

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK
(Studi pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang)

Tri Rahmawati

Arik Prasetya

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

E-mail: trirahmawati2103@gmail.com

ABSTRACT

This research based on the importance of Organizational Citizenship Behavior (OCB) for employees in an organization, because the organization will obtained many benefits if they have an employees with the high level of OCB. Therefore, the organization needs to know the things which can cause and or increase the OCB of employees. This research aims to understand and analysis; 1) the components of the factors that influence the OCB; 2) the dominant factor that influence the OCB; 3) whether there are a differences in factors that influence the OCB between permanent employees and contract employees of Pizza Hut in Malang City. The result of factor analysis shows that there are twenty two components which construct eight factors with seventy total items can influence the OCB. The dominant factor that influence the OCB is a trust in leadership factor. The result of Independent Samples T Test shows that there are no significant differences in factors that influence the OCB when viewed from the factors of job satisfaction, organizational commitment, employee's personality, motivation, leadership style, trust in leadership, and organizational culture factors. However, there is a significant difference in factor that influence the OCB when viewed from the factor of employee's morality.

Keywords : *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Permanent Employees, Contract Employees*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pentingnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bagi karyawan di dalam suatu organisasi, karena banyak manfaat yang diperoleh organisasi dengan memiliki karyawan dengan OCB yang tinggi. Oleh karenanya organisasi perlu untuk mengetahui hal-hal yang dapat menumbuhkan dan atau meningkatkan OCB karyawan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis: 1) komponen – komponen yang membentuk faktor – faktor yang mempengaruhi OCB; 2) faktor yang mempengaruhi OCB secara dominan; 3) apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara faktor – faktor yang mempengaruhi OCB antara karyawan tetap dan karyawan kontrak Pizza Hut Kota Malang. Hasil analisis faktor menunjukkan bahwa komponen - komponen yang membentuk faktor - faktor yang mempengaruhi OCB terdiri dari dua puluh dua komponen yang membentuk delapan faktor dengan total item sebanyak tujuh puluh. Faktor yang mempengaruhi OCB secara dominan adalah faktor kepercayaan pada pimpinan. Hasil uji beda menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada faktor – faktor yang mempengaruhi OCB karyawan tetap dan karyawan kontrak bila dilihat dari faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, motivasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan faktor budaya organisasi. Namun terdapat perbedaan yang signifikan pada faktor yang mempengaruhi OCB antara karyawan tetap dan karyawan kontrak Pizza Hut Kota Malang bila dilihat dari dari faktor moral karyawan.

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Karyawan Tetap, Karyawan Kontrak*

PENDAHULUAN

Perusahaan yang ingin mencapai tujuan dan sasarannya tentu harus mampu memanfaatkan dan mengelola sumber daya yang dimiliki dengan baik. Salah satu bagian penting yang memiliki pengaruh besar dalam memajukan kualitas dan eksistensi dari sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Dapat dikatakan bahwa manusia merupakan faktor kunci dalam semua kegiatan perusahaan atau organisasi, oleh karenanya pengelolaan sumber daya manusia harus tepat agar tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Seperti menurut Siagian (2014:20) yang menyatakan bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam organisasi, sekaligus merupakan “miliknya” yang paling berharga, dengan pengertian bahwa manusia diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya sehingga berperilaku positif dalam kehidupan organisasionalnya. Sehingga penting bagi perusahaan untuk dapat mengetahui dan mempelajari bagaimana cara mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Pengelolaan sumber daya yang efektif akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, dan kinerja yang baik akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik pula. Perusahaan tentu ingin mendapatkan kinerja yang terbaik dari setiap karyawannya demi memperbaiki kualitas perusahaannya, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan keadaan dimana seluruh karyawan mampu dan terpacu untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan melalui kualitas kerja terbaik yang mereka miliki. Perusahaan akan merasa untung bila memiliki karyawan dengan perilaku yang positif, selalu mendukung organisasi, memiliki moral yang baik, patuh terhadap segala peraturan di dalam organisasi dan berbagai prosedur di tempat kerja. Segala bentuk perilaku yang bersifat pilihan individual dan dapat meningkatkan efektivitas organisasi tersebut disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau perilaku kewarganegaraan organisasi.

OCB penting dimiliki oleh karyawan di dalam suatu organisasi, karena banyak manfaat yang diperoleh organisasi dengan memiliki karyawan dengan OCB yang tinggi. Maka penting bagi organisasi untuk mempelajari dan mengetahui hal-hal yang dapat menumbuhkan dan meningkatkan OCB karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi OCB baik yang berasal dari diri karyawan ataupun lingkungan kerjanya harus diidentifikasi dengan baik agar perusahaan dapat

meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu maka penelitian ini bertujuan untuk menemukan komponen-komponen apa saja yang membentuk faktor-faktor yang mempengaruhi OCB karyawan.

