

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DI PT XYZ SURABAYA

Ferry Jaya Wijaya dan Eddy Madiono Sutanto
 Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
 Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
 E-mail: ferryjayawijaya@yahoo.com

Abstrak— Di era globalisasi saat ini dengan persaingan diantara perusahaan yang semakin ketat, maka semua perusahaan berkompetisi untuk menjadi yang terbaik. Setiap organisasi dituntut untuk perlu melakukan sebuah perubahan demi mempertahankan kelangsungan dan kemajuan organisasi. Untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang efektif dan efisien, maka dibutuhkan sumber daya yang mendukung, sehingga dapat mempermudah pekerjaan yang dilakukan. Salah satu aspek yang menarik dalam sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien adalah “*Organizational Citizenship Behavior* (OCB)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan terhadap OCB di PT XYZ Surabaya. Data yang digunakan adalah data kuantitatif. Metode pengujian data kuantitatif dilakukan dengan menggunakan validitas dan reliabilitas, sedangkan metode analisis data yang dipakai adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, analisa deskriptif, uji asumsi klasik dan uji hipotesa yang berasal dari data kuantitatif yang dikumpulkan dari kuesioner yang telah diisi dan diolah. Dari hasil penelitian diketahui bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*. Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci— Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Karyawan, dan *Organizational Citizenship Behavior*

I. PENDAHULUAN

PT XYZ Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *facility services* yang mana memiliki enam bisnis utama, yaitu *cleaning services, business support services, property maintenance services, catering services, access control services, dan parking management*. PT XYZ Surabaya merupakan perusahaan jasa dimana setiap bisnisnya mengutamakan sumber daya manusia. Di dalam usahanya setiap karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan cepat, tepat waktu, dan teliti, karena pelayanan fasilitas harus dapat dijalankan dengan baik dan memuaskan, dengan tujuan agar kelangsungan operasional tempat yang menggunakan jasa dari PT XYZ tersebut dapat berjalan dengan tetap lancar. Oleh karena itu perusahaan ini membutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Untuk itu dibutuhkan komitmen karyawan dan kepuasan kerja karyawan yang tinggi agar dapat tercipta OCB dalam perusahaan tersebut.

Permasalahan utama yang ada dalam perusahaan adalah tingkat *turnover* yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh karena karyawan-karyawan disana kurang betah bila bekerja di pe-

rusahaan tersebut, dikarenakan mereka memiliki rasa gengsi atau malu jika bekerja di perusahaan jasa, apalagi perusahaan tersebut adalah perusahaan jasa penyedia tenaga *outsourcing*.

Tabel 1 Turnover Karyawan Tetap PT XYZ Surabaya pada periode 2012-2013

DIVISI	2012			
	MASUK	KELUAR	JUMLAH	%
Pemasaran	-	-	3	0
Operasional	7	5	24	20,8
Accounting/Finance	1	1	7	14,3
General Affair/Human Resource	3	2	6	33,3

DIVISI	2013			
	MASUK	KELUAR	JUMLAH	%
Pemasaran	1	1	4	25
Operasional	5	7	32	21,9
Accounting/Finance	-	-	7	0
General Affair/Human Resource	1	1	7	14,3

Penelitian dilakukan untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan di PT XYZ Surabaya terhadap OCB di perusahaan. Dengan mengetahui besarnya pengaruhnya tersebut maka perusahaan bisa menjadi lebih tahu tentang hal apa saja yang dapat membuat karyawan menjadi betah untuk bekerja di dalam perusahaan, karena dengan komitmen organisasional dan kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan yang merupakan *asset* terpenting dalam perusahaan akan semakin baik dan otomatis karyawan perusahaan dapat menjadi *loyal* terhadap perusahaan dan tentunya perusahaan akan semakin maju dan berkembang apabila kinerja karyawannya semakin baik.

