

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(*OCB*) PADA KINERJA KARYAWAN
PT.HM.SAMPOERNA,TBK
BATURAJA TIMUR SUMATERA SELATAN**

Rani Anwar^{a)}

^{a)}Universitas Baturaja, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen. Indonesia. Email: ranianwar20@gmail.com

ABSTRACT

Purpose: The purpose of this study was to determine the influence of job satisfaction and work loyalty to organizational citizenship behavior on employees' performance at PT. HM Sampoerna TBK Baturaja Timur, South Sumatera.

Method: This research used data from primary data collected directly from the object under study using questionnaires. The analyses used are multiple linear analysis and coefficient of determination. The results of the research from the t-test analysis show that partially job satisfaction and work loyalty significantly influence Organizational Citizenship Behavior.

Findings: The results of the F test show that job satisfaction and work loyalty simultaneously have a significant influence on Organizational Citizenship Behavior. The magnitude of the determination coefficient (R Square) is 94.6% while the remaining 5.4% is influenced by other variables. The result of this research is expected to be used as suggestion, either for PT. HM Sampoerna TBK Baturaja Timur, South Sumatera to managing the company or by researchers further.

Originality: -

Keywords: job satisfaction and work loyalty.

PENDAHULUAN

Dewasa ini perkembangan dunia kerja semakin pesat. Suatu perusahaan untuk memajukan perusahaannya pastinya membutuhkan tenaga kerja yang kompeten di bidangnya. Perusahaan akan mencari sumber daya manusia yang benar-benar dapat membantu perusahaan dalam mengelola perusahaannya. Selain itu sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya sehingga harus diatur sebaik mungkin karena sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan fungsi sebagai modal didalam organisasi bisnis yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (perusahaan), oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sudaryono (2015:120), manajemen adalah pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi yang berupa hubungan antara pekerjaan dengan pekerja (*employer-employee*), terutama untuk menciptakan pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka mewujudkan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut. Kepuasan kerja seorang karyawan juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan didalam perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja organisasi menurut Wijayanto (2012-7) adalah ukuran seberapa efisien dan efektif organisasi dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Jadi efektivitas dan efisiensi merupakan kriteria umum kinerja dari organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan ditinjau dari aspek kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor penentu kinerja didalam suatu perusahaan yaitu kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Perlunya suatu perusahaan berfokus pada kesejahteraan karyawan, yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja dan loyalitas kerja sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

Faktor yang memicu timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* adalah loyalitas kerja. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Loyalitas menurut Saydam (2009:35) adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif. Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan dan ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk perusahaan memberikan pelayanan dan perilaku terbaik.

PT.HM.Sampoerna Tbk, Baturaja Timur Sumatera Selatan adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan atau pemasaran produk Sampoerna, karyawan PT.HM.Sampoerna Tbk, Baturaja Timur tidak memproduksi rokok tersebut mereka mendapat stok persediaan dari berbagai pabrik Sampoerna yang terletak di Surabaya, Tangerang, Karawang dan masih banyak pabrik lainnya. PT.HM.Sampoerna Tbk, Baturaja timur masih dalam pengawasan PT, HM, Sampoerna Tbk, Regional Sumatera III bertempat di kota Palembang Sum-sel .

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT.HM.Sampoerna Tbk, Baturaja Timur Sumatera Selatan, dalam operasionalnya menuntut adanya kinerja karyawan yang baik sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap perusahaan, akan tetapi masih terdapat fenomena antara lain yaitu loyalitas kerja, misalnya kurang taatnya karyawan terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan seperti karyawan sering datang terlambat pada saat bekerja, karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan, ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan. Kesadaran ini membuat karyawan akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang akan diterimanya apabila melanggar peraturan tersebut. Faktor lain yang dapat menyebabkan tidak loyalitas dalam perusahaan PT.HM.Sampoerna Tbk, Baturaja Timur Sumatera Selatan adalah kurangnya transparansi hubungan antara pemimpin dan karyawan itu sendiri sehingga menimbulkan rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan sedikit menurun, dan akhirnya dari hal-hal yang kurang baik tersebut nilai *Organizational Citizenship Behavior* tidak akan timbul dikarenakan hubungan yang tidak baik. Oleh karena itu, Penulis tertarik untuk meneliti mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Kinerja Karyawan PT.HM.Sampoerna TBK Baturaja Timur Sumatera Selatan.