Pizza Hut adalah jaringan restoran pizza terbesar di dunia yang memiliki lebih dari 5.600 restoran di 97 negara, di Indonesia, Pizza Hut memiliki lebih dari 200 restoran yang tersebar di 22 provinsi di Indonesia, dari Aceh hingga Abepura (<https://www.pizzahut.co.id/>, diakses tahun 2016). Di Provinsi Jawa Timur, salah satu kota yang memiliki jaringan restoran ini adalah Kota Malang. Pizza Hut Indonesia memiliki 4 restoran (*outlet*) di Kota Malang, yaitu Pizza Hut Malang (JM-MAL) yang berada di Jalan Semeru, Pizza Hut Ciliwung Malang (JM-CMA), Pizza Hut Malang *Town Square* (JM-MTS), dan yang terakhir adalah Pizza Hut Malang Sukarno Hatta (JM-MSH). Penulis akan melakukan penelitian di ke 4 *outlet* tersebut, sehingga untuk selanjutnya dalam penelitian ini JM-MAL, JM-CMA, JM-MTS dan JM-MSH akan disebut dengan Pizza Hut Kota Malang.

Hal yang menarik dalam pengelolaan sumber daya manusia Pizza Hut Kota Malang yang sekaligus menjadi alasan penulis dalam memilih lokasi penelitian adalah jenjang karir yang ditawarkan kepada karyawan operasional restoran. Karyawan yang masuk dan ditempatkan di restoran di bawah naungan PT Sari Melati Kencana ini akan ditetapkan sebagai karyawan *Part-Time* sebagai tahap awal dalam jenjang karir yang ditawarkan. Kemudian, karyawan yang berkinerja baik dan memenuhi persyaratan tertentu akan diangkat sebagai Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) atau biasa disebut dengan karyawan kontrak, dan setelah itu karyawan yang memenuhi syarat dan telah melewati tahap kontrak akan diangkat menjadi karyawan tetap di restoran tersebut. Jenjang karir yang ditawarkan perusahaan akan berdampak pada kontribusi karyawan sesuai dengan tingkatan atau jenjang karir dimana karyawan itu berada. Oleh karenanya penelitian ini juga bertujuan untuk mencari apakah terdapat perbedaan pada faktor-faktor yang mempengaruhi OCB antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak (Studi pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang)**”

KAJIAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Djati dalam Titisari (2014:6) OCB merupakan perilaku karyawan baik terhadap rekan kerja ataupun perusahaan, yang mana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat positif bagi perusahaan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi OCB

Menurut Organ *et al.* dalam Titisari (2014:15) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut :

1. Faktor Internal

a. Kepuasan Kerja

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui target, lebih dari itu karyawan yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman- pengalaman positif mereka (Robbins: 2006). Organ dan Bateman dalam Titisari (2014:16) menyatakan semua dimensi dari kepuasan kerja meliputi *work, co-worker, supervision, promotions, pay* dan *overall* berkolaborasi positif dengan OCB. Kepuasan kerja berpangkal dari aspek kerja, meliputi upah, kesempatan promosi, supervisi atau pengawasan serta hubungan dengan rekan kerja (Titisari, 2014:18)

b. Komitmen Organisasi

Bashaw dan Grant dalam Utaminingsih (2014:143) mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi. Menurut Meyer and Allen dalam Titisari (2014:20) komitmen terbagi menjadi 3 yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

c. Kepribadian

Organ dalam Titisari (2014:21) menyatakan bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan, sehingga karyawan akan menunjukkan OCB mereka. Costa dan McCrae dalam Titisari (2014:22) mengemukakan teori "*The Big Five Personality*" terbagi menjadi 5 dimensi

kepribadian yang terdiri dari kepribadian *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism* dan *openness to experience*.

d. Moral Karyawan

Djati dalam Titisari (2014:25) moral berasal dari bahasa latin yaitu *mores* yang berarti tabiat atau kelakuan. Moral berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja (Titisari, 2014:25). Titisari (2014) mengemukakan bahwa moral merupakan kewajiban -kewajiban susila seseorang terhadap masyarakat atau organisasinya. Menurut Salam (2000) ada 3 unsur moral yaitu kesadaran, kecintaan, dan keberanian.

e. Motivasi

Robbins & Coulter dalam Titisari (2014:28) mengartikan motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagaimana di persyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu. Sopiah (2008:169) mengemukakan ada tiga karakteristik pokok dari motivasi, yaitu usaha, kemauan, dan arah/ tujuan.

2. Faktor eksternal

f. Gaya Kepemimpinan

Menurut Utaminingsih (2014:99) gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktifitas pemimpin ketika mempengaruhi aktifitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Menurut Cartwright & Zander (dalam Bass, 1990) terdapat dua gaya kepemimpinan, yaitu; gaya kepemimpinan dengan orientasi tugas (*task oriented*), dan gaya kepemimpinan orientasi karyawan (*employee oriented*)

g. Kepercayaan pada Pimpinan

Kepercayaan atau *trust* ialah rasa percaya yang dimiliki seseorang kepada orang lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas dan perhatian (Tan dalam Utaminingsih, 2014:119). Dalam konteks organisasi, terdapat 3 jenis kepercayaan seperti menurut Sopiah (2008:123); di antaranya kepercayaan berdasarkan penolakan, pengetahuan, dan kepercayaan yang berbasis identifikasi

h. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Schein dalam Titisari (2014:55) mengacu kesistem makna bersama yang dianut oleh anggota untuk membedakan organisasi dengan organisasi yang lain. Robbins (2003:247) berpendapat budaya organisasi adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai anggota

organisasi, terdapat 7 karakteristik budaya organisasi; *innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggreciveness, dan stability.*

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan atau eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian adalah Pizza Hut Kota Malang yang terdiri dari Pizza Hut (PH) Malang (JM-MAL), PH Ciliwung Malang (JM-CMA), PH Malang *Town Square* (JM-MTS), dan PH Malang Sukarno Hatta (JM-MSH). Populasi penelitian adalah karyawan Pizza Hut Kota Malang yang berjumlah 225 orang.

Tabel 1 Populasi Karyawan Pizza Hut Kota Malang

No.	Outlet	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak	Part-Time	Jumlah
1	JM-MAL	20	7	34	61
2	JM-CMA	18	7	31	56
3	JM-MTS	17	2	34	53
4	JM-MSH	19	4	32	55
Total		74	20	131	225

Sumber (Arsip Pizza Hut Kota Malang diolah, 2016)

Tabel 2 Sampel Karyawan Pizza Hut Kota Malang

No.	Strata Populasi		N_i	Alokasi <i>Proportional</i>	Pembulatan	n_i
	Outlet	Karyawan				
1	JM-MAL	Tetap	20	$(20/94) \times 49 = 10,42553191$	10	14
		Kontrak	7	$(7/94) \times 49 = 3,64893617$	4	
2	JM-CMA	Tetap	18	$(18/94) \times 49 = 9,382978723$	9	13
		Kontrak	7	$(7/94) \times 49 = 3,64893617$	4	
3	JM-MTS	Tetap	17	$(17/94) \times 49 = 8,861702128$	9	10
		Kontrak	2	$(2/94) \times 49 = 1,042553191$	1	
4	JM-MSH	Tetap	19	$(19/94) \times 49 = 9,904255319$	10	12
		Kontrak	4	$(4/94) \times 49 = 2,085106383$	2	
TOTAL			94		49	

Sumber (Arsip Pizza Hut Kota Malang diolah, 2016)

Penentuan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel secara purposif, dan dalam menentukan ukuran sampel digunakan teknik *proportional randomnessampling*, sehingga sampel penelitian ini sebanyak 49 karyawan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini berasal dari dua sumber yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data untuk mencari data primer adalah angket atau kuisisioner dengan pertanyaan tertutup, sehingga data primer dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuisisioner. Untuk memperoleh data sekunder peneliti menggunakan metode dokumenter. Data sekunder yang digunakan peneliti berasal dari buku, jurnal ilmiah, internet, skripsi, tesis, dan arsip perusahaan. Teknik analisis data dalam penelitian ini ada 5 yaitu; uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, analisis faktor, dan uji beda rata-rata.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 112 item terdapat 92 item yang dinyatakan valid, dan sisanya (20 item) dinyatakan tidak valid dikarenakan nilai signifikansinya $>0,05$ (lebih dari 0,05), item-item yang tidak valid tersebut adalah item nomor 4, 5, 10, 11, 15, 22, 25, 29,35, 46, 47, 48, 62, 67, 73, 75, 83, 85, 89, dan 90 dengan nilai signifikansi berturut-turut 0,061; 0,070; 0,110; 0,334; 0,062; 0,099; 0,659; 0,890; 0,162; 0,308; 0,251; 0,965; 0,919; 0,157; 0,286; 0,167; 0,438; 0,686; 0,496; dan 0,458. Menurut Mustafa (2009:163) jika dalam pengujian instrumen terdapat butir yang tidak valid, maka butir tersebut harus dikeluarkan dari model. Maka untuk analisis selanjutnya yang digunakan dalam penelitian ini hanya item yang valid saja, yaitu sejumlah 92 item dan untuk 20 item sisanya akan di *break down* dan tidak digunakan lagi dalam analisis data selanjutnya.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
CronbachAlpha	N of Items
,975	92

Sumber (Data Primer Diolah, 2017)

Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, di mana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Pada Tabel 3 dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,975 maka instrumen penelitian (kuisisioner) dinyatakan reliabel.

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden yang mengisi kuisisioner penelitian. Selain itu juga digunakan untuk membahas jawaban responden terhadap setiap pernyataan pada kuisisioner penelitian, sehingga akan terlihat berapa responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, tidak tahu (netral), setuju, dan sangat setuju terhadap item pernyataan pada kuisisioner penelitian.

Analisis faktor digunakan untuk mengetahui komponen-komponen apa saja yang membentuk faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, dan untuk membentuk komponen pembentuk faktor yang baru yang minimum, namun tidak menghilangkan informasi yang ada pada komponen aslinya (mereduksi), kemudian dipilih *surrogate variable* untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Analisis selanjutnya adalah uji beda rata-rata menggunakan *Independent Samples T-test* untuk menguji apakah terdapat perbedaan yang signifikan pada faktor-faktor yang mempengaruhi OCB pada 2 status karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

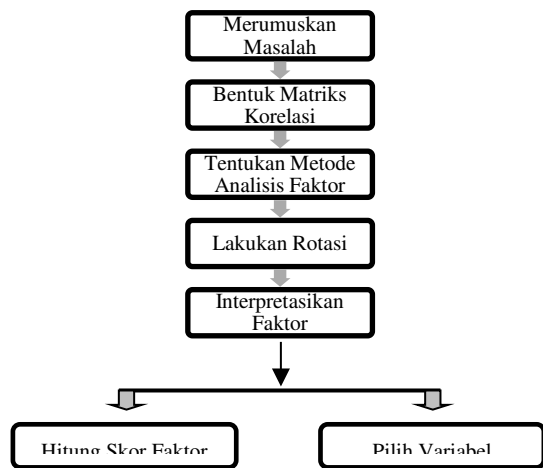
Tabel 4 Analisis Deskriptif-Jawaban Responden