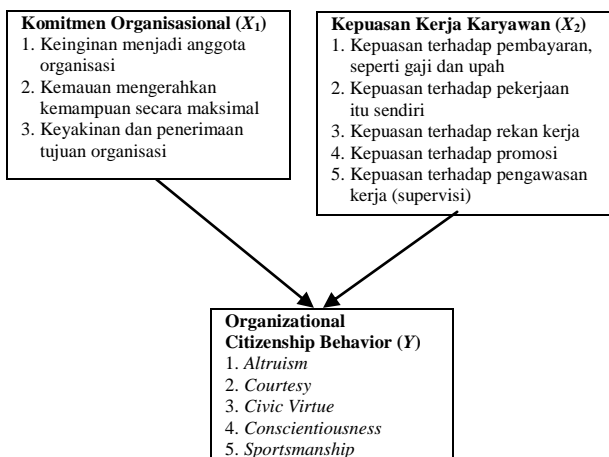
OCB adalah perilaku individu yang secara sukarela (tidak terdapat unsur paksaan), tidak secara langsung atau eksplisit diakui formal dengan adanya sistem penghargaan dan keseluruhan hal tersebut nantinya diharapkan dapat mempromosikan keefisienan dan keefektifan fungsi organisasi (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006). Konsep awal yang digunakan untuk pembangunan dimensi ini berawal dari Organ (1988), kemudian dikembangkan lagi oleh Podsakoff, MacKenzie, Moorman, dan Fetter (dalam Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006, p.251), yaitu: *Altruism, Courtesy, Civic Virtue, Conscientiousness, dan Sportmanship*.

“Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup” (William & Setiawan, 2013). Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki semangat kerja yang tinggi pula, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal pula. Sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah, menyebabkan

prestasi kerjanya menjadi buruk, mereka menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, dan ini akan sangat berdampak bagi perusahaan. Kinerja karyawan sangat berdampak pada maksimalnya kinerja perusahaan. Itulah yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan dinilai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja perusahaan dalam persaingan di era globalisasi ini. Dalam Luthans (2007, p.99) dalam bukunya yang berjudul “Perilaku Organisasi” ada 5 indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu : kepuasan terhadap pembayaran, seperti gaji dan upah, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap promosi, dan kepuasan terhadap pengawasan kerja (supervisi).

Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang rendah akan memiliki semangat yang rendah dalam bekerja dan berkarya, cepat lelah, bosan, emosi tidak stabil serta memiliki tingkat absensi yang tinggi. Menurut Mowday (dalam Luthans, 2007, p.147) Komitmen organisasional digambarkan sebagai : keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, kemauan karyawan untuk mengerahkan kemampuan secara maksimal untuk organisasi, sebuah keyakinan yang dalam, dan penerimaan terhadap tujuan organisasi.

Gambar 1 menunjukkan kerangka berpikir dari penelitian ini.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif eksplanatif. Penelitian kuantitatif eksplanatif adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui uji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, sehingga dapat mengetahui berapa besar kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel-variabel terikatnya serta besarnya arah hubungan yang terjadi (Sugiono, 2009, p.5). Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif yang diangkakan misalnya terdapat dalam skala pengukuran. Suatu pernyataan / pertanyaan yang memerlukan alternatif jawaban, dimana masing-masing : sangat setuju diberi angka 4, setuju 3, kurang setuju 2, dan tidak setuju 1 (Sugiyono, 2002, p.7).

Populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 50 orang. Metode pengumpulan data : kuesioner dan wawancara. Kue-

sioner yang akan dibagikan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang bersifat tertutup dengan menggunakan skala Likert dimana jawaban responden telah dibatasi dengan menyediakan alternatif jawaban. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2009, p.133). Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Baik pernyataan atau pertanyaan untuk responden memiliki kriteria dari sangat positif hingga sangat negatif dengan diberi bobot atau *score*. Bobot tersebut dihitung sebagai berikut (Sugiyono, 2009, p.133).

- Sangat setuju, dengan *score* 5
- Setuju, dengan *score* 4
- Ragu-ragu, dengan *score* 3
- Tidak setuju, dengan *score* 2
- Sangat tidak setuju, dengan *score* 1

Data yang telah diperoleh akan disortir, diedit, dipilah serta dipilih yang baik kemudian ditabulasikan sesuai dengan kebutuhan. Data yang dianggap baik adalah setiap pertanyaan di kuesioner yang telah diisi dengan baik dan benar. Pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS for windows 22.0.0, sehingga diharapkan dapat menghasilkan perhitungan dengan cepat dan tepat yaitu : analisis regresi linear berganda.

Wawancara ini dilakukan kepada Manajer HRD di PT XYZ Surabaya dan beberapa karyawan tetap untuk mengambil dan merumuskan beberapa data, yaitu data mengenai sejarah berdirinya perusahaan, bagaimana keterangan karyawan mengenai kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan, dan data yang tidak tertulis, sehingga peneliti yang harus membuatnya sendiri, seperti data lama bekerja. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder. Teknik pengolahan data menggunakan : Uji validitas; Uji reliabilitas; Analisa deskriptif; Uji asumsi klasik (Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolinieritas); Analisa regresi liner berganda; dan Uji hipotesa.

III. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui keakuratan indikator dalam mewakili suatu konsep. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan pada tiap indikator, dengan membandingkan R_{hitung} dengan R_{tabel} . R_{tabel} dalam penelitian ini adalah sebesar 0,279 ($n = 50, \alpha = 5\%$). Apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka indikator dikatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Komitmen Organisasional	$X_{1,1}$	0,559	0,279	Valid
	$X_{1,2}$	0,559	0,279	Valid
	$X_{1,3}$	0,623	0,279	Valid
	$X_{1,4}$	0,460	0,279	Valid
	$X_{1,5}$	0,519	0,279	Valid
	$X_{1,6}$	0,533	0,279	Valid
	$X_{1,7}$	0,490	0,279	Valid
	$X_{1,8}$	0,355	0,279	Valid
	$X_{1,9}$	0,688	0,279	Valid
	$X_{1,10}$	0,333	0,279	Valid

Kepuasan Kerja Karyawan	X _{1,11}	0,300	0,279	Valid
	X _{1,12}	0,477	0,279	Valid
	X _{1,13}	0,431	0,279	Valid
	X _{1,14}	0,534	0,279	Valid
	X _{1,15}	0,597	0,279	Valid
	X _{2,1}	0,640	0,279	Valid
	X _{2,2}	0,706	0,279	Valid
	X _{2,3}	0,732	0,279	Valid
	X _{2,4}	0,602	0,279	Valid
	X _{2,5}	0,733	0,279	Valid
	X _{2,6}	0,686	0,279	Valid
	X _{2,7}	0,739	0,279	Valid
	X _{2,8}	0,420	0,279	Valid
	X _{2,9}	0,537	0,279	Valid
	X _{2,10}	0,634	0,279	Valid
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Y _{1,1}	0,501	0,279	Valid
	Y _{1,2}	0,771	0,279	Valid
	Y _{1,3}	0,580	0,279	Valid
	Y _{1,4}	0,644	0,279	Valid
	Y _{1,5}	0,507	0,279	Valid
	Y _{1,6}	0,424	0,279	Valid
	Y _{1,7}	0,722	0,279	Valid
	Y _{1,8}	0,697	0,279	Valid
	Y _{1,9}	0,716	0,279	Valid
	Y _{1,10}	0,629	0,279	Valid
	Y _{1,11}	0,750	0,279	Valid
	Y _{1,12}	0,423	0,279	Valid
	Y _{1,13}	0,470	0,279	Valid
	Y _{1,14}	0,300	0,279	Valid
	Y _{1,15}	0,339	0,279	Valid
	Y _{1,16}	0,614	0,279	Valid
	Y _{1,17}	0,367	0,279	Valid
	Y _{1,18}	0,585	0,279	Valid
	Y _{1,19}	0,496	0,279	Valid
	Y _{1,20}	0,384	0,279	Valid
	Y _{1,21}	0,416	0,279	Valid
	Y _{1,22}	0,413	0,279	Valid
	Y _{1,23}	0,741	0,279	Valid
	Y _{1,24}	0,650	0,279	Valid

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat pengukur yang dapat diandalkan untuk menghasilkan pengukuran yang konsisten apabila pengukuran diulang dan diketahui dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih dari 0,60, maka dapat dikatakan reliabel (Priyatno, 2010, p.100). Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas pada variabel penelitian:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Komitmen Organisasional	0,731	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan	0,831	0,60	Reliabel
OCB	0,730	0,60	Reliabel

Analisa deskriptif digunakan untuk mengetahui rata-rata nilai jawaban dari tiap variabel, yaitu variabel Komitmen Organisasional (X₁), Kepuasan Kerja Karyawan (X₂), dan OCB (Y). Untuk menentukan nilai rata-rata tanggapan responden terhadap masing-masing item pertanyaan pada setiap variabel digunakan interval kelas dan didapat hasil interval kelas 0,8.

Tabel 4 Kategori Rata-Rata Jawaban Responden

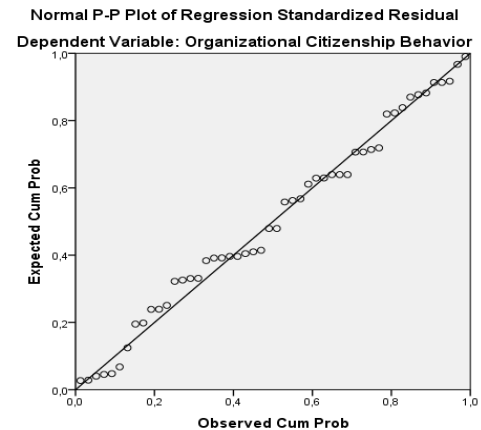
Interval	Kategori
4,21–5,00	Sangat Tinggi
3,41–4,20	Tinggi
2,61–3,40	Sedang
1,81–2,60	Rendah
1,00–1,80	Sangat Rendah