Dari uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut: Apakah kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kinerja Karyawan PT.HM.Sampoerna TBK Baturaja Timur Sumatera Selatan baik secara parsial maupun simultan?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kinerja Karyawan PT.HM.Sampoerna TBK Baturaja Timur Sumatera Selatan baik secara parsial maupun simultan?

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Mengembangkan para karyawan adalah suatu yang pokok dari manajemen yang baik. Karyawan yang cakap merupakan kekayaan organisasi yang paling besar. Salah satu masalah paling rumit yang harus dipahami oleh para manajer suatu organisasi adalah kepuasan kerja karyawan. Menurut Siswanto (2005:82), untuk memperoleh kepuasan (satisfaction) atas terpenuhinya kebutuhan dapat merupakan daya stimulus yang kuat untuk pembentukan

kelompok. Khususnya kebutuhan keamanan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri dari beberapa bawahan dapat dipuaskan dengan cara bergabung dalam kelompok.

Teori Kepuasan (*Content Theories*), berorientasi pada faktor dalam diri individu yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Departemen SDM hendaknya senantiasa memantau kepuasan kerja para karyawan karena hal tersebut besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Indikator kepuasan kerja menurut Hulin dalam Luthans (2006:243):

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*)
Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Promosi (*promotion*)
Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
3. Gaji/upah (*pay*)
Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.
4. Pengawasan
Pengawasan (supervisi) merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja, ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu berpusat pada karyawan dan partisipasi atau pengaruh kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Kondisi kerja
Kondisi kerja memiliki kecil pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, jika kondisi kerja bagus (bersih, lingkungan menarik) individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka sebaliknya jika kondisi kerja busuk individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaannya. Jika segalanya berjalan baik tidak ada masalah kepuasan kerja, jika segalanya berjalan buruk masalah ketidakpuasan kerja muncul.

Loyalitas Kerja

loyalitas kerja merupakan bentuk kesetiaan atau pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya. Loyalitas kerja adalah berbagai bentuk peran serta anggota organisasi dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi (Hasibuan 2005:210).

Dengan demikian loyalitas kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seseorang karyawan, dimana mereka dapat melaksanakan kerja *Organizational Citizenship Behavior* berinteraksi (OCB) dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Loyalitas perlu ditumbuhkan dan dipelihara secara terus menerus, loyalitas dapat mencakup loyalitas terhadap pekerjaan, rekan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan, dengan demikian akan timbul solidaritas yang tinggi pada akhirnya akan meningkatkan efektifitas perusahaan

Indikator Loyalitas Kerja

Didalam loyalitas kerja terdapat indikator kerja. Menurut Robert (2002:67) indikator loyalitas adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu rangkaian kegiatan-kegiatan yang di gunakan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk diketahui dan di pelajari dalam organisasi.
2. Inisiatif dalam bekerja yaitu dorongan untuk mengidentifikasi masalah atau peluang untuk mampu mengambil tindakan dalam menyelesaikan masalah atau menangkap peluang.
3. Kreatifitas kerja yaitu kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru yang belum ada sebelumnya dari yang belum ada menjadi ada.

4. Ketaatan dan kepatuhan karyawan yaitu sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tertulis.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Wirawan (2014:722) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku sukarela di tempat bekerja yang dilaksanakan oleh pegawai secara bebas yang diluar persyaratan pekerjaan seseorang dan ketentuan organisasi sehingga tidak ada dalam sistem imbalan organisasi yang jika dilaksanakan oleh pegawai akan meningkatkan fungsinya organisasi.

Indikator-indikator Organizational Citizenship Behavior

Menurut Wirawan (2014:722) indikator *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai berikut:

1. *Altruism* (perilaku membantu orang lain), adalah perilaku bebas terdiri dari perilaku yang membantu orang lain tertentu dan motivasi pegawai untuk membantu pegawai lainnya untuk menyelesaikan problem pekerjaannya dan rasa hormat yang sejati adalah perilaku untuk tidak untuk menciptakan problem yang berkaitan dengan pekerjaan orang lain.
2. *Conscientiousness* (kesadaran diri), adalah perilaku-perilaku bebas ekstra peran yang melampaui persyaratan tugas-tugas, pekerjaan dan etika pekerjaan.
3. *Sportmanship* (sportif), yaitu perilaku apa saja yang menunjukkan toleransi terhadap keadaan yang ideal tanpa mengeluh. Sportivitas para pegawai adalah menoleransi keadaan yang tidak diharapkan atau kurang disukai tanpa mengeluh.
4. *Civic Virtue* (kualitas moral yang tinggi terhadap organisasi), adalah perilaku pegawai berpartisipasi dalam praktik organisasi untuk menjaga keberlangsungan kehidupan organisasi.