No.	Faktor	Item	Grand Mean
1	Kepuasan Kerja	1 - 10	4,08
2	Komitmen Organisasi	11 - 18	3,74
3	Kepribadian	19 - 40	3,91
4	Moral Karyawan	41 - 49	4,03
5	Motivasi	50 - 57	4,09
6	Gaya Kepemimpinan	58 - 66	3,89
7	Kepercayaan pada Pimpinan	67 - 71	3,39
8	Budaya Organisasi	72 - 92	3,91

Sumber (Arsip Pizza Hut Kota Malang yang telah diolah, 2016)

Analisis Faktor

Berikut tahapan analisisnya :



Gambar 1 Tahapan Analisis Faktor

Sumber (Supranto, 2010:121)

1. Merumuskan Masalah

Analisis faktor digunakan untuk menjawab rumusan masalah berikut:

- Komponen-komponen apa saja yang membentuk faktor-faktor yang mempengaruhi OCB pada karyawan tetap dan karyawan kontrak PH Kota Malang?
- Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi OCB secara dominan pada karyawan tetap dan karyawan kontrak PH Kota Malang?

2. Membentuk Matriks Korelasi

Proses analisis didasarkan pada matriks korelasi, agar analisis faktor tepat, maka variabel-variabel yang dianalisis harus berkorelasi (Supranto, 2010:124). Alat analisis yang digunakan untuk menguji ketepatan analisis faktor adalah *the Kaiser-Meyer Olkin* (KMO) *Measures of Sampling Adequacy* (MSA) dan *Bartlett's Test of Sphericity*. Menurut Supranto (2010:118) nilai tinggi KMO of MSA antara 0,5 -1,0 menunjukkan bahwa analisis faktor tepat,

jika kurang dari 0,5 (<0,5) dikatakan tidak tepat. Supranto (2010:118) mengemukakan nilai signifikansi dari *Bartlett's Test* jika kurang dari 0,05 (<0,05) menunjukkan bahwa variabel-variabel di dalam analisis faktor (dalam hal ini adalah komponen/item pada setiap faktor) saling berkorelasi.

Tabel 5 KMO & Bartlett's Test of Sphericity

FAKTOR	KMO of MSA	Bartlett's Test of Sphericity		
		Approx. Chi-Square	df	Sig
Kepuasan Kerja	,708	219,997	45	,000
Komitmen Organisasi	,699	223,782	28	,000
Kepribadian	,809	774,242	231	,000
Moral Karyawan	,866	297,875	36	,000
Motivasi	,860	252,693	28	,000
Gaya Kepemimpinan	,838	278,788	36	,000
Kepercayaan pada Pimpinan	,513	43,738	10	,000
Budaya Organisasi	,814	752,928	210	,000

Sumber (Data Primer Diolah, 2017)

Bartlett's Test dan nilai MSA yang ditunjukkan oleh keseluruhan komponen (92 item) pada variabel (8faktor) menunjukkan terdapat korelasi antar komponen dalam setiap faktor, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi *Bartlett's Test* untuk seluruh faktor kurang dari 0,05 (<0,05), analisis faktor merupakan analisis yang tepat untuk menganalisis data dalam penelitian ini dilihat dari nilai MSA untuk seluruh faktor lebih dari 0,05 (>0,05).

3. Menentukan Metode Analisis Faktor

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *principal component analysis* (PCA). Untuk menentukan jumlah komponen digunakan pendekatan pada nilai *eigen value*. Menurut Supranto (2010:128) hanya komponen yang memiliki nilai *eigen value* minimal 1 yang dipertahankan, dan komponen lainnya dengan nilai *eigen value* yang kurang dari 1 tidak diikutsertakan dalam model analisis faktor.

4. Melakukan Rotasi Faktor

Metode rotasi yang digunakan adalah *oblique rotation* dengan *promax procedure*.

5. Interpretasi Hasil Analisis Faktor

Menurut Supranto (2010:324) nilai korelasi yang diwakili *factor loading* jika lebih besar dari 0,3(>0,3) dapat diinterpretasikan komponen faktor berkorelasi cukup kuat dengan komponen faktor lainnya. Supranto (2010:134) juga mengatakan variabel-variabel yang berkorelasi kuat dengan faktor tertentu dapat memberikan inspirasi nama untuk faktor yang bersangkutan.

Kesimpulan dan interpretasi hasil analisis faktor adalah sebagai berikut :

a. Faktor 1 – Kepuasan Kerja

Menurut Organ dan Bateman dalam Titisari (2014:16) semua dimensi dari kepuasan kerja (*work, co-worker, supervision, promotions, pay* dan *overall*) berkolaborasi positif dengan OCB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komponen yang membentuk kepuasan kerja *pertama* dilihat dari bagaimana karyawan dalam menjalani pekerjaannya, apakah menyenangkan dan memberikan tantangan sehingga pekerjaan itu sendiri dapat memberikan kepuasan beserta dukungan kerja dari atasan yang memuaskan. *Kedua* dilihat dari gaji yang diterima karyawan. *Ketiga* adalah kesempatan karyawan untuk mengembangkan diri di dalam perusahaan dan hubungannya dengan rekan kerja.

b. Faktor 2 – Komitmen Organisasi

Meyer and Allen dalam Titisari (2014:20) membagi komitmen menjadi 3 diantaranya; komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komponen pembentuk komitmen organisasi yang *pertama* adalah keterlibatan diri & keinginan mendukung perusahaan, hal ini merupakan cerminan komitmen afektif, dimana karyawan senang berada ditempat kerja, memiliki keinginan tinggi untuk melibatkan diri dengan kegiatan ditempat kerja dan mendukung perusahaan, sehingga merasa berkewajiban untuk mendukung dan melibatkan diri dengan perusahaan. *Kedua* karyawan tidak ingin meninggalkan perusahaan, yang merupakan cerminan dari komitmen normatif serta komitmen yang berkelanjutan, di mana karyawan enggan untuk meninggalkan perusahaan, merasa rugi bila meninggalkan perusahaan, sehingga karyawan tersebut tahu bahwa dirinya memang seharusnya tetap bekerja di perusahaannya.

c. Faktor 3 – Kepribadian

Costa dan McCrae dalam Titisari (2014:23) mengemukakan bahwa “*The Big 5 Personality*” terbagi menjadi 5 dimensi yaitu *Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Neuroticism, dan Openness to Experience*. Berdasarkan hasil penelitian, kepribadian *conscientiousness* merupakan pribadi yang teratur, bersungguh-sungguh, memiliki tingkat disiplin yang tinggi, bisa mengendalikan diri dengan baik, memiliki tanggungjawab tinggi, dan memiliki imajinasi yang tinggi. *Openness*

to experience merupakan individu yang menyukai seni, selalu memiliki keinginan untuk mencoba hal baru, & terbuka terhadap ide baru. *Extraversion* mencerminkan seseorang yang memiliki semangat tinggi ketika melakukan sesuatu, mudah bergaul dengan orang lain, dan fokus dalam pekerjaan demi meraih pencapaiannya. *Neuroticism* berkebalikan dengan *conscientiousness*, individu ini memiliki tingkat percaya diri yang rendah & mudah cemas. *Agreeableness* adalah seseorang yang memiliki kepercayaan tinggi pada orang lain, dan merasa nyaman ketika melakukan pekerjaannya.

d. Faktor 4 – Moral Karyawan

Menurut Salam (2000) ada 3 unsur moral yaitu kesadaran, kecintaan, dan keberanian. Hasil penelitian menunjukkan terdapat 2 komponen pembentuk faktor moral karyawan, *pertama* keberanian dan kepercayaan diri karyawan, dan *kedua* adalah kesadaran karyawan, karyawan dikatakan sadar jika mengetahui, memahami dengan baik pekerjaan yang sedang dilakukan, serta memahami akibat perbuatan yang dilakukan.

e. Faktor 5 – Motivasi,

Sopiah (2008:169) mengemukakan ada 3 karakteristik motivasi, yaitu usaha, kemauan, dan arah/ tujuan. Hasil penelitian menunjukkan ada 2 komponen pembentuk faktor motivasi, *pertama* arah dan tujuan, karyawan yang termotivasi akan memiliki niat dalam melakukan pekerjaan, giat dalam melaksanakan pekerjaan baik untuk memenuhi kebutuhan hidupnya mau pun ingin mengembangkan diri didalam perusahaan, sehingga karyawan memiliki tujuan yang pasti dalam melakukan pekerjaannya. *Kedua* usaha dan kemauan, karyawan yang memiliki motivasi akan bersedia melakukan apapun demi kemajuan perusahaan dan hal ini mencerminkan kemauan karyawan, selalu melakukan hal yang memberikan kontribusi positif bagi perusahaan, setaselsalu berusaha untuk mendukung perusahaan yang menunjukkan usahanya.

f. Faktor 6 – Gaya Kepemimpinan

Menurut Cartwright & Zander (dalam Bass, 1990) ada 2 gaya kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan orientasi tugas (*task oriented*), dan gaya kepemimpinan orientasi karyawan (*employee oriented*). Hasil penelitian menunjukkan terdapat 2 komponen pembentuk faktor gaya kepemimpinan,

pertama orientasi terhadap karyawan yang menunjukkan *employeeoriented*, pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini memperhatikan kesejahteraan karyawan. *Kedua* adalah orientasi terhadap hasil kerja yang menunjukkan *taskoriented*, pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini berfokus pada hasil kerja karyawan dan pengembangan *skill* karyawan agar kinerja karyawan baik.

g. Faktor 7 – Kepercayaan pada Pimpinan

Menurut Sopiah (2008:123) dalam konteks organisasi, ada 3 jenis kepercayaan, meliputi kepercayaan berdasarkan penolakan, pengetahuan, dan kepercayaan berbasis identifikasi. Hasil penelitian menunjukkan terdapat 3 komponen pembentuk faktor kepercayaan pada pimpinan, *pertama* kepercayaan berdasarkan kemampuan pemimpin, *kedua* kepercayaan berdasarkan pemimpin itu sendiri, dan *ketiga* kepercayaan berdasarkan pihak lain, kepercayaan ini merupakan kepercayaan yang berbasis identifikasi di mana karyawan mempercayai pimpinan dikarenakan ada pihak lain yang mempercayai pimpinannya tersebut.

h. Faktor 8 – Budaya Organisasi

Robbins (2003:247) mengemukakan budaya organisasi adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai anggota organisasi, karakteristik tersebut adalah *attention to detail*, *aggrecciveness*, *stability*, *people orientation*, dan *team orientation*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat 3 komponen, *pertama* orientasi terhadap pekerjaan dan perkembangan perusahaan, *kedua* orientasi pada karyawan/orang, *ketiga* orientasi pada tim yang tercermin dari penilaian kinerja di dalam perusahaan berbasis pada tim.

Sebagai kesimpulan dapat dinyatakan bahwa melalui analisis faktor, terbentuk 22 komponen pembentuk faktor, dengan total item sebanyak 70, adapun ringkasan hasilnya terdapat pada tabel 6.

6. Memilih *Surrogate Variables*

Surrogate variables akan dipilih untuk digunakan dalam uji beda. Menurut Supranto (2010:330) dengan melihat matriks faktor peneliti bisa memilih setiap faktor, variabel dengan nilai *loading* yang besar ($\geq 0,30$) pada faktor yang bersangkutan. Ringkasan hasil pemilihan *surrogates variables* terdapat pada tabel 7.

Tabel 6 Ringkasan Hasil Analisis Faktor

	Item	Loading Factor	Nama Komponen
Kepuasan Kerja			
Komponen 1	F1_1	,754	Pekerjaan dan dukungan kerja dari atasan
	F1_2	,524	
	F1_3	,764	
	F1_4	,916	
Komponen 2	F1_5	,872	Gaji
	F1_6	,841	
	F1_7	,891	
Komponen 3	F1_8	,735	Pengembangan diri dan hubungan kerja dengan rekan kerja
	F1_9	,900	
	F1_10	,861	
Komitmen Organisasi			
Komponen 1	F2_1	,908	Keterlibatan diri dan keinginan untuk mendukung perusahaan
	F2_2	,878	
	F2_3	,538	
	F2_4	,905	
	F2_5	,627	
Komponen 2	F2_6	,728	Tidak ingin meninggalkan perusahaan
	F2_7	,919	
	F2_8	,970	
Kepribadian			
Komponen 1	F3_6	,401	<i>Conscientiousness</i>
	F3_10	,799	
	F3_11	,593	
	F3_14	,891	
	F3_15	1,039	
	F3_19	,447	
Komponen 2	F3_20	,969	<i>Openess to Experience</i>
	F3_21	,913	
	F3_22	,802	
Komponen 3	F3_1	1,043	<i>Extraversion</i>
	F3_2	,880	
	F3_13	,686	
Komponen 4	F3_16	,880	<i>Neuroticism</i>
	F3_18	,850	
Komponen 5	F3_5	,781	<i>Agreeableness</i>
	F3_17	,407	
Moral Karyawan			
Komponen 1	F4_6	,763	Keberanian dan kepercayaan diri karyawan
	F4_7	,804	
	F4_8	,859	
	F4_9	,963	
Komponen 2	F4_1	1,021	Kesadaran karyawan
	F4_2	,999	
	F4_3	,716	
Motivasi			
Komponen 1	F5_5	,780	Arah dan tujuan
	F5_6	,722	
	F5_7	,720	
	F5_8	1,037	
Komponen 2	F5_1	,929	Usaha dan kemauan
	F5_3	,714	
	F5_4	1,006	
Gaya Kepemimpinan			
Komponen 1	F6_1	,620	Orientasi terhadap karyawan
	F6_4	,740	
	F6_5	,901	
	F6_6	,865	
	F6_7	,873	
	F6_8	,912	
	F6_9	,795	
Komponen 2	F6_2	,923	Orientasi terhadap hasil kerja
	F6_3	,684	
Kepercayaan pada Pimpinan			
Komponen 1	F7_3	,874	Kepercayaan berdasarkan kemampuan pemimpin
	F7_4	,922	
Komponen 2	F7_2	,820	Kepercayaan berdasarkan pemimpin itu sendiri
Komponen 3	F7_5	,981	Kepercayaan berdasarkan pihak lain
Budaya Organisasi			
Komponen 1	F8_4	,842	Orientasi pada pekerjaan dan perkembangan perusahaan
	F8_5	,847	
	F8_6	,880	
	F8_18	,779	
	F8_20	,706	
	F8_21	,822	
Komponen 2	F8_11	,875	Orientasi pada karyawan/orang (<i>People Orientation</i>)
	F8_12	,885	
Komponen 3	F8_15	,850	Orientasi pada tim (<i>Team Orientation</i>)

Sumber (Data Primer Diolah, 2017)