Dari Tabel 4, hasil analisa deskriptif tanggapan responden diketahui bahwa komitmen organisasional karyawan di PT XYZ Surabaya tergolong tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden pada variabel komitmen organisasional sebesar 4,0373, kepuasan kerja karyawan di PT XYZ Surabaya tergolong tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden pada variabel kepuasan kerja sebesar 4,138, dan *organizational citizenship behavior* karyawan di PT XYZ Surabaya juga tergolong tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden pada variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 4,2083. Di dalam melakukan analisis regresi diperlukan asumsi klasik, yaitu asumsi dasar sebagai syarat sehingga model regresi yang dihasilkan nantinya adalah model yang dapat dipercaya.

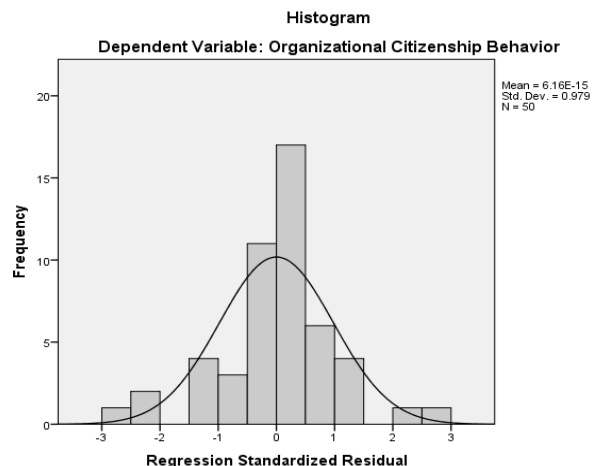
Uji asumsi klasik dilakukan dengan empat macam, yaitu normalitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Apabila lolos uji asumsi klasik, maka dapat diproses ke analisis selanjutnya.

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Apabila uji normalitas dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid dan tidak menggambarkan populasi. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik histogram dan *normal probability plot*.

Gambar 2 Normal Probability Plot

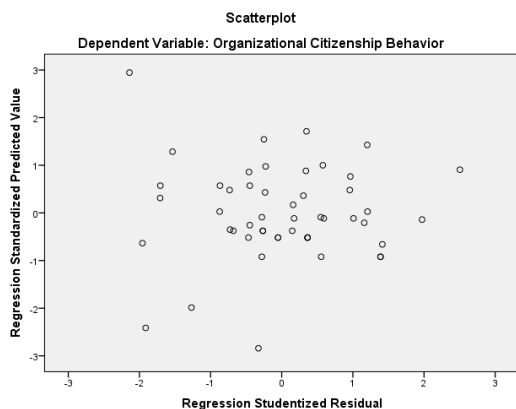


Gambar 3 Histogram



Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode sekarang dan sebelumnya. Uji autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin-Watson (d). Hasil perhitungan menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 2,289 dan nilai $dU = 1,63$ ($k = 2, n = 50$). Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi baik positif maupun negatif, karena nilai Durbin-Watson berada pada area $du < d < 4 - du$.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik *plot* antara $ZPRED$ dan $SRESID$. Gambar 4 menunjukkan bahwa titik-titik pada *plot* menyebar secara acak baik di bawah maupun di atas sumbu Y , maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4 Scatterplot ZRPED-SRESID

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji adanya hubungan antara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *VIF*. Variabel komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan memiliki nilai *VIF* = 1,193. Nilai *tolerance* yang lebih dari 0,1 dan nilai *VIF* yang kurang dari 10 dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2012), sehingga antar variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Dari hasil uji tersebut, data dalam penelitian ini sudah lolos uji reliabilitas, validitas, dan asumsi klasik, maka akan dilanjutkan ke analisis selanjutnya, yaitu analisis regresi linear berganda.

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT XYZ Surabaya. Berikut hasil dugaan model regresi antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di PT XYZ Surabaya:

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Koefisien	
	B	Std. Error
Konstant	0,396	0,380
Komitmen Organisasional	0,322	0,064
Kepuasan Kerja Karyawan	0,607	0,097

Dari hasil pendugaan regresi linear berganda Tabel 5 dapat disusun model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$OCB = 0,396 + 0,322 \text{ Komitmen} + 0,607 \text{ Kepuasan}$$

Nilai konstanta adalah 0,396, artinya jika komitmen organisasional sama dengan nol (tidak memberikan pengaruh), maka *organizational citizenship behavior* karyawan di PT XYZ Surabaya adalah 0,396. Hal ini berarti meