

ANALISIS HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*

Ridwan Baraba dan Wijayanti

barabaridwan@gmail.com dan wijayantiaq2@yahoo.co.id

Universitas Muhammadiyah Purworejo

Abstrak

Karyawan sebagai bagian dari faktor produksi merupakan hal yang utama dalam proses produksi baik barang atau jasa begitu pula tentunya dengan hotel sebagai penjual jasa. Karyawan diharapkan bekerja secara produktif dan maksimal bahkan terkadang dibutuhkannya pengorbanan yang lebih didalam menjalankan pekerjaannya seperti mungkin mereka harus bekerja lembur di waktu-waktu tertentu dan bisa jadi mengerjakan sebuah pekerjaan yang bukan pekerjaannya. Kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dimiliki. Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan pekerjaan di luar dari tugasnya. Kesediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Objek penelitian ini adalah Hotel-hotel anggota Persatuan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI) Cabang Purworejo, dengan subyek penelitian adalah karyawan Hotel anggota PHRI Kabupaten Purworejo. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang masing-masing sudah diujicobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,588 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 sehingga hipotesis pertama terdukung oleh penelitian ini. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar -0.083 dengan tingkat signifikansi 0.387 sehingga hipotesis kedua tidak terdukung oleh penelitian ini.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Bisnis perhotelan sebagai pilihan bisnis yang semakin berkembang saat ini. Seperti halnya di Kabupaten Purworejo belakangan

ini semakin banyak investor berinvestasi dalam bisnis ini. Terkait hal tersebut maka sebagai perusahaan jasa yang menjual prasarana untuk tempat menginap maka ada banyak daya dukung yang harus diperhatikan

pelaku bisnis ini diantaranya: kebersihan, ukuran dan daya tampung kamar, kenyamanan dan keamanan lingkungan, harga sewa kamar yang sesuai, pelayanan yang ramah dan sopan, serta dimungkinkan adanya pemandangan yang mendukung sebagai daya tarik dari hotel tersebut sehingga menjadikan orang memutuskan untuk menginap di hotel tersebut.

Karyawan sebagai bagian dari faktor produksi merupakan hal yang utama dalam proses produksi baik barang atau jasa begitu pula tentunya dengan hotel sebagai penjual jasa. Bagi sebuah hotel karyawan merupakan tulang punggung bagi tercapainya berbagai tujuan perusahaan dan terciptanya apa yang diharapkan konsumen. Karyawan diharapkan bekerja secara produktif dan maksimal bahkan terkadang dibutuhkannya pengorbanan yang lebih didalam menjalankan pekerjaannya seperti mungkin mereka harus bekerja lembur di waktu – waktu tertentu dan bisa jadi mengerjakan sebuah pekerjaan yang bukan pekerjaannya. Kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dimiliki. Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan pekerjaan di luar dari tugasnya. Begitu juga ketika seseorang mempunyai

komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Koesmono,2005).

Selain itu, karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawabnya. Kesediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yaitu suatu perilaku-perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi atau karyawan yang tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukannya, tidak merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan, dan merupakan perilaku karyawan yang tidak membutuhkan latihan terlebih dahulu untuk melaksanakannya (Organ, 1994).

Organizational Citizenship Behavior dapat timbul dari beberapa faktor di antaranya adanya kepuasan kerja dari pegawai dan komitmen organisasi yang tinggi (Robbin dan Judge, 2007). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra (*extra effort*). Ketika

seseorang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Luthans,1995).

Robbins (2002) menyatakan kepuasan kerja mendorong munculnya *OCB* karena karyawan yang puas memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku yang bersifat sukarela sebagai wujud kepuasan karyawan dan komitmen terhadap organisasi tanpa ada permintaan dan *reward* formal dari organisasi. Jika karyawan dalam organisasi memiliki *OCB*, maka usaha untuk mengendalikan karyawan menurun, karena karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih perilaku terbaik untuk organisasinya.