KINERJA

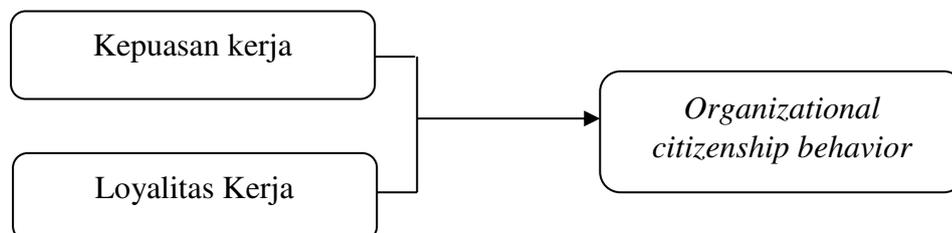
Bagian penting dalam perusahaan adalah penilai kinerja. Penilaian kinerja (Griffin dan Ebert, 2003:254) adalah evaluasi yang dilakukan secara spesifik dan formal untuk menentukan tingkat keefektifan pelaksanaan pekerjaan seorang karyawan. Penilaian itu juga menyumbang pada pelatihan, pengembangan, dan pemberian kompensasi yang efektif.

Beberapa penilaian kinerja menurut Salam (2004:14) yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seseorang yaitu:

1. Kualitas kerja; yaitu pemahaman terhadap undang-undang ketenagakerjaan
2. Kemampuan kerja; yaitu kemampuan mengerjakan pekerjaan utama
3. Kuantitas kerja; yaitu jumlah pelaksanaan, kegiatan per bulan dan per tahun
4. Ketepatan waktu; yaitu dapat menyelesaikan tugas tepat waktu

Kerangka konseptual

Analisis untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan desain kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada kerangka konsep berikut ini:



Gambar 1.1 : Kerangka konseptual

Hipotesis penelitian

H1 : kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT.HM.Sampoerna Tbk, Baturaja Timur Sumatera Selatan secara parsial.

H2 : kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT.HM.Sampoerna Tbk, Baturaja Timur Sumatera Selatan secara simultan.

METODE PENELITIAN

Desain dan sampel

Penelitian membahas tentang kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* PT.HM.Sampoerna Tbk, Baturaja Timur Sumatera Selatan. Menurut Arikunto (2010:173), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT.HM.Sampoerna Tbk, Baturaja Timur Sumatera Selatan, yang berjumlah 40 orang.

Metode pengumpulan data

Data dan sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2014:193) data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data. Data primer bersumber dari responden dengan cara menyebarkan angket.

Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu menggunakan tehnik angket. Jawaban dari responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala likert. Jawaban dari responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala likert yang berdasarkan skala likert yang berdasarkan pendapat responden yaitu dengan skala sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Menurut Sugiyono (2014:93) pendapat responden terhadap pertanyaan diberikan nilai sebagai berikut:

- a. setiap alternative jawaban sangat setuju diberi skor 5
- b. setiap alternative jawaban setuju diberi skor 4
- c. setiap alternative jawaban ragu-ragu diberi skor 3
- d. setiap alternative jawaban tidak setuju diberi skor 2
- e. setiap alternative jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

Model Analisis Data

Analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:07) alat analisis yang bersifat kuantitatif adalah alat yang menggunakan data penelitian berupa angka-angka yang kemudian diuraikan atau dijelaskan atau diinterpretasikan dalam suatu uraian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Kinerja Karyawan PT.HM.Sampoerna TBK Baturaja Timur Sumatera Selatan melalui karakteristik responden, persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja, loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain jenis kelamin dan pendidikan dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT.HM.Sampoerna TBK Baturaja Timur Sumatera Selatan. Berdasarkan daftar

pertanyaan yang dibagikan kepada responden maka diperoleh karakteristik responden sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Laki – Laki	26	65%
Perempuan	14	35%
	40	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden yang diamati diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 26 orang (65%) dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 14 orang (35%).

2. Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
SD/MI	1	2,5%
SMP / SLTP	1	2,5%
SMA / SLTA / SMK / STM	11	27,5%
D III dan S1,S2	27	67,5%
Total	40	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden yang diamati diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan SD/MI sebanyak 1 orang (2,5%), responden yang dimiliki pendidikan SMP/SLTP sebanyak 1 orang (2,5%), responden yang memiliki pendidikan SMA/SLTA/SMK/STM sebanyak 11 orang (27,5%), yang memiliki pendidikan D III dan S1, S2 sebanyak 27 orang (67,5%).

Pengujian Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Riduwan dan Sunarto (2010:348), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument. Untuk menentukan valid atau tidak valid butir kuesioner dilakukan perbandingan antara r hitung (*corrected item total correction*) dengan r tabel dimana $r = 5\%$, $df (n - 2 = 40 - 2 = 38)$, $r \text{ tabel} = 0,320$, dengan kesimpulan apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut sehingga kuesioner sebagai alat ukur dikatakan valid. Agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan lebih cepat, uji validitas ini dilakukan dengan bantuan SPSS 16 dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.3:

Tabel 1.3
Hasil Uji Validitas

Kepuasan kerja (X_1)			
Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0.935	0,312	Valid
P2	0.706	0,312	Valid
P3	0.840	0,312	Valid
P4	0.857	0,312	Valid
P5	0.935	0,312	Valid
P6	0.853	0,312	Valid
P7	0.840	0,312	Valid
P8	0.722	0,312	Valid
P9	0.937	0,312	Valid
P10	0.879	0,312	Valid
Loyalitas kerja (X_2)			
Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0.721	0,312	Valid
P2	0.843	0,312	Valid
P3	0.857	0,312	Valid
P4	0.743	0,312	Valid
P5	0.884	0,312	Valid
P6	0.913	0,312	Valid
P7	0.772	0,312	Valid
P8	0.928	0,312	Valid
Organizational citizenship behavior (Y)			
Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0.860	0,312	Valid
P2	0.874	0,312	Valid
P3	0.902	0,312	Valid
P4	0.834	0,312	Valid
P5	0.860	0,312	Valid
P6	0.706	0,312	Valid
P7	0.930	0,312	Valid
P8	0.886	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 40 responden, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi *Product Moment Person* r-hitung setiap item pernyataan dari variable independent lebih besar dari r-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan adalah valid.

Hasil Uji Reabilitas

Adapun Kaidah keputusannya adalah apabila nilai r_{11} (*cronbach's alpha*) di atas 0,6. Maka kuiseoner adalah realibel. Uji reabilitas instrument menggunakan pengujian dengan singkat (*alpha*) 5%.

Tabel 1.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpa	Keterangan
Kepuasan kerja	0.968	Sangat Reliabel
Loyalitas kerja	0.956	Sangat Reliabel
<i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i>	0.963	Sangat Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

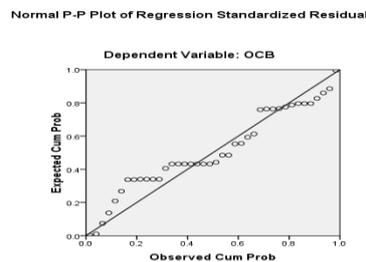
Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel X_1 (Kepuasan kerja) sebesar 0,968 variabel X_2 (loyalitas kerja) sebesar 0,956 dan variabel Y (*organizational citizenship behavior*) sebesar 0,963. Hal ini berarti bahwa seluruh butir pernyataan dari semua variabel dapat dikatakan reliabel atau layak untuk digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik 1.1 di bawah ini. Pada grafik 1.1 memperlihatkan P-P Plot terletak disekitar garis diagonal. Pplot tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, sehingga bisa diartikan bahwa distribusi data variabel X_1 (Kepuasan kerja) dan variabel X_2 (loyalitas kerja) adalah normal.