Tabel 7 Pemilihan Surrogates Variables

	Surrogate Variables	Factor Loading	Nama Komponen
Kepuasan Kerja			
Komponen 1	F1 - 4	,916	Pekerjaan dan dukungan kerja dari atasan
Komponen 2	F1 - 7	,891	Gaji
Komponen 3	F1 - 9	,900	Pengembangan diri dan hubungan kerja dengan rekan kerja
Komitmen Organisasi			
Komponen 1	F2 - 1	,908	Keterlibatan diri dan keinginan untuk mendukung perusahaan
Komponen 2	F2 - 8	,970	Tidak ingin meninggalkan perusahaan
Kepribadian			
Komponen 1	F3 - 15	1,039	Kepribadian <i>conscientiousness</i>
Komponen 2	F3 - 21	0,913	Kepribadian <i>openess to experience</i>
Komponen 3	F3 - 1	1,043	Kepribadian <i>extraversion</i>
Komponen 4	F3 - 16	,880	Kepribadian <i>neuroticism</i>
Komponen 5	F3 - 5	,781	Kepribadian <i>agreeableness</i>
Moral Karyawan			
Komponen 1	F4 - 9	,963	Keberanian dan kepercayaan diri karyawan
Komponen 2	F4 - 1	1,021	Kesadaran karyawan
Motivasi			
Komponen 1	F5 - 8	1,037	Arah dan tujuan
Komponen 2	F5 - 4	1,006	Usaha dan kemauan
Gaya Kepemimpinan			
Komponen 1	F6 - 8	,912	Orientasi terhadap karyawan
Komponen 2	F6 - 2	,923	Orientasi terhadap hasil kerja
Kepercayaan pada Pimpinan			
Komponen 1	F7 - 4	,922	Kepercayaan berdasarkan kemampuan pemimpin
Komponen 2	F7 - 2	,820	Kepercayaan berdasarkan pemimpin itu sendiri
Komponen 3	F7 - 5	,981	Kepercayaan berdasarkan pihak lain
Budaya Organisasi			
Komponen 1	F8 - 6	,880	Orientasi pada pekerjaan dan perkembangan perusahaan
Komponen 2	F8 - 12	,885	Orientasi pada karyawan/orang (<i>People Orientation</i>)
Komponen 3	F8 - 15	,850	Orientasi pada tim (<i>Team Orientation</i>)

Sumber (Data Primer Diolah, 2017)

Rumusan masalah kedua adalah “Faktor–faktor apa saja yang mempengaruhi OCB secara dominan pada karyawan tetap dan karyawan kontrak?”. Berdasarkan penelitian oleh Jayakusumah (2011:114) cara untuk menentukan faktor –faktor yang paling dominan ialah dengan melihat total nilai varians. Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB secara dominan hasilnya terdapat pada tabel 8.

Tabel 8 Faktor – faktor yang Mempengaruhi OCB secara Dominan

No.	Faktor	Total Nilai Varians
1	Kepercayaan pada Pimpinan	84,236%
2	Motivasi	75,836%
3	Moral Karyawan	73,577%
4	Kepribadian	73,259%
5	Gaya Kepemimpinan	70,211%
6	Komitmen Organisasi	70,002%
7	Kepuasan Kerja	69,810%
8	Budaya Organisasi	69,142%

Sumber (Data Primer Diolah, 2017)

Uji Beda Rata-Rata

Tabel 9 merupakan hasil analisis *Independent Samples T Test*. Menurut Uyanto (2009:159) jika *p-value* (2-tailed) memberikan nilai lebih kecil dari 0,05 maka kedua sampel memiliki perbedaan yang signifikan. Sehingga jika nilai signifikansi (2-tailed) lebih dari 0,05 ($>0,05$) dapat disimpulkan bahwa pada kedua sampel tidak terdapat perbedaan yang signifikan, namun jika nilai signifikansi (2-tailed) kurang dari 0,05 ($<0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kedua sampel memiliki perbedaan yang signifikan.

Tabel 9 Hasil Independent Samples T Test

	Sig. (2 tailed)
Pekerjaan dan dukungan kerja dari atasan	,823
Gaji	,295
Pengembangan diri dan hubungan kerja dengan rekan kerja	,286
Keterlibatan diri dan keinginan untuk mendukung perusahaan	,270
Tidak ingin meninggalkan perusahaan	,675
Kepribadian <i>Conscientiousness</i>	,168
Kepribadian <i>Openess to Experience</i>	,144
Kepribadian <i>Extraversion</i>	,243
Kepribadian <i>Neuroticism</i>	,215
Kepribadian <i>Agreeableness</i>	,856
Keberanian dan kepercayaan diri karyawan	,745
Kesadaran karyawan	,003
Arah dan tujuan	,214
Usaha dan kemauan	,546
Orientasi terhadap karyawan	,585
Orientasi terhadap hasil kerja	,053
Kepercayaan berdasarkan kemampuan pemimpin	,240
Kepercayaan berdasarkan pemimpin itu sendiri	,215
Kepercayaan berdasarkan pihak lain	,880
Orientasi pada pekerjaan dan perkembangan perusahaan	,164
Orientasi pada karyawan/orang (<i>People Orientation</i>)	,293
Orientasi pada tim (<i>Team Orientation</i>)	,475

Sumber (Data Primer Diolah, 2017)

Hasil uji beda rata-rata menunjukkan faktor – faktor yang mempengaruhi OCB karyawan tetap dan karyawan kontrak hanya memiliki perbedaan yang signifikan pada faktor moral karyawan dengan nilai signifikansi 0,003 hasil uji beda menunjukkan, karyawan kontrak memiliki rata-rata yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan karyawan tetap untuk komponen kesadaran karyawan pada faktor moral karyawan dengan selisih rata-rata sebesar 50,2%. Namun tidak terdapat perbedaan yang signifikan bila dilihat dari faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, motivasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi.