Dalam sebuah pekerjaan pastinya seorang karyawan tidak bekerja sendiri terkadang pekerjaan diantara mereka saling berkaitan dan bekerja secara tim. Agar dapat bekerjasama dan berprestasi kerja dengan baik seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasional dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh

organisasi dengan baik. Komitmen organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemeliharaan karyawan (*loyalitas*) pada organisasi yang mempekerjakannya adalah tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap suatu organisasi akan lebih termotivasi untuk bekerja. Guna dapat bekerjasama dan berprestasi kerja dengan baik seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasional dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja (Karsono, 2008). Komitmen organisasi yang kuat mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi (Porter et. al. 1974) dalam Karsono (2008).

Sebuah Hotel sebagai perusahaan jasa pasti mempunyai tujuan dan berharap akan mencapai berbagai tujuannya. Karyawan sebagai salah satu ujung tombak pemberi layanan secara langsung kepada tamu diharapkan memiliki *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada dirinya sehingga dalam pemberian layanan kepada tamu dengan sepenuh hati. Dalam penelitian ini, peneliti akan menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen

organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*?

LANDASAN TEORI

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Greenberg dan Baron (2003), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. Secara umum, ada tiga komponen utama OCB yaitu perilaku tersebut lebih dari ketentuan formal atau

deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan, tindakan tersebut tidak memerlukan latihan (bersifat alami), dan tindakan tersebut tidak dihargai dengan imbalan formal oleh organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Untuk dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Organ dan Konovsky (1996) mengkategorikan faktor yang mempengaruhi OCB terdiri dari :

1) Perbedaan individu

Perbedaan individu termasuk sifat yang stabil yang dimiliki individu. Beberapa perbedaan individu yang dapat mempengaruhi OCB meliputi : kepribadian, kemampuan, pengalaman, pelatihan, pengetahuan, ketidakpedulian dengan penghargaan dan kebutuhan untuk otonomi.

2) Sikap kerja

Sikap kerja adalah emosi dan kognisi yang berdasarkan persepsi

individu terhadap lingkungan kerja. Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi OCB antara lain : komitmen organisasi, persepsi kepemimpinan dan dukungan organisasi.

3) Faktor – faktor kontekstual

Faktor–faktor kontekstual adalah pengaruh eksternal yang berasal dari pekerjaan, bekerja kelompok, organisasi atau lingkungan. Variabel kontekstual meliputi : karakteristik tugas, sikap pada pekerjaan, gaya kepemimpinan, karakteristik kelompok, organisasi budaya organisasi dan harapan peran sosial.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik.

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Faktor–faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2005) sebagai berikut :

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat sesuai keahlian

3) Berat ringannya pekerjaan

4) Suasana dan lingkungan pekerjaan

5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinan

7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2007), komitmen organisasi adalah keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

b. Komponen Komitmen Organisasi

Menurut Allen and Mayer (1997) ada tiga komponen yang mempengaruhi komitmen organisasi, sehingga karyawan memilih tetap atau meninggalkan organisasi berdasar norma yang dimilikinya. Tiga komponen tersebut adalah :

1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Individu dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi organisasi karena dia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya.

2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuence Commitment*)

Komitmen berkelanjutan adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa tak mungkin mencari gantinya.

3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

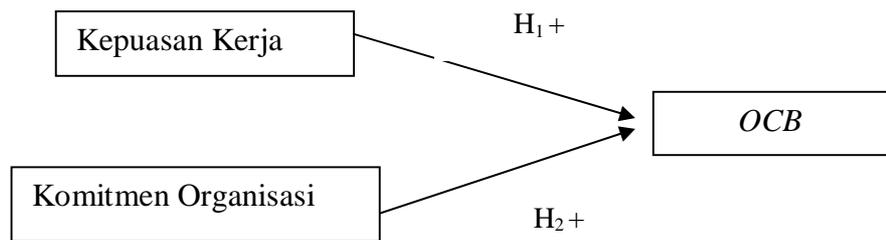
Komitmen normatif (*Normative Commitment*) yaitu perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

HIPOTESIS

Berdasarkan landasan teori yang ada maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan dengan melihat hubungan antar variabel yang ada sebagai berikut:

- a. Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
- b. Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

KERANGKA PEMIKIRAN



Keterangan:

—————> = menunjukkan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Maret 2015 di Hotel – hotel anggota Persatuan Hotel dan Restoran

Indonesia (PHRI) Cabang Purworejo, dengan subyek penelitian adalah karyawan Hotel anggota PHRI Kabupaten Purworejo.

Tabel 1
Nama Hotel dan Jumlah Karyawan

| No | Nama Hotel | Alamat | Jumlah Karyawan (orang) |
|----|---------------|-------------------------------------|-------------------------|
| 1 | Suronegaran | JL Urip Sumoharjo No. 47 Purworejo | 27 |
| 2 | Raya | JL Pahlawan No. 19 Purworejo | 5 |
| 3 | Bagelen | JL A Yani No. 16 Purworejo | 13 |
| 4 | Wisma Ganesha | JL Kol. Sugiono No. 62 Purworejo | 27 |
| 5 | Widuri | JL Kol. Sugiyono No. 63 Purworejo | 5 |
| 6 | Intan | JL Kol. Sugiyono No. 66 Purworejo | 7 |
| 7 | Lumayan | JL Urip Sumoharjo No. 63 Purworejo | 2 |
| 8 | Suswanti | JL Brigjen Katamso No. 63 Purworejo | 3 |
| 10 | Garuda Setia | JL Cempaka No. 6 Kutoarjo | 14 |
| 11 | Sawunggalih | JL Diponegoro No. 105 Kutoarjo | 14 |
| 12 | Sanjaya In | JL Tentara Pelajar No 128 | 13 |
| 13 | Kencana | JL Diponegoro No. 139 Kutoarjo | 7 |
| | Total | | 137 |

Sumber: PHRI Cabang Purworejo (2015)

DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN VARIABEL PENELITIAN

Variabel Independen:

1) Kepuasan Kerja (X_1)

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik (Robbins, 2007). Indikator variabel ini disusun dengan menggunakan instrumen dari *The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* yang terdiri dari :

- a) Variasi pekerjaan
- b) Kemampuan atasan dalam pengambilan keputusan
- c) Pemberian *reward* atas prestasi kerja yang memadai
- d) Adanya job yang pasti
- e) Kesempatan bagi karyawan untuk mengaktualisasikan dirinya dan ada kebebasan
- f) Kesempatan untuk mengabdikan diri pada Negara
- g) Kebijakan yang diberikan pimpinan mudah dimengerti dan dipraktekkan.

2) Komitmen Organisasi (X_2)

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai hubungan psikologis antara karyawan dan organisasinya yang membuat kecil kemungkinan bahwa karyawan secara sukarela akan meninggalkan organisasi (Allen dan Meyer 1990).

Indikator variabel ini disusun dengan menggunakan instrument dari *Organizational Commitment Questionere (OCQ)* yang dikembangkan oleh Porter, et. al (1974) dalam Allen dan Meyer (1990). Terdiri dari:

- a) Kebiasaan bekerja dengan penuh dedikasi
- b) Bangga bahwa perusahaan tempat kerja adalah baik
- c) Nilai yang berlaku sesuai dengan nilai pribadi
- d) Bangga pada institusi / perusahaan
- e) Keyakinan pada kemampuan diri sendiri
- f) Instansi / perusahaan tempat bekerja mempunyai nilai lebih baik dari yang lain

- g) Usaha untuk membuat perusahaan tetap eksis
- h) Perusahaan tempat bekerja terbaik untuk aktualisasi diri.

- 1) *Altruism* (sikap menolong)
- 2) *Conscientiousness* (keperilakuan)
- 3) *Sportasmanship* (sikap sportif)
- 4) *Civic virtue* (administrasi organisasi)
- 5) *Courtesy* (kebaikan)

Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yaitu perilaku-perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi atau karyawan yang tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukannya, tidak merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan, dan merupakan perilaku karyawan yang tidak membutuhkan latihan terlebih dahulu untuk melaksanakannya (Organ, 1994). Indikator pada variabel ini disusun menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Organ dan Konovsky (1988) yaitu :

UJI KUALITAS INSTRUMEN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji Validitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Corrected Item – Total Correlation*. Dimana syarat minimal suatu instrument untuk dianggap valid adalah jika nilai $r_{hitung} > 0,3$ dan sebaliknya jika nilai $r_{hitung} < 0.3$ maka instrumen dianggap tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk penelitian (Sugiyono, 2006).

Tabel 7
Ringkasan Hasil Uji Coba Instrumen

| Variabel | No. Pertanyaan | r hitung |
|---|-------------------|----------|
| Kepuasan Kerja (X1) | 1 | 0,219 |
| | 2 | 0,641 |
| | 3 | 0,249 |
| | 4 | 0,486 |
| | 5 | 0,462 |
| | 6 | 0,604 |
| | 7 | 0,565 |
| | 8 | 0,258 |
| | 9 | 0,615 |
| | 10 | 0,247 |
| | 11 | 0,516 |
| | 12 | 0,429 |
| | 13 | 0,480 |
| | 14 | 0,498 |
| | 15 | 0,373 |
| | 16 | 0,023 |
| | 17 | 0,751 |
| | 18 | 0,613 |
| | 19 | 0,364 |
| | 20 | 0,386 |
| Komitmen Organisasi (X2) | 1 | 0,415 |
| | 2 | 0,499 |
| | 3 | 0,589 |
| | 4 | 0,533 |
| | 5 | 0,498 |
| | 6 | 0,649 |
| | 7 | 0,611 |
| | 8 | 0,588 |
| | 9 | 0,503 |
| <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (Y) | 1 | 0,432 |
| | 2 | 0,581 |
| | 3 | 0,633 |
| | 4 | 0,621 |
| | 5 | 0,210 |
| | 6 | 0,584 |
| | 7 | 0,138 |
| | 8 | 0,255 |
| | 9 | 0,581 |
| | 10 | 0,575 |
| | 11 | 0,423 |

| | | |
|--|----|-------|
| | 12 | 0,277 |
| | 13 | 0,553 |
| | 14 | 0,460 |
| | 15 | 0,580 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2015.

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 5 item pertanyaan (1, 3, 8, 10, dan 16) pada Variabel X1 dan 4 item pertanyaan pada Variabel Y (5, 7, 8, dan 12) yang dinyatakan tidak valid karena nilai r hitung < r kritis (0,3) sehingga item

pertanyaan tersebut harus dibuang atau di drop.

Sedangkan hasil perhitungan uji validitas setelah kesembilan item pertanyaan dibuang dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 8
Ringkasan Hasil Uji Validitas

| Variabel | No. Pertanyaan | r hitung |
|--------------------------|----------------|----------|
| Kepuasan Kerja (X1) | 2 | 0,706 |
| | 4 | 0,543 |
| | 5 | 0,464 |
| | 6 | 0,568 |
| | 7 | 0,527 |
| | 9 | 0,608 |
| | 11 | 0,494 |
| | 12 | 0,466 |
| | 13 | 0,533 |
| | 14 | 0,560 |
| | 15 | 0,292 |
| | 17 | 0,734 |
| | 18 | 0,679 |
| Komitmen Organisasi (X2) | 19 | 0,387 |
| | 20 | 0,445 |
| | 1 | 0,415 |
| | 2 | 0,499 |
| | 3 | 0,589 |
| | 4 | 0,533 |
| | 5 | 0,498 |
| | 6 | 0,649 |
| | 7 | 0,611 |
| | 8 | 0,588 |
| | 9 | 0,503 |
| | 1 | 0,484 |

| | | |
|--|----|-------|
| <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)</i> | 2 | 0,637 |
| | 3 | 0,661 |
| | 4 | 0,587 |
| | 6 | 0,592 |
| | 9 | 0,619 |
| | 10 | 0,601 |
| | 11 | 0,444 |
| | 13 | 0,624 |
| | 14 | 0,543 |
| | 15 | 0,649 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2015.

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari masing-masing variabel valid karena r hitung $>$ r kritis (0,3). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh item yang berhubungan dengan variabel pada penelitian ini telah memenuhi uji validitas, yaitu sudah sesuai dan tepat untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Untuk mengukur uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 (Sugiyono, 2006).

