motif individu, kohesivitas kelompok, sikap pegawai dimana

didalamnya termasuk adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi, gaya kepemimpinan transformasional serta keadilan organisasi.

Pada setiap organisasi guna memaksimalkan perilaku OCB karyawan diperlukan keefektifan peran pemimpin yang bersangkutan (Rahmi, 2013). Pada Warung Mina Peguyangan, pemimpin yang berperan untuk dapat memaksimalkan perilaku ekstra peran karyawan adalah manajer. Humphrey (2012) menyebutkan bahwa pemimpin memiliki kekuatan langsung yang memiliki efek luar biasa terhadap para pengikut. Kepemimpinan merupakan suatu proses dimana individu dapat mempengaruhi anggota kelompoknya untuk dapat mencapai tujuan bersama. Kreitner (2002) membedakan ada dua jenis kepemimpinan, yaitu kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional, namun pendekatan kepemimpinan baru yang lebih populer adalah pendekatan transformasional.

Kepemimpinan transformasional seperti yang diuraikan oleh Northouse (2013:176) merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang menekankan pada proses dimana orang terlibat dengan orang lain dan menciptakan suatu hubungan yang meningkatkan motivasi baik dalam diri pemimpin maupun pengikut. Bass dan Avolio (1999) menyatakan bahwa pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional akan bisa menstimulasi dan menginspirasi para pengikutnya untuk bisa meraih hasil yang lebih. Cho dan Dansereau (2010) juga menemukan bahwa adanya korelasi positif antara kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Selain jenis kepemimpinan, sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap OCB. (Darmawati dkk., 2012; Sambung dkk., 2012; Rini dkk., 2013).

Kepuasan kerja merupakan sebuah tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja yang bisa berupa rasa puas atau rasa tidak puas (Sopiah, 2008:170). Porter (2007:114) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih dari apa yang didapat dengan yang seharusnya didapatkan. Vitell (2008) menyebutkan sejumlah dimensi dari kepuasan kerja adalah kompensasi, kepuasan terhadap manajemen, kepuasan terhadap rekan kerja memberi kontribusi besar terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Menurut Swaminathan *et al*. (2013), kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan menghasilkan peningkatan pada OCB yang akan berpengaruh pada kinerja mereka dalam organisasi. Faktor lain yang memicu timbulnya OCB adalah komitmen organisasi. Porter (2007:125) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah istilah yang digunakan untuk menerangkan kesiapan dari seorang karyawan untuk menghadapi pekerjaan serta menerima tujuan organisasi. Komitmen disebutkan dapat menjadi salah satu faktor penting yang dapat berkontribusi pada efisiensi dari organisasi sendiri (Rehan, 2013).

Davoudi (2010) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi lebih bisa mengidentifikasi sasaran dan tujuan dari organisasi. Sopiah (2008:156) menyebutkan bahwa komitmen organisasi dapat dilihat melalui sejumlah faktor yaitu kepercayaan dan penerimaan terhadap organisasi.

Lee *et al*. (2013) menyebutkan bahwa ketika kepemimpinan transformasional diaplikasikan dalam sebuah organisasi maka OCB secara langsung akan muncul. Huang *et al*. (2010) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa ketika tingkat kepuasan kerja tinggi maka individu akan lebih cenderung menunjukkan perilaku ekstra peran. Waspodo (2012) menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memicu timbulnya OCB dalam setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Supartha dkk. (2013) menyatakan bahwa peningkatan komitmen organisasional menyebabkan peningkatan pada OCB. Sesen *et al.* (2012) menyatakan bahwa ketika karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi, maka secara otomatis mereka akan rela melakukan OCB.

H_1 : Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian Humphrey (2012) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap OCB yang dimiliki oleh karyawan. Hasil penelitian Maptuhah Rahmi (2013) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sabran (2008) menunjukkan hasil yang sama, yaitu dimana kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang mempengaruhi adanya sikap, persepsi serta perilaku karyawan untuk kemudian dijadikan sebagai motivasi dalam peningkatan OCB. Lamidi (2008) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap OCB.

H_2 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan.

Sesen *et al.* (2012) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap OCB pada guru sekolah menengah di Turkey. Rini dkk. (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Bowling (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Sambung (2011) memgungkapkan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan perilaku ekstra peran (OCB).

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB karyawan.

Lamidi (2008) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Davoudi (2010) mendapatkan hasil bahwa *affirmative commitment* dan *normative commitment* memiliki pengaruh positif terhadap OCB, sedangkan *continuance commitment* tampaknya tidak memiliki pengaruh terhadap OCB Namun, Rehan *et al.* (2013) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa keseluruhan bentuk komitmen mempengaruhi OCB secara signifikan. Penelitian lain yang dilakukan Rini dkk. (2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap OCB.

H4 : Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Warung Mina Peguyangan Jalan Antasura No. 91 Peguyangan. Lokasi ini dipilih karena rendahnya tingkat indikator *organizational*

citizenship behavior karyawan. Adapun subjek penelitian ini adalah karyawan pada Warung Mina Peguyangan. Objek dari penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, komitmen organisasional serta *organizational citizenship behavior* pada karyawan Warung Mina Peguyangan.

Data primer diperoleh langsung dari karyawan Warung Mina Peguyangan, berupa kuesioner yang telah diisi oleh para karyawan Warung Mina *Group* dan data sekunder berupa data jumlah karyawan Warung Mina Peguyangan pada tahun 2014.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Warung Mina Peguyangan yang berjumlah 66 orang. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling sebab sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada. Jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 66 orang karyawan.

Data penelitian ini dikumpulkan dengan metode observasi, kuesioner, serta dengan metode wawancara. Skala yang dipakai pada penelitian adalah skala Likert 5 poin dan disebarkan langsung kepada responden. Cara untuk mengetahui apakah kuesioner pada penelitian ini akurat dan layak untuk dianalisis, maka pengujian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas menjadi alat uji asumsi klasik penelitian ini. Teknik analisis regresi linier berganda merupakan alat teknik analisis data penelitian ini. Hipotesis yang terdapat dalam penelitian diuji dengan uji F guna mengetahui pengaruh simultan variabel-variabel yang ada

dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel-variabel dalam penelitian ini. Analisis variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat menggunakan analisis *Standardized Coefficients Beta.*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden penelitian ini dikelompokkan berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Tabel 2 berikut menerangkan karakteristik responden berdasarkan umur yang didominasi oleh responden yang berusia 21-30 tahun.

Tabel 2. Distribusi Responden Menurut Umur

No	Umur (tahun)	Jumlah	
		Orang	Persentase %
1	21 – 30	34	51,5
2	30 – 40	24	36,4
3	40 – 50	8	12,1
Jumlah		66	100

Sumber : Data Primer, diolah pada Tahun 2014

Tabel 3 menjelaskan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin. Tabel 3 di bawah ini menunjukkan responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada responden yang berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase %
1	Laki – laki	34	51,5
2	Perempuan	32	48,5
Jumlah		66	100

Sumber : Data Primer, diolah pada Tahun 2014

Tabel 4 menunjukkan distribusi responden berdasarkan pendidikan dan diperoleh hasil bahwa responden yang memiliki pendidikan S1 paling banyak dan mendominasi seluruh responden.

Tabel 4. Distribusi Responden Menurut Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Persentase %
1	SMA/SMK	15	22,7
2	D1	13	19,6
4	D3	18	27,3
3	S1	20	30,4
Jumlah		66	100

Sumber : Data Primer, diolah pada Tahun 2014

Tabel 5 menunjukkan distribusi responden berdasarkan masa kerja dan diperoleh hasil bahwa responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun paling banyak serta mendominasi seluruh responden.

Tabel 5. Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Persentase %
1	1-5 Tahun	32	48,4
2	5-10 Tahun	21	31,7
4	10-15 Tahun	10	15,5
3	15-20 Tahun	3	4,4
Jumlah		66	100

Sumber : Data Primer, diolah pada Tahun 2014

Hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih tinggi dari nilai 0,30 dan hal ini membuktikan bahwa seluruh indikator terbukti *valid*. Secara lebih rinci, hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)	Keterangan
1.	*Organizational Citizenship Behavior* (Y)	Y1	0,946	Valid
		Y2	0,868	Valid
		Y3	0,957	Valid
		Y4	0,931	Valid
		Y5	0,876	Valid
2.	Kepemimpinan Transformasional (X_1)	X1.1	0,948	Valid
		X1.2	0,932	Valid
		X1.3	0,943	Valid
		X1.4	0,896	Valid
3.	Kepuasan Kerja (X_2)	X2.1	0,930	Valid
		X2.2	0,929	Valid
		X2.3	0,820	Valid
		X2.4	0,865	Valid
		X2.5	0,943	Valid
4.	Komitmen Organisasional (X_3)	X3.1	0,820	Valid
		X3.2	0,903	Valid
		X3.3	0,921	Valid

Sumber : Data diolah, 2014

Pada uji reliabilitas terlihat nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen menunjukkan nilai yang lebih tinggi dari nilai 0,6. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian. Secara lebih rinci, hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,951	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,954	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,940	Reliabel
Komitmen Organisasional (X3)	0,909	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2014

Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini memperoleh hasil bahwa variabel penelitian telah memenuhi syarat normalitas dengan nilai *Aysmp. Sig.* sebesar 0,873. Pada uji multikolinearitas juga memperlihatkan hasil bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model

regresi tersebut karena nilai *tolerance* yang dimilik seluruh variabel bebas lebih tinggi dari nilai 0,10 dan nilai VIF yang dihasilkan kurang dari 10 sesuai dengan tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas (*Tolerance* dan *VIF*)

Variabel	*Tolerance*	VIF
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,240	4,172
Kepuasan Kerja(X_2)	0,175	5,716
Komitmen Organisasional (X_3)	0,179	5,573

Sumber : Data diolah, 2014

Hasil Uji Heteroskedastisitas memperlihatkan hasil bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dalam penelitian ini karena nilai signifikansi yang diperoleh nilai α lebih dari 0,05 terhadap absolut residual (Abs_Res) secara parsial, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen serta hasil tersebut ditunjukkan pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedasitas (Metode *Glejser*)

No.	Variabel	Sig.	Keterangan
1.	Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,094	Bebas heterokedastisitas
2.	Kepuasan Kerja (X_2)	0,085	Bebas heterokedastisitas
3.	Komitmen Organisasional (X_3)	0,739	Bebas heterokedastisitas

Sumber : Data diolah, 2014

Persamaan berikut menerangkan hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini.

$\acute{Y}$ = -0,068 + 0,181 X_1 + 0,345 X_2 + 0,500X_3

SE = 0,083 0,096 0,108

t_{hitung} = 2,198 3,606 4,627

Sig. = 0,032 0,001 0,000

R^2 = 0,895

F_{hitung} = 176,727 Sig. = 0,000

Keterangan :
Y = *Organizational Citizenship Behavior*
X_1 = Kepemimpinan Transformasional
X_2 = Kepuasan Kerja
X_3 = Komitmen Organisasional

Persamaan tersebut memperlihatkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai R^2 sebesar 0,895 memiliki arti bahwa sebesar 89,5 persen kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada Warung Mina Peguyangan, sedangkan sisanya sebesar 10,5 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Nilai koefisien regresi (X_1) yang memiliki nilai positif menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kepemimpinan tranformasional terhadap *organizational citizenship behavior*. Nilai t_{hitung} = 2,198 > t_{tabel} = 1,67 menunjukkan H_0 tidak diterima dan mengindikasikan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Humphrey (2012), Rahmi (2013), dan Sabran (2008) yang sama-sama menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Nilai koefisien regresi (X_2) yang bernilai positif menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Nilai t_{hitung} = 3,606 > t_{tabel} = 1,67 menunjukkan H_0 ditolak dan berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Sesen *et al*. (2012),

Rini dkk. (2013), Bowling (2010) yang sama-sama menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Nilai koefisien regresi (X_3) yang bernilai positif menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*. Nilai $t_{hitung} = 4{,}627 > t_{tabel} = 1{,}67$ menunjukkan H_0 ditolak dan berarti bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Lamidi (2008), Davoudi (2010), dan Rehan *et al.* (2013) yang sama-sama menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan hasil uji F, nilai F_{htiung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar 176,727 dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* secara simultan. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lee *et al*. (2013), Huang *et al*. (2010), Waspodo (2012), Supartha dkk. (2013), dan Sesen *et al.* (2012) yang sama-sama menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap OCB.

SIMPULAN DAN SARAN

Terdapat beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini. Pertama, secara simultan variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan

kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* pada karyawan Warung Mina Peguyangan

Kesimpulan kedua, secara parsial variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Warung Mina Peguyangan.

Kesimpulan terakhir, variabel komitmen organisasional (X_3) merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Warung Mina Peguyangan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Saran pertama, pimpinan sebaiknya lebih meningkatkan perhatian pada pemberian motivasi kepada karyawan dalam mencapai tujuan pada setiap pekerjaan

Saran kedua, perusahaan diharapkan selalu memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga segala pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan dengan baik. Terakhir, perusahaan diharapkan dapat membuat karyawan merasa bangga dengan menjadi bagian dari perusahaan sehingga mereka dapat terdorong untuk senantiasa memberikan yang terbaik dari mereka untuk perusahaan.

REFERENSI

Bass, Bernard., Avolio., Dong Jung. 1999. Re-examining The Components of Transformational and Transactional Leadership using The Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology,* 71(1), pp: 441-462.

Bowling, Nathan. 2009. Effects of Job Satisfaction and Conscientiousness on Extra-Role Behaviors. *J Bus Physcol*, 25 (1), pp: 119-130.

Cho, J., Dansereau. 2010. Are Transformational Leaders Fair?. *The Leadership Quarterly*, 21 (3), pp: 209-421.

Darmawati, Arum., Lina Hidayati., Dyna. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economia*, 9 (1), pp: 11-15.

Davoudi, Seyed. 2010. Organzational Commitment and Extra Role Behavior: A Survey in Iran's Insurance Industry. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 7 (1), pp: 66-75.

Faruk, Omer. 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.

Hasibuan, Malayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Huang, Chun-Chen., Ching Sing., Ming Tien. 2010. A Multidimensional Analysis of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Nursing Ethics*, 19 (4), pp:513-529.

Humphrey, Amber. 2012. Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: The Role of Organizational Identification. *The Psychologist-Manager Journal,* 15 (1), pp: 247-268.

Jha, Shweta., Srirang Jha. 2010. Determinants of Organizational Citizenship Behavior: A Review of Literature. *Journal of Management & Public Policy*., 1 (2), pp: 101-113.

Kreitner, Robert., Angelo Kinicki. 2002. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Lamidi. 2008. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 8 (1), pp: 25-37.

Lee, Ung., Kim Hye., Kim Young. 2013. Determinants of Organizational Citizenship Behavior and Its Outcomes. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 5 (1), pp: 54-65.

Northouse, Peter. 2013. Kepemimpinan. Edisi Keenam. Jakarta: PT. Indeks.

Organ, Dennis., Ligl Andreas. 1995. Personality, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Social Psycology*, 135 (3), pp: 339-350.

Porter, Michael. 2007. Strategi Bersaing. Tangerang: Kharisma Publishing Group.

Rahmi, Maptuhah. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi pada Guru Tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur. *Tesis*. Universitas Udayana, pp: 332-336.

Rehan, Muhammad., Talat Islam. 2013. Relationship Between Organizational Commitment and Citizenship Behavior. *World Journal of Management and Behaviorial Studies*, 1 (1), pp: 24-32.

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), pp: 212-219.

Sabran., Thoyib., Troena., Salim. 2010. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasional, Kepercayaan Organisasional, Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi pada Perguruan Tinggi Swasta di Kalimantan Timur. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8 (4), pp: 1083-1088.

Sambung, Roby., Thoyib Armanu., Troena Eka. Surachman. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Profesionalisme Dosen terhadap Organizational Citizenship Behavior serta Dampaknya terhadap Kinerja DOsen: Studi pada Universitas Palangkaraya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10 (1), pp: 96-102.

Sesen, Harun., Basim Nejat. 2012. Impact of Satisfaction and Commitment on Teachers' Organizational Citizenship Behavior. *Educational Psychology*, 32 (4), pp: 475-491.

Sopiah. 2008. Perilaku Keorganisasian. Malang: Penerbit ANDI.

Supartha,. Jananda., Utama. 2013. Pengaruh Moral Karyawan dan Komitmen Organisasional terhadap OCB dan Kinerja Individual Karyawan (Studi pada Rama Beach Resort & Villas). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 2 (11), pp: 43-45.

Swaminathan, Sawanvitha. 2013. Job Satisfaction as A Predictor of Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study. *Global Journal of Business Research*, 7 (1), pp:71-76.

Vitell, John. 2008. The Role of Ethics Institutionalization of Influencing Organizational Commitment, Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 8 (1), pp:343-353.

Waspodo, Agung., Lusy Minadaniati. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan pada PT. Trubus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI),* 3 (1), pp: 72-77.