Grafik 1.1
Normalitas



2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk mendeteksi apakah terdapat hubungan yang kuat antara sesama variable independen. Hasil perhitungan dengan SPSS 16 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.5
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KEPUASAN	.105	9.537
LOYALITAS	.105	9.537

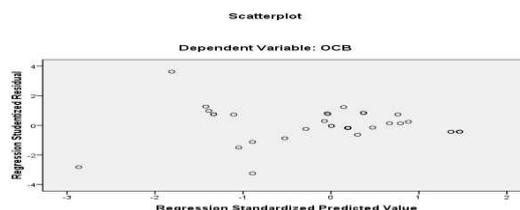
Sumber: Data primer yang diolah, 2018

apabila nilai VIF <10 dan mempunyai nilai *tolerance* > 0,10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Heteroskedastisitas

Pada grafik 1.2 terlihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur. Titik-titik menyebar di bawah dan di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Jadi kesimpulannya variabel bebas tidak terjadi heterokedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

Grafik 1.2
Scatterplots



Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini perhitungan analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 16. Hasil perhitungan regresi linier berganda dapat ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 1.6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	-.027	.007
KEPUASAN	.318	.124
LOYALITAS	.782	.135

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Menurut Rasul (2011 : 72), secara umum regresi linear tiga variabel dapat dimodelkan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = -0.027 + 0.318X_1 + 0.782X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar -0.027 yang artinya jika variabel kepuasan kerja (X1), loyalitas kerja (X2) bernilai 0 atau tidak ada, maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar -0.027.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0.318 bernilai positif artinya jika variabel kepuasan kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan meningkat sebesar 0.318 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi loyalitas kerja X₂sebesar 0.782 menyatakan bahwa setiap peningkatan loyalitas kerja (X2) sebesar satu satuan maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.782 dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengujian Hipotesis Individual (Uji T)

Hasil t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% dan taraf signifikan 5% dengan menggunakan t_{tabel} = t α/2, df (n-k-1) yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil T-test

Model	T	Sig.
1 (Constant)	-3.880	.000
KEPUASAN	2.563	.015
LOYALITAS	5.794	.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat pada tabel 1.8 diperoleh:

1. Koefisien t-hitung kepuasan kerja X₁sebesar 2.563 dan t-tabel (df=n-k-1;α=40-2-1;0,025=37), maka diperoleh t-tabel sebesar 2.026, t hitung kepuasan kerja (X1) 2.563 lebih besar dari t-tabel 2.026 jadi t-hitung > t-tabel maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya kepuasan kerja (X1) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

2. Koefisien t-hitung loyalitas kerja X_2 sebesar 5.794 dan t-tabel ($df=n-k-1; \alpha=40-2-1; 0,025=37$), maka diperoleh t-tabel sebesar 2.026, t hitung loyalitas kerja (X_2) 5.794 lebih besar dari t-tabel 2.026 jadi t-hitung > t-tabel maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya loyalitas kerja (X_2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Pengujian Hipotesis Serentak (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1) dan (X_2) secara bersama-sama mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.8
Hasil Pengujian Secara Bersama-sama

Model	F	Sig.
1 Regression	325.397	.000 ^a
Residual		
Total		

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien nilai F-hitung 325.397 yang lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3,25 hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT.HM.Sampoerna TBK Baturaja Timur Sumatera Selatan.

Analisis Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 1.9

Tabel 1.9
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973a	.946	.943	.00873

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,946. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel kepuasan kerja (X_1) dan loyalitas kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 94,6% sedangkan sisanya 5,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya lingkungan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan pengembangan karier.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan teknik analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship behavior*. Dan pengujian secara bersama-sama dengan uji F ada pengaruh signifikan kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan hasil tersebut diketahui jika kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dilihat dari nilai Koefisien t-hitung kepuasan kerja X_1 sebesar 2.563 dan t-tabel ($df=n-k-1; \alpha=40-2-1; 0,025=37$), maka diperoleh t-tabel sebesar 2.026, t hitung kepuasan kerja (X_1) 2.563 lebih besar dari t-tabel 2.026 jadi t-hitung > t-tabel maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kepuasan kerja (X_1) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Hal ini sesuai dengan teori yang di kemukakan Robbins (2008:113) Kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*

memiliki hubungan yang erat untuk menganggap bahwa kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor penuntut utama dari perilaku *Organizational Citizenship Behavior* seorang karyawan. Seorang yang puas akan pekerjaannya cenderung berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang puas juga mungkin lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespon pengalaman positif mereka. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

Koefisien t-hitung loyalitas kerja X_2 sebesar 5.794 dan t-tabel ($df=n-k-1; \alpha=40-2-1; 0,025=37$), maka diperoleh t-tabel sebesar 2.026, t hitung loyalitas kerja (X_2) 5.794 lebih besar dari t-tabel 2.026 jadi t-hitung > t-tabel maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya loyalitas kerja (X_2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Reichheld dalam Utomo (2002:09). Semakin tinggi loyalitas para karyawan disuatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan sebaliknya, semakin rendah loyalitas para karyawannya, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini terjadi karena loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sangat berhubungan erat. Berdasarkan hasil Penelitian yang telah di uraikan, di ketahui secara statistik variabel Kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT.HM.Sampoerna TBK Baturaja Timur, Sumatera Selatan. $R Square$ sebesar 0,946. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel kepuasan kerja (X_1) dan loyalitas kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 94,6% sedangkan sisanya 5,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya lingkungan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan pengembangan karier.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Eddy M. dkk, (2013) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Alat analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan merumuskan hipotesis dan dilakukan pengujian statistik untuk menerima atau menolak hipotesis yaitu pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Variabel penelitian ini meliputi dua variabel independen yaitu kepuasan kerja (X_1) dan loyalitas kerja (X_2) dan satu variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan menggunakan Non probability sampling jenis Quota sampling, dengan teknik ini peneliti dapat lebih mudah mencari kriteria yang diinginkan dalam pembahasan skripsi mengenai loyalitas dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Wibawa (2016) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Bali Rani Hotel. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Path Analysis*. Hasil penelitian mendukung seluruh hipotesis serta mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga disarankan pihak hotel memperhatikan kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasinya. Selain itu, kepuasan kerja dan komitmen organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan loyalitas kerja (X_2) baik secara parsial maupun simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).
2. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya sumbangan variabel bebas kepuasan kerja (X_1) dan loyalitas kerja (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi. Hal ini menunjukkan bahwa

sumbangan variabel kepuasan kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 94,6% sedangkan sisanya 5,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya lingkungan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan pengembangan karier (Seprianto, 2012).

6.2 Saran

Setelah dilakukan penelitian, analisis data dan pembahasan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. PT.HM.Sampoerna TBK Baturaja Timur Sumatera Selatan, perlu memperhatikan keadaan perusahaannya agar karyawan puas terhadap pekerjaannya dan lebih meningkatkan lagi hubungan transparansi antar pegawai sehingga tercapainya loyalitas kerja terhadap perusahaan.
2. Karyawan PT.HM.Sampoerna TBK Baturaja Timur, Sumatera Selatan, agar lebih meningkatkan sikap positif terhadap perusahaan, demi terwujudnya tujuan perusahaan dengan cara melaksanakan dan mematuhi peraturan yang ada diperusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto.2010.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Peraktik*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Eddy, M, dkk. 2013. Pengaruh Kepuasan kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Jatim.
- Griffin dan Ebert. 2003. *Bisnis*. Jakarta : PT Ikrar Mandiriabadi.
- Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta:Andi.
- Malthis, Robert. 2002. *Human Resource Management*. Jakarta:Selemba Empat.
- Reichheld dalam Utomo. 2002. "Menentukan Faktor-faktor kepuasan kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PTP." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7 (2), 171-188.
- Riduwan & Sunarto. 2010. *Pengantar Statistika*. Bandung:Alfabeta.
- Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Selemba Empat.
- Salam. 2014. *Kepemimpinan*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Saydam. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: suatu pendekatan mikro djambaran*: Jakarta.
- Siswanto. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudaryono. 2015. *Pengantar Bisnis: Teori dan Contoh Kasus*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung:Alfabeta.
- Wibawa. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bali Rani Hotel."
- Wijyanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta:PT Gramedia.
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan*. Jakarta:Raja Grafindo Jakarta.

TENTANG PENULIS

Penulis

Rani Anwar, Lahir di Lahat, 20 Agustus 1990. Pendidikan Terakhir di Magister Manajemen Universitas Sriwijaya. Pada tahun 2015, penulis pernah bekerja sebagai Dosen Tetap di Politeknik Darussalam Palembang. Dan pada tahun 2016 sampai dengan sekarang bekerja sebagai Dosen Tetap di Universitas Baturaja. Penulis tertarik meneliti hal-hal yang berhubungan langsung dengan sumber daya manusia. Faktor-faktor SDM, Permasalahan SDM di Indonesia, yang berkaitan langsung dengan fenomena yang sedang terjadi pada saat ini. Penulis telah menerbitkan jurnal dengan tema "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Lahat Divre III Sumsel". Email: ranianwar20@gmail.com