Tabel 9
Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | No. pertanyaan | <i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i> | <i>Cronbach's Alpha</i> | Batas Nilai Reliabilitas | Keterangan |
|--|----------------|---|-------------------------|--------------------------|------------|
| Kepuasan Kerja (X1) | 2 | 0,864 | 0,878 | 0,6 | Reliabel |
| | 4 | 0,870 | | | |
| | 5 | 0,873 | | | |
| | 6 | 0,868 | | | |
| | 7 | 0,871 | | | |
| | 9 | 0,867 | | | |
| | 11 | 0,872 | | | |
| | 12 | 0,873 | | | |
| | 13 | 0,871 | | | |
| | 14 | 0,869 | | | |
| | 15 | 0,880 | | | |
| | 17 | 0,859 | | | |
| | 18 | 0,863 | | | |
| 19 | 0,876 | | | | |
| 20 | 0,874 | | | | |
| Komitmen Organisasi (X2) | 1 | 0,830 | 0,823 | 0,6 | Reliabel |
| | 2 | 0,808 | | | |
| | 3 | 0,800 | | | |
| | 4 | 0,806 | | | |
| | 5 | 0,808 | | | |
| | 6 | 0,791 | | | |
| | 7 | 0,796 | | | |
| | 8 | 0,798 | | | |
| | 9 | 0,809 | | | |
| <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (Y) | 1 | 0,874 | 0,877 | 0,6 | Reliabel |
| | 2 | 0,863 | | | |
| | 3 | 0,861 | | | |
| | 4 | 0,866 | | | |
| | 6 | 0,866 | | | |
| | 9 | 0,864 | | | |
| | 10 | 0,866 | | | |
| | 11 | 0,875 | | | |
| | 13 | 0,864 | | | |
| | 14 | 0,869 | | | |
| 15 | 0,862 | | | | |

Sumber : Data Primer Diolah, 2015.

Dari hasil uji reliabilitas dengan menggunakan analisis *Cronbach Alpha* diperoleh hasil

yang menunjukkan reliabilitas alpha (α) masing masing variabel lebih dari 0,6. Dengan demikian dapat

dinyatakan bahwa seluruh butir pertanyaan dari variabel Kepuasan Kerja, variabel Komitmen Organisasi, dan variabel OCB sudah layak dijadikan sebagai instrumen penelitian.

UJI HIPOTESIS

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, sekaligus mengetahui persamaan regresinya. Perhitungan dilakukan dengan dibantu Program SPSS versi 17.0 *for windows*.

Tabel 10. Uji Regresi Berganda

| Variabel bebas | Koefisien regresi | Signifikan |
|---------------------|-------------------|------------|
| Constanta | | 0,000 |
| Kepuasan Kerja | 0,588 | 0.000 |
| Komitmen Organisasi | - 0,083 | 0.387 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2015.

Hasil dari analisis regresi berganda yang ditunjukkan dalam tabel 10 diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,588X_1 - 0,083X_2$$

2. Ketepatan Model (*Goodness of*

Fit)

a. Uji t

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji pengaruh masing – masing (secara parsial) variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Dari hasil perhitungan yang dilakukan, didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 11
Uji Signifikan (Uji t)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.875 | .326 | | 5.756 | .000 |
| X1 | .570 | .092 | .588 | 6.190 | .000 |
| X2 | -.077 | .089 | -.083 | -.868 | .387 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2015.

Dari hasil pengolahan data untuk variabel kepuasan kerja memiliki t hitung sebesar 6.190 dengan tingkat signifikan t hitung $0.000 \leq \text{level of significance } 5\%$ ($\alpha=0,05$) artinya variabel kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Sedangkan variabel komitmen organisasi memiliki t hitung sebesar - 0.868 dengan tingkat signifikan t hitung $0.387 \leq \text{level of significance } 40\%$ ($\alpha=0,40$) artinya variabel komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

PEMBAHASAN (INTERPRETASI)

Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,588 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 sehingga hipotesis pertama terdukung oleh penelitian ini. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar -0.083 dengan tingkat signifikansi 0.387 sehingga hipotesis kedua tidak terdukung oleh penelitian ini.

Dari hasil pengolahan data untuk variabel kepuasan kerja memiliki t hitung sebesar 5,756 dengan tingkat signifikan t hitung $0.000 \leq \text{level of significance } 5\%$ ($\alpha=0,05$) artinya variabel kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hal ini dikarenakan karyawan hotel objek penelitian merasa terpenuhi apa yang diharapkan yang akan memunculkan kepuasan kerja dalam diri mereka sehingga mereka bersedia untuk menjalankan tugas

lain diluar pekerjaannya dengan alasan rasa kepemilikan dan kepedulian yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan dalam hal ini hotel dimana mereka bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suhesti, Baraba dan Utami (2014) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organisational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan RSUD Muhammadiyah Purworejo.