Faktor moral karyawan untuk komponen keberanian dan kepercayaan diri karyawan memiliki nilai signifikansi $>0,05$, dapat diartikan bahwa faktor yang mempengaruhi OCB pada karyawan tetap dan karyawan kontrak dilihat dari faktor moral karyawan tidak memiliki perbedaan yang signifikan untuk komponen keberanian dan kepercayaan diri karyawan. Namun jika dilihat dari

komponen kesadaran karyawan terdapat perbedaan yang signifikan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,003 di mana nilai ini kurang dari 0,05. Selisih rata-rata kesadaran karyawan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak sebesar 0,502 atau 50,2% dimana karyawan kontrak memiliki kesadaran yang lebih tinggi dalam hal mengetahui pekerjaan yang dilakukan bila dibandingkan dengan karyawan tetap yaitu sebesar 4,82. Hal ini berarti status karyawan yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan dapat mencerminkan moral yang berbeda, seperti dalam penelitian ini antara karyawan tetap dan karyawan kontrak memiliki perbedaan yang signifikan untuk dimensi kesadaran karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tugasnya didalam organisasi. Menurut Salam (2000) kesadaran dalam konteks moral karyawan ialah mengerti, mengetahui, dapat memperhitungkan akibat sampai pada soal akibat dari suatu perbuatan/pekerjaan yang dihadapi. Karyawan kontrak lebih memperhitungkan akibat perbuatan/pekerjaan yang dihadapi karena status yang dimilikinya belum sepenuhnya menjadi bagian dari organisasi. Karyawan kontrak dalam hal ini adalah Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) merupakan karyawan yang diangkat dan terikat dengan perjanjian kerja untuk waktu yang ditentukan dalam surat perjanjian, jika dibandingkan dengan karyawan tetap karyawan kontrak bersifat sementara karena masa kerjanya sesuai dengan waktu yang tertulis disurat perjanjian kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Analisis Faktor

- Faktor kepuasan kerja (pekerjaan dan dukungan kerja dari atasan, gaji, serta pengembangan diri dan hubungan kerja dengan rekan kerja)
- Faktor komitmen organisasi (keterlibatan diri dan keinginan untuk mendukung perusahaan, serta tidak ingin meninggalkan perusahaan)
- Faktor kepribadian (*conscientiousness, openess to experience, extraversion, neuroticism, dan agreeableness*)
- Faktor moral karyawan (keberanian dan kepercayaan diri karyawan, serta kesadaran karyawan)
- Faktor motivasi (arah dan tujuan, serta usaha dan kemauan)
- Faktor gaya kepemimpinan (orientasi terhadap karyawan, dan orientasi terhadap hasil kerja)

g. Faktor kepercayaan pada pimpinan (kepercayaan berdasarkan kemampuan pemimpin, kepercayaan berdasarkan pemimpin itu sendiri, dan kepercayaan berdasarkan pihak lain)

h. Faktor budaya organisasi [orientasi pada pekerjaan dan perkembangan perusahaan, orientasi pada karyawan (*people orientation*), dan orientasi pada tim (*team orientation*)]

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis faktor secara keseluruhan, dapat diketahui faktor – faktor yang mempengaruhi OCB secara dominan pada karyawan tetap dan karyawan kontrak Pizza Hut Kota Malang, secara berurutan adalah; faktor kepercayaan pada pimpinan; motivasi; moral karyawan; kepribadian; gaya kepemimpinan; komitmen organisasi; kepuasan kerja; dan faktor budaya organisasi.

2. Uji Beda

a. Terdapat perbedaan yang signifikan pada faktor moral karyawan dengan nilai signifikansi 0,003. Hasil uji beda menunjukkan karyawan kontrak memiliki rata-rata lebih tinggi bila dibandingkan dengan karyawan tetap untuk komponen kesadaran karyawan pada faktor moral karyawan dengan selisih rata-rata 50,2%.

b. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada faktor–faktor yang mempengaruhi OCB karyawan tetap dan karyawan kontrak Pizza Hut Kota Malang bila dilihat dari faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, motivasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi. Hasil uji beda menunjukkan nilai signifikansi untuk keenam faktor >0,05.

Saran

Saran penulis bagi peneliti selanjutnya :

a. Untuk menemukan faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, peneliti selanjutnya dapat melakukan analisis faktor dengan pendekatan *exploratory factor analysis*.

b. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk analisis multivariat lainnya, misalnya analisis regresi linear berganda, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Bass, B. 1990. *Bass & Stogdill's Hand Book of Leadership (3rd ed)*. New York: Free Press.

Jayakusumah, Herdi. 2011. *Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Konsumen dalam Keputusan Pembelian Teh Celup Sariwangi, Studi Kasus pada Masyarakat Kota Bekasi*

diakses pada 1 November 2016 dari <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/3821/1/HERDI%20JAYAKUSUMAH-FEB.pdf>

Mustafa, Zainal, EQ. 2009. *Mengurai Variabel hingga Instrumenstasi*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Robbin, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Prehalindo.

_____. 2003, *Perilaku Organisasi*, Jilid I Edisi 9 (Indonesia), Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Salam, B. 2000. *Etika Individual: Pola Dasar Filsafat Moral*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta

Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1 Cetakan ke-22. Jakarta: Bumi Aksara.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.

Supranto, J. 2010. *Analisis Multivariat : Arti dan Interpretasi*, Cetakan Kedua. Jakarta: Rineka Cipta.

Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jember : Mitra Wacana Media.

Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan, dan Komitmen*. Malang: UB Press.

Uyanto, Stanislaus, S, Ph.D. 2009. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Profil Pizza Hut. “Mengenal Pizza Hut”. diakses pada 25 Oktober 2016 dari <https://www.pizzahut.co.id/tentang-kami/mengenal-pizza-hut>