

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI CV SUPRATEx

Nio Erick Antonio dan Eddy M. Sutanto

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: nio_10059@yahoo.com; esutanto@peter.petra.ac.id

Abstrak—This study was conducted to determine the effect of employee motivation and job satisfaction on organizational citizenship behavior in CV Supratex. The population in this study amounted to 200 employees of CV Supratex. The samples used were 81 people from the processing and production division. The sampling method used is judgment sampling. This research was a quantitative research as well as data obtained from the completed questionnaire by 81 respondents. The analytical method used was linear regression multiplied. The results of this study indicate that work motivation variable had a positive and significant influence on organizational citizenship behavior variables. Variable job satisfaction also had a positive and significant influence on organizational citizenship behavior, and these two variables also had an influence on OCB simultaneously. Motivation and job satisfaction variables had the same influence on OCB and dominated by job satisfaction. Improved behavior of organizational citizenship behavior CV Supratex expected to help in improving the performance of employees who are not directly impact on increasing production and efficiency levels of the company.

Kata Kunci—motivasi kerja, kepuasan kerja, organizational citizenship behavior

I. PENDAHULUAN

Pertumbuhan industri manufaktur di Indonesia mengalami peningkatan yang signifikan. Hal itu ditunjukkan dengan adanya peningkatan sebesar 8,94% pada IBS (Industri Besar dan Sedang) di triwulan I tahun 2013 terhadap triwulan I tahun 2012. Industri kertas mengalami penurunan di triwulan 1 tahun 2013 terhadap triwulan I tahun 2012 sebesar 1,74%, tetapi mengalami kenaikan sebesar 4,39% di triwulan IV tahun 2012 (Badan Pusat Statistik, 2013). Adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, mensyaratkan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar tetap bertahan dalam perubahan organisasi, baik yang terencana maupun tidak terencana, serta aspek yang terpenting adalah perubahan individu.

Motivasi merupakan indikator yang mampu membuat seorang pekerja lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis, yaitu suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong

yang ada dalam diri manusia dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Rivai, 2001). Murti dan Srimulyani (2013) melakukan penelitian mengenai motivasi kerja pada PDAM di kota Madiun, yang menemukan bahwa karyawan yang kebutuhannya tidak terpenuhi maka hal itu dapat menjadi suatu motivasi bagi mereka untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Perusahaan yang sukses memerlukan karyawan yang mampu dan mau mengerjakan tugas yang bukan termasuk tugas formal mereka. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja memiliki konsep akan hasil, perlakuan dan prosedur yang adil, sehingga perlu adanya kepercayaan antara karyawan dan atasan, maka karyawan akan dengan sukarela bertindak melebihi harapan organisasi (Robbins dan Judge, 2007). Peran ekstra atau kontribusi ekstra di dalam organisasi ini dijelaskan oleh Organ, Podsakoff, & Mackenzie (2006) sebagai perilaku karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah, dikendalikan, tanpa dipengaruhi oleh kompensasi, dan dapat menunjang kinerja organisasi, yang kemudian dikenal dengan nama *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Soegandhi, Sutanto dan Setiawan (2013), dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi maka perilaku OCB dapat terjadi. Terkadang kepuasan kerja dikaitkan dengan besar kecilnya suatu gaji padahal itu salah. Bukan besar kecilnya suatu gaji atau tinggi rendahnya suatu jabatan yang menentukan suatu kepuasan tetapi harus dilihat dari sudut pandang orang itu sendiri, apakah mereka merasa sudah cukup puas dengan kondisi yang mereka dapatkan sekarang.

Pentingnya penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap pengembangan OCB dalam perusahaan karena pekerja yang puas akan memiliki persepsi positif terhadap organisasi secara keseluruhan. Robbins dan Judge (2007) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang secara umum terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas cenderung untuk berbicara secara positif mengenai organisasinya, menolong orang lain atau rekan kerjanya dan berusaha untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dalam pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2007). Penelitian ini berfokus pada CV Supratex, yaitu sebuah industri pengolahan kertas. Permasalahan mengenai tenaga kerja masih sering terjadi, serta proses pengaktifan dan efisiensi perusahaan masih perlu banyak perbaikan dikarenakan pergantian kepemimpinan yang lama dengan yang baru. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap OCB di CV

Supratex. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap OCB dan hubungan secara serentak dari motivasi dan kepuasan kerja terhadap OCB di CV Supratex.

Motivasi Kerja

George dan Jones (2005) mengatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang, tingkat usaha dan tingkat kegigihan dalam menghadapi suatu masalah (dalam Sutanto dan Wijanto, 2013). Nanawi (2003) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan. Motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan perilaku pekerja. Menurut George dan Jones (2005) ada tiga indikator dalam motivasi kerja (dalam Sutanto dan Tania, 2013), yaitu arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih orang tersebut saat bekerja, tingkat usaha mengacu pada seberapa keras usaha seseorang dalam bekerja, sedangkan tingkat kegigihan lebih kepada mental seseorang dalam menghadapi masalah. McClelland (dalam Robbins dan Judge, 2007) mengatakan bahwa ada suatu dorongan yang membuat seseorang untuk mencapai prestasinya secara maksimal. Dorongan itu berupa kebutuhan akan pencapaian prestasi, kebutuhan akan sosialisasi dan kebutuhan akan suatu kekuasaan atau pengaruh terhadap orang lain.

Kepuasan Kerja

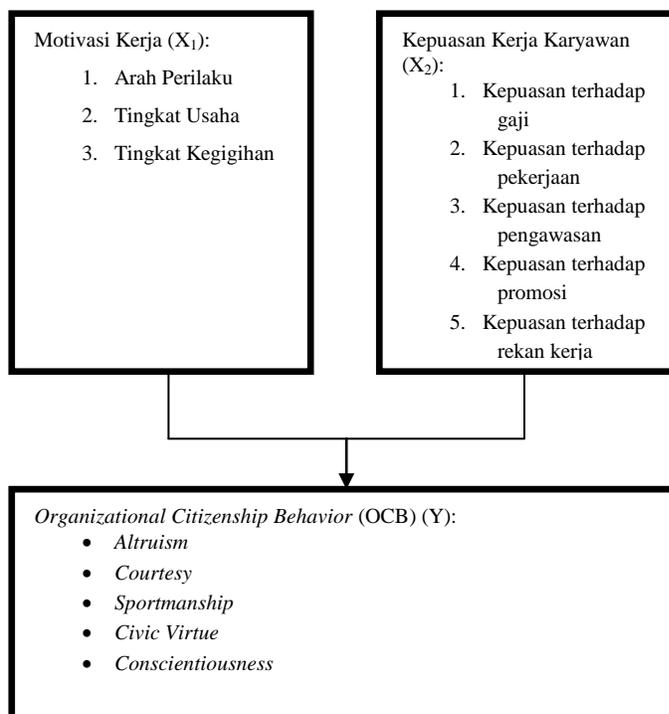
Werther dan Davis (1986) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi kesukaan atau ketidaksukaan menurut pandangan karyawan terhadap pekerjaannya (dalam Brahmasari dan Suprayetno, 2008). Dole dan Schroeder (2001) dalam Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor dari pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji, pengawasan dan rekan kerja (Luthans, 2005). Kepuasan yang didapat bukan ditentukan dari pemberi kerja, tetapi dari karyawan sendiri, apakah bagi mereka hal yang diberikan perusahaan sudah dapat memenuhi kepuasan mereka.

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi (Robbin dan Judge, 2007). Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya. Begitu juga dengan ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya. Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006) menjelaskan OCB sebagai perilaku bebas, tidak berkaitan langsung atau eksplisit dengan *system reward* dan

secara keseluruhan dapat menaikkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Perilaku OCB dapat diukur dengan melihat lima dimensi yang dikemukakan oleh Organ dan Ryan (dalam Greenberg dan Baron, 2003), yaitu *altruism* yang berupa perilaku tolong menolong antar pekerja, *conscientiousness* yang dapat dilihat dari karyawan yang berusaha melebihi ekspektasi perusahaan, *sportmanship* yang ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang tidak banyak mengeluh dalam menghadapi pekerjaan, *courtesy* yang merupakan perilaku pengajaran kepada orang lain dan *civic virtue* yang berupa tindakan karyawan ikut serta dalam mendukung fungsi-fungsi administrasi organisasi.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1. Kerangka Berpikir

Sumber: Panggalih dan Zulaicha (2012), Sutanto dan Tania (2013), Organ dan Ryan (dalam Greenberg dan Baron, 2003)

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif deskriptif adalah metode penelitian yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Kuncoro, 2009). Sumber data yang digunakan melalui data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil pembagian angket kepada para karyawan divisi produksi di CV Supratex dan dari hasil observasi, sedangkan data sekunder berupa data absensi karyawan CV Supratex selama 6 bulan terakhir (Kuncoro, 2009).

Populasi penelitian ini sebesar 200 orang pekerja CV Supratex dan diambil sampel dari divisi produksi sebesar 81 orang. Penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *judgement sampling*, yaitu memilih sampel berdasarkan penilaian terhadap beberapa karakteristik anggota sampel yang disesuaikan dengan maksud penelitian (Kuncoro,

2009). Metode pengumpulan data yaitu dengan menggunakan angket skala *likert five* dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai pernyataan tentang perilaku, objek, orang atau kejadian, serta dengan melakukan observasi untuk mengetahui secara langsung bagaimana kondisi sebenarnya (Kuncoro, 2009).

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh instrumen penelitian mampu mencerminkan isi sesuai dengan hal dan sifat yang diukur, dimana setiap butir instrumen telah benar-benar menggambarkan keseluruhan isi atau sifat bangun konsep yang menjadi dasar penyusunan instrumen (Kuncoro, 2009). Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor atau skala pengukuran dengan melihat nilai *cronbach's alpha*. Apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel.

Untuk uji asumsi klasik, terdapat tiga uji yang dilakukan, yaitu uji normalitas yang menguji apakah data terdistribusi secara normal, multikolinearitas yang menguji apakah tidak ada multikolinearitas antara variabel independen serta uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi dan diperkuat dengan uji glejser (Priyatno, 2013).

Analisis statistik deskriptif merupakan analisis dengan menggunakan alat ukur mean untuk mengetahui nilai rata-rata jawaban dari tiap indikator variabel yang diberikan kepada responden. Mean dapat dicari dengan membagi jumlah nilai data dengan banyaknya data. Terdapat tiga kategori untuk tiap variabel yaitu rendah, sedang dan tinggi, sehingga ketentuan penilaian untuk tinggi rendahnya motivasi kerja, kepuasan kerja dan OCB yang dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 2.1. Kategori Penilaian Tingkat Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	Interval	Hasil
Motivasi Kerja	1,00 – 2,33	Rendah
	2,34 – 3,67	Sedang
	3,68 – 5,00	Tinggi
Kepuasan Kerja	1,00 – 1,33	Rendah
	1,34 – 3,67	Sedang
	3,68 – 5,00	Tinggi
OCB	1,00 – 1,33	Rendah
	1,34 – 3,67	Sedang
	3,68 – 5,00	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah Penulis

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk meramalkan variabel dependen jika variabel independen dinaikkan atau diturunkan. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang berskala interval (Sekaran, 2006). Dalam analisis ini terdapat dua uji yang dilakukan yaitu uji t dan uji f. Uji f dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak (Priyatno, 2013).

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja karyawan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *OCB* (Y). Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak (Priyatno, 2013). Untuk mengetahui apakah variabel-variabel motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja karyawan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *OCB* (Y) (Priyatno, 2013).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

CV Supratex merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri pengolahan kertas yang didirikan pada tanggal 5 Mei 2006 oleh Bapak Soepratik Koeswono. Bapak Soepratik lahir pada tahun 27 agustus 1958. Beliau telah terjun dalam bidang daur ulang kertas pada waktu beliau masih berumur 19 tahun. Saat masih belum mempunyai pabrik, beliau memulai bekerja sebagai pengumpul kardus bekas dan kertas-kertas untuk dijual lagi. Usaha beliau membuahkan hasil setelah mengumpulkan uang yang cukup dengan membangun pabrik sendiri. Produk pertama yang dibuat oleh Bapak Soepratik adalah insol sepatu yang menggunakan kertas dan kardus bekas sebagai bahan utama dalam membuat insol tersebut.

Pada saat itu, ada sebuah pabrik insol sepatu yang bernama Eureka Aba mengalami kebangkrutan serta pegawai-pegawai yang telah di pensiunkan oleh perusahaan ini, bersama-sama mendatangi Pak Soepratik untuk menyarankan beliau membuka sebuah pabrik yang sama serta mereka dengan senang mau membantu Pak Soepratik membuka perusahaan tersebut. Sebagai pemain baru dalam bidang industri kertas ini, tentunya terdapat banyak hambatan seperti masi kurang terkenalnya produk CV Supratex karena masih belum terkenal sehingga memerlukan usaha yang keras dalam medapatkan kepercayaan dari pada konsumen.

Pada tahun 2009 CV Supratex membuat produk baru yaitu kardus kotak makan. Kardus kotak makan ini merupakan kardus kotak makan yang biasa dipakai sebagai kotak nasi atau roti. Saat ini kardus kotak makan ditangani dan dikembangkan oleh anak pertama dari Bapak Soepratik yaitu Bapak Edwin, sedangkan *insole* sepatu ditangani dan dikembangkan oleh anak kedua dari Bapak Soepratik yaitu Bapak Christian.

Bapak Christian Rahardjo Koeswono mulai bergabung pada tahun 2011 dan memegang kendali penuh atas produksi insol sepatu. Banyak perubahan yang dilakukan oleh Bapak Christian ketika mulai menjabat sebagai CEO. Perubahan yang paling penting dimulai dengan memperbaiki sistem jam masuk tenaga kerja dengan memberlakukan sistem *fingerprnt* untuk mencatat absensi karyawan pabrik. Hal ini dilakukan karena pada kepemimpinan yang terdahulu yaitu Bapak Soepratik, masih menggunakan sistem absen tanda tangan sehingga dapat dipalsukan dan menghasilkan laporan absensi yang palsu.

Bapak Christian juga lebih menekankan tingkat efisiensi dan efektivitas perusahaan dengan menekan biaya tenaga kerja, contohnya seperti pada divisi penemuran kardus. Proses penjemuran kardus hanya dapat dilakukan bila ada panas matahari, maka bila hujan, karyawan bagian penjemuran akan diliburkan sehingga dapat mengurangi biaya tenaga kerja.

CV Supratex juga memiliki *competitive advantage*. Bapak Christian telah memiliki suatu teknologi yang belum dimiliki oleh pesaingnya yang dapat memproduksi kertas dengan kualitas yang bagus tapi dengan harga yang relatif jauh lebih murah daripada pesaingnya. CV Supratex memiliki visi, yaitu menjadikan CV Supratex sebagai perusahaan yang terus memproduksi produk berkualitas dengan harga yang murah serta menjadi perusahaan yang penuh dengan inovasi.

Adapun misi yang dimiliki oleh CV Supratex yaitu mengelola secara efisien dan profesional dengan cara memaksimalkan produktifitas sehingga dapat menyerap lebih banyak tenaga kerja dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari segala sisi. Dibawah ini akan dijelaskan hasil uji validitas dan reliabilitas angket penelitian untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan akurat.

Tabel 3.1 Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	X _{1,1}	0,351	0,219	valid
	X _{1,2}	0,337	0,219	valid
	X _{1,3}	0,522	0,219	valid
	X _{1,4}	0,455	0,219	valid
	X _{1,5}	0,385	0,219	valid
	X _{1,6}	0,328	0,219	valid
	X _{1,7}	0,360	0,219	valid
	X _{1,8}	0,309	0,219	valid
Kepuasan Kerja (X ₂)	X _{2,1}	0,354	0,219	valid
	X _{2,2}	0,448	0,219	valid
	X _{2,3}	0,449	0,219	valid
	X _{2,4}	0,661	0,219	valid
	X _{2,5}	0,779	0,219	valid
	X _{2,6}	0,310	0,219	valid
	X _{2,7}	0,617	0,219	valid
	X _{2,8}	0,660	0,219	valid
Organizational Citizenship Behavior (Y)	Y ₁	0,328	0,219	valid
	Y ₂	0,535	0,219	valid
	Y ₃	0,467	0,219	valid
	Y ₄	0,311	0,219	valid
	Y ₅	0,379	0,219	valid

Berdasarkan tabel 3.1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari seluruh variabel memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,219 sehingga dinyatakan seluruh variabel penelitian valid. Uji reliabilitas menunjukkan kehandalan kuesioner dalam mengukur variabel penelitian dengan menghasilkan pengukuran yang konsisten. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah metode *cronbach's alpha*. Item-item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6.

Tabel 4.2 menunjukkan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6, sehingga item-item pernyataan yang mengukur variabel penelitian dinyatakan reliabel. Berdasarkan tabel 3.2 yang menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel motivasi dan kepuasan kerja serta *organizational citizenship behavior* lebih besar dari 0,6 berarti seluruh variabel penelitian adalah reliabel.

Tabel 3.2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan

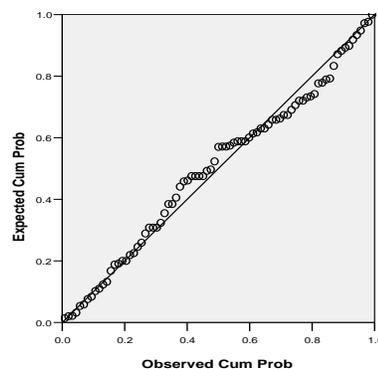
Motivasi Kerja (X ₁)	0,678	0,6	reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,815	0,6	reliabel
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,637	0,6	reliabel

Uji asumsi klasik Uji asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah regresi menghasilkan kesimpulan yang tidak bias (sesuai dengan kondisi di lapangan). Uji asumsi klasik akan akan diuji terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Analisis regresi mengansumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Pendeteksian normalitas residual dilakukan dengan *normal probability plot*.

Jika titik-titik terkumpul di sekitar garis lurus, maka disimpulkan residual model regresi berdistribusi normal. Hasil uji normalitas residual dengan *normal probability plot*, selanjutnya diperkuat dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* > 0,05 ($\alpha=5\%$), maka residual model regresi berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (Y)



Gambar 3.1 Normal Probability Plot

Tabel 3.3. Uji Kolmogorov Smirnov

	Unstandardized Residual
Kolmogorov Smirnov Z	0,695
Nilai Signifikansi	0,720

Berdasarkan gambar 3.1 dapat ditunjukkan bahwa residual model regresi mengikuti distribusi normal dan tabel 3.3 menunjukkan bahwa besarnya nilai signifikan uji *kolmogorov smirnov* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan residual model regresi berdistribusi normal. Multikolinieritas

menunjukkan terjadinya korelasi yang kuat antara variabel bebas dalam model regresi. Analisis regresi mengansumsikan tidak ada multikolinieritas dalam model. Pendeteksian ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *VIF*. Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10, maka dalam model regresi tidak ada multikolinieritas.

Tabel 3.4. Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Motivasi Kerja (X ₁)	0,682	1,467
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,682	1,467

Berdasarkan Tabel 3.4 diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja > 0,1 dengan *VIF* keduanya < 10, sehingga dapat disimpulkan model regresi bebas dari multikolinieritas. Heteroskedastisitas menunjukkan terjadinya perbedaan *variance* (ragam) antara residual satu pengamatan dengan pengamatan yang lain dalam model regresi. Analisis regresi mengansumsikan tidak ada heteroskedastisitas dalam model. Pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan *scatter plot* antara nilai *ZPRED* dan *SRESID*. Jika *scatter plot* menghasilkan titik-titik yang tidak membentuk pola tertentu, serta menyebar di atas dan di bawah angka nol sumbu Y, maka disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas pada model regresi.

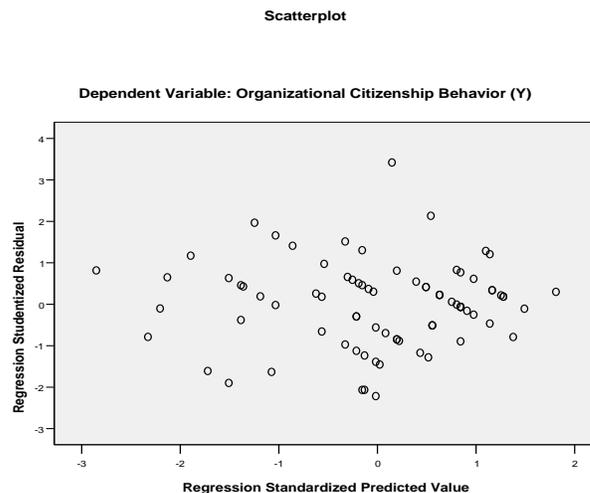
Hasil uji heroskedastisitas dengan *scatter plot* selanjutnya diperkuat dengan uji *glejser* yaitu meregresikan variabel bebas terhadap nilai *absolute residual*. Jika uji *glejser* menghasilkan nilai signifikansi. $t > 0,05$, maka disimpulkan dalam model regresi tidak ada heteroskedastisitas. Gambar 3.2 menunjukkan titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 3.5. Uji Glejser

Variabel	<i>t</i>	Signifikansi
Motivasi Kerja (X ₁)	-1,559	0,123
Kepuasan Kerja (X ₂)	-0,613	0,542

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatterplot* terlihat membentuk suatu pola miring dan menyebar seperti pada gambar 4.2. Tabel 4.9 menunjukkan uji *glejser* menghasilkan nilai signifikansi *t* variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja > 0,05, maka disimpulkan dalam model regresi tidak ada heteroskedastisitas. Responden pada penelitian ini adalah karyawan divisi produksi CV Supratex yang memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun, dengan jumlah responden sebanyak 98 orang. Hasil pengisian angket

menunjukkan bahwa sampel yang memenuhi syarat hanya 81 orang karena sisa 17 orang masih belum bekerja selama satu tahun.



Gambar 3.2 Scatterplot

Tabel 3.6 Deskriptif Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Pernyataan	Mean	Kategori
X _{1.1}	Berusaha berperilaku yang baik dan benar	3,94	Tinggi
X _{1.2}	Taat pada peraturan perusahaan	3,60	Sedang
X _{1.3}	Berusaha untuk tidak bolos kerja	3,67	Sedang
X _{1.4}	Melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya	3,78	Tinggi
X _{1.5}	Tidak mudah menyerah dalam menghadapi masalah	3,86	Tinggi
X _{1.6}	Teguran dari atasan membuat saya semakin termotivasi	3,57	Sedang
X _{1.7}	Berinisiatif untuk memperbaiki apabila ada kesalahan	3,81	Tinggi
X _{1.8}	Berusaha untuk memperkecil tingkat kesalahan dalam bekerja	3,77	Tinggi
Rata-rata motivasi kerja		3,75	Tinggi

Dari Tabel 4.6. diketahui mean jawaban responden pada variabel motivasi kerja sebesar 3,75 menunjukkan bahwa secara keseluruhan tingkat motivasi kerja karyawan CV Supratex yang menjadi responden penelitian tergolong tinggi. Motivasi kerja paling tinggi dalam hal berusaha berperilaku yang baik dan benar (X_{1.1}) dengan mean jawaban sebesar 3,94, sedangkan motivasi kerja paling rendah dalam hal teguran dari

atasan membuat karyawan semakin termotivasi ($X_{1,6}$) dengan mean jawaban sebesar 3,57. Hal ini menunjukkan bahwa teguran dari atasan tidak membuat karyawan lebih termotivasi dan malah membuat karyawan merasa tidak nyaman. Supaya terhindar dari teguran tersebut maka karyawan berusaha berlaku yang baik dan benar.

Tabel 3.7. Deskriptif Jawaban Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Pernyataan	Mean	Kategori
$X_{2,1}$	Pekerjaan menarik dan menantang	3,56	Sedang
$X_{2,2}$	Kebijakan perusahaan sesuai standar yang ditetapkan	3,54	Sedang
$X_{2,3}$	Adanya dukungan dari atasan dan rekan kerja	3,81	Tinggi
$X_{2,4}$	Adanya perlakuan adil dari atasan	3,74	Tinggi
$X_{2,5}$	Kesesuaian gaji dengan tanggung jawab yang diberikan	3,72	Tinggi
$X_{2,6}$	Gaji dibayar tepat waktu	4,17	Tinggi
$X_{2,7}$	Adanya penghargaan atas prestasi kerja yang bagus	3,79	Tinggi
$X_{2,8}$	Adanya syarat dan prosedur promosi yang jelas	3,72	Tinggi
Rata-rata kepuasan kerja		3,75	Tinggi

Dari Tabel 4.7 diketahui mean jawaban responden pada variabel kepuasan kerja sebesar 3,76 menunjukkan bahwa secara keseluruhan tingkat kepuasan kerja karyawan CV Supratex yang menjadi responden penelitian tergolong tinggi. Kepuasan kerja paling tinggi dalam hal gaji dibayar tepat waktu ($X_{2,6}$) dengan mean jawaban sebesar 4,17, sedangkan kepuasan kerja paling rendah dalam hal kebijakan perusahaan sesuai standar yang ditetapkan ($X_{2,2}$) dengan mean jawaban sebesar 3,54.

Hal ini menunjukkan bahwa dari beberapa faktor kepuasan kerja, gaji merupakan hal paling utama yang menjadi prioritas karyawan. Dari Tabel 4.8. diketahui mean jawaban responden pada variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 3,74 menunjukkan bahwa secara keseluruhan tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan CV Supratex yang menjadi responden penelitian tergolong tinggi. *Organizational citizenship behavior* paling tinggi dalam hal sukarela menolong sesama rekan kerjanya (Y_1) dengan mean jawaban sebesar 4,10, sedangkan *organizational citizenship behavior* paling rendah dalam hal tidak banyak mengeluh dalam menghadapi masalah (Y_3) dengan mean jawaban sebesar 3,51.

Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan masih memiliki banyak keluhan yang tidak tersampaikan atau mungkin sudah tersampaikan tetapi belum mendapat solusi dari pemimpinnya. Melihat bahwa mean jawaban (Y_1) yang menunjukkan bahwa rekan kerja saling tolong menolong berarti hubungan antara rekan kerja baik.

Tabel 3.8 Deskriptif Jawaban Responded Pada Variabel OCB

Variabel	Pernyataan	Mean	Kategori
Y_1	Sukarela menolong sesama rekan kerjanya	4,10	Tinggi
Y_2	Berusaha untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan	3,73	Tinggi
Y_3	Tidak banyak mengeluh dalam menghadapi masalah	3,51	Sedang
Y_4	Mencegah terjadinya masalah kerja meskipun bukan tanggung jawabnya	3,72	Tinggi
Y_5	Ikut hadir dan aktif dalam rapat kerja	3,65	Sedang
Rata-rata OCB		3,74	Tinggi

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) di CV Supratex. Regresi antara motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) di CV Supratex menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,578 + 0,309 X_1 + 0,533 X_2$$

Untuk menguji pengaruh secara serentak variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji F . Jika uji F menghasilkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha=5\%$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel bebas secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dari Tabel 4.10 diketahui $F_{hitung} = 71,578 > F_{tabel} 3,114$ ($df_1=2, df_2=78, \alpha=0,05$), dengan nilai signifikansi = 0,000 $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di CV Supratex. Dari Tabel 3.9 diketahui $F_{hitung} = 71,578 > F_{tabel} 3,114$ ($df_1=2, df_2=78, \alpha=0,05$), dengan nilai signifikansi = 0,000 $< 0,05$. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di CV Supratex. Tabel 3.10 menunjukkan nilai R^2 yang dihasilkan sebesar 0,647. Hal ini berarti *organizational citizenship behavior* di CV Supratex dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar

64,7%, sedangkan sisanya sebesar 35,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 3.9 Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	8,464	2	4,232	71,578	0,000
Residual	4,612	78	0,059		
Total	13,076	80			

Tabel 3.10 Koefisien Determinasi Berganda

R	R ²
0,805	0,647

Untuk menguji pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji *t*. Jika uji *t* menghasilkan *t hitung* > *t tabel* dan nilai signifikansi < 0,05 ($\alpha=5\%$) sehingga dapat disimpulkan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) menghasilkan *t hitung* = 2,874 > *t tabel* 1,991 ($df=78$, $\alpha/2=0,025$), dengan nilai signifikansi = 0,005 < 0,05. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di CV Supratex. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* di CV Supratex, dengan koefisien regresi sebesar 0,309. Hal ini berarti motivasi kerja yang semakin tinggi, akan meningkatkan secara signifikan *organizational citizenship behavior* di CV Supratex.

Tabel 3.11 Uji *t*

Variabel	B	Beta	<i>t hitung</i>	Sig.
Motivasi Kerja (X_1)	0,309	0,234	2,874	0,005
Kepuasan Kerja (X_2)	0,533	0,649	7,968	0,000

Pengujian pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) menghasilkan *t hitung* = 7,968 > *t tabel* 1,991 ($df=78$, $\alpha/2=0,025$), dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di CV Supratex. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* di CV Supratex, dengan koefisien regresi sebesar 0,533. Hal ini berarti kepuasan kerja yang semakin tinggi, akan meningkatkan secara signifikan *organizational citizenship behavior* di CV Supratex.

Dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) pada Tabel 3.12, di antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap

organizational citizenship behavior di CV Supratex adalah kepuasan kerja dengan nilai r^2 lebih besar yaitu 0,449 atau 44,9%.

Tabel 3.12. Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	<i>r</i>	r^2
Motivasi Kerja (X_1)	0,309	0,096
Kepuasan Kerja (X_2)	0,670	0,449

IV. PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda yang dilakukan dengan uji *t* pada variabel motivasi kerja, didapatkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap OCB pada CV Supratex. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t hitung* sebesar 2,874 yang lebih besar dari nilai *t tabel* 1,991. Berusaha untuk berperilaku dengan baik menunjukkan bahwa adanya motivasi dari dalam diri sendiri untuk berusaha memperbaiki diri. Karyawan memiliki sifat positif terhadap perusahaan akan makin termotivasi untuk menampilkan perilaku OCB. Sesuai pernyataan yang dikemukakan oleh George dan Jones (2005) bahwa karyawan yang memiliki perilaku yang baik, mau berusaha dan bekerja keras serta tidak mudah menyerah merupakan ciri-ciri dari perilaku OCB sehingga motivasi kerja yang tinggi sangat mempengaruhi timbulnya perilaku OCB di perusahaan.

Hasil uji *t* dengan variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *t hitung* yang sebesar 7,968 lebih besar dari *t tabel* sebesar 1,991. Hal ini berarti bahwa pengaruh kepuasan kerja yang berupa kepuasan terhadap gaji, pekerjaan, supervisi, promosi dan rekan kerja menjadi faktor yang berpengaruh dalam munculnya perilaku OCB di CV Supratex. Sesuai dengan pernyataan dari Robbins dan Judge (2007) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, maka perasaan positif tersebut akan membuat karyawan berusaha berperilaku yang positif terhadap perusahaannya.

Menurut Herzberg (1959) dalam Robbins dan Judge (2007) mengatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan kebutuhan, sehingga apabila kebutuhan terpenuhi maka kepuasan kerja akan timbul dengan sendirinya. Suasana kerja yang nyaman dan baik tentu saja perlu adanya hubungan yang baik antara sesama rekan kerja dan dapat diwujudkan seperti saling tolong menolong, dan memberi dukungan pada rekan kerja. Hal-hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap OCB. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula perilaku OCB.

Berdasarkan hasil uji *F*, didapatkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara serentak memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB pada CV Supratex. Hal ini dapat dilihat dari *F hitung* sebesar 71,578 yang lebih besar dari *F tabel* yaitu 3,114. Motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB, tetapi didalam kasus CV Supratex, terlihat bahwa kepuasan kerja lebih memiliki pengaruh dominan daripada motivasi. Hal ini dapat dilihat dari koefisien

determinasi parsial yang dimiliki variabel kepuasan kerja sebesar 44,9% lebih besar dari variabel motivasi kerja yang hanya 9,6%, sehingga pemimpin sebaiknya lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena hal itu lebih mempengaruhi karyawan untuk menunjukkan perilaku OCB. Motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan yang berujung pada peningkatan produktivitas. Hal itu dapat terjadi karena motivasi yang tinggi menjadikan karyawan berperilaku yang baik serta memiliki mental kerja keras, ditambah dengan kepuasan kerja yang sudah terpenuhi, maka karyawan akan *respect* kepada perusahaan dan berusaha untuk membalas dengan kerja keras sehingga proses produksi dapat berjalan lebih cepat dan lebih efisien karena waktu proses dapat berkurang dan hasil produksi dapat lebih maksimal.

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian ini kepada CV Supratex yaitu diharapkan dapat lebih menaruh perhatian lebih kepada tingkat motivasi dan kepuasan kerja karyawan terutama pada kepuasan kerja karena merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi perilaku OCB, sehingga para karyawan dapat menunjukkan perilaku OCB yang diinginkan perusahaan dan terjalin hubungan yang harmonis antara pekerja dan pemberi kerja yang dapat menguntungkan kedua pihak. Hal-hal seperti teguran dari atasan yang dimaksudkan agar lebih memotivasi karyawan ternyata berdampak sebaliknya sehingga mungkin dapat dengan cara lain seperti menjelaskan dengan detail alasan kenapa teguran itu dilakukan dan dampak apa yang dapat terjadi apabila kesalahan itu terus dilakukan oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2004. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Badan Pusat Statistik. (2013). Pertumbuhan Industri Manufaktur Triwulan I Tahun 2013, from http://www.bps.go.id/brs_file/industri_01mei13.pdf
- Brahmasari, I.A. dan Suprayetno, A. (2008, September). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 10(2), 124-135.
- Darmawati A., Hidayati L.N., Herlina D., (2013, April). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi* 9(1), 10-17.
- Ghozali, I. (2011, April). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19, 5th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustisyah, R. (2009). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan. (TA No. 067019113/IM/2009). Unpublished undergraduated thesis, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Kartika W.E. dan Kaihatu T.S. (2010, Maret). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 100-112.
- Koesmono, H.T. (2005, September). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 7 (2), 171-188.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Kuncoro, M. (2003). *Metode riset untuk bisnis & ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, D., Lubis. A.R, dan Adam. M., (2012, Agustus). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. 1(1), p. 1-15.
- Lamidi. (2009, April). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional dengan Variabel Moderating Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Swasta di PKU Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 9(1), 12-22.
- Luthans, F., (2005). *Organizational Behavior*, (10th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A.A.A., P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya.
- Mangkuprawira, TB. Sjafri dan Hubeis, Aida, Vitalaya, (2007), *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Murti, H. dan Srimulyani, V.A., (2013, Februari). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. 1(1), p. 10-17.
- Organ, D.W, Podsakoff P.M, dan MacKenzie S.B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Panggalih, B. dan Zulaicha, R., (2012, September). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Motivasi Kerja Sbagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Telkom Tegal. 16(2).
- Priyatno, D., (2013). Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2007). *Organizational Behavior* 12th ed. Pearson Prentice-Hall.
- Sekaran, U., (2006). *Research Methods for Business*, (4th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Soegandhi, V.M., Sutanto, E.M. dan Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA*. 1(1).

- Sutanto, E.M. dan Tania, A. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. *AGORA*, 1(3).
- Sutanto, E.M. dan Wijanto, E.A., (2013). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Penjualan Pada PT. X. *AGORA*, 1(1).
- Triyanto, A. dan Santosa. (2009, Mei). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(4), 1-13.
- Utomo, S.B., (2010, Juni). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya. *Jurnal Akuntansi, Manajemen bisnis dan Sektor Publik*. 6(3), p. 37-393.