Sedangkan variabel komitmen organisasi memiliki t hitung sebesar -0.868 dengan tingkat signifikan t hitung $0.387 \leq \text{level of significance } 40\% (\alpha=0,40)$ artinya variabel komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian Suhesti, Baraba dan Utami (2014) mempunyai hasil bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organisational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan RSUD Muhammadiyah Purworejo. Dari hasil itu penelitian ini memiliki kesamaan hasil hubungan antar variabel diatas signifikan namun negatif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan ada pengaruh secara signifikan dan positif dari variabel kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Hotel anggota BPC PHRI Kabupaten Purworejo.
2. Hasil analisis menunjukkan ada pengaruh secara signifikan namun negatif dari variabel komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Hotel anggota BPC PHRI Kabupaten Purworejo.

Saran

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Hotel anggota BPC PHRI Kabupaten Purworejo:
 - a. Perlu meningkatkan berbagai usaha yang bisa membuat karyawan semakin puas sehingga dalam diri karyawan akan memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan dimana mereka bekerja dalam pencapaian tujuannya.

- b. Perlu meningkatkan *role model* yang baik pada karyawan sebagai upaya meningkatkan komitmennya terhadap perusahaan dalam hal ini hotel dimana mereka bekerja sehingga nantinya akan meningkatkan kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan dimana mereka bekerja.
2. Bagi Karyawan Hotel anggota BPC PHRI Kabupaten Purworejo:
- a. Perlu mendorong dan menjaga secara aktif kepada pihak pimpinan Hotel dalam mewujudkan kepuasan kerja karyawan sehingga akan membuat karyawan semakin sejahtera dan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap tempat kerjanya..
- b. Perlu meningkatkan komitmen terhadap organisasinya dalam hal ini Hotel dimana karyawan bekerja.
- Occupational Psychology, No.63: 1 – 18.
- _____. 1997. *Three Component Conceptualization of Organization Commitment, Human Resource Management Review*.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed). Yogyakarta: BPFE.
- Haryani, Sri. 2002. *Hubungan Industrial di Indonesia.I* Yogyakarta: UPP – AMP YKPN.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: BPPE.
- Karsono. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi. Surakarta: *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 8 No. 2 Agustus.
- Koesmono, H. Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja karyawan pada Subsektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 7.
- Lovell, Sharon E. 1999. *Does Gender Affect the Link Between Organizational*

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., and Mayer, J.P., 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*, *Journal of*

- Citizenship Behavior and Performance Evaluation.*
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior*, McGraw-Hill.
- . 2002. *Organizational Behavior*, McGraw-Hill.
- Mowday, R.T., Porter, I.W dan Steers, R.M. 1982, *Employee Organizational Linkages*. Academy Press, New York.
- Organ, D.W. & Konovsky, Mary. 1988. *Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior*, *Journal of Applied Psychology*, Vol 74. No.1.
- Organ, D.W., and Ryan, K. 1994. *A Meta-analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior*, *Personnel Psychology*, Vol.48.
- . 1996. *Dispositional and Contextual Determinants of Organizational Citizenship Behavior*. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 17 No. 3, pp. 253-66
- Riduan. 2005. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru – Karyawan dan Peneliti Pemula*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Robbins, Stephen, P. 2001. *Manajemen* (edisi 7) : Penerbit PT. Indeks Group Gramedia
- . 2002. *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, S. & Judge, T. 2007. *Organizational Behavior*, Prentice Hall.
- Sugiyono. 2006. *Statistik Untuk Penelitian..* Bandung: CV. Alfabeta.
- . 2007. *Statistik Untuk Penelitian..* Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhesti, Rain., Baraba, Ridwan. Utami, Esti Margiyanti. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Journal SEGMEN* Vol.2 No. 1 Desember 2014. FE UMP, Purworejo.
- Supranto, J. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi Keenam*, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Umar, Husein. 2002. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, Jakarta: *Bussines Research Center*.
- Vroom, Victor.H. 1999. *Work and Mitivation*. New York: John Wiley and Sms Inc.
- Wexley, K.N., & Yukl, G. 1977. *Organizational Behavior and Personnel Psycology*. Richard D. Irwin: Home wood, Illinois.
- Zurnali, Cut. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker – Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Depan*. Bandung : Unpad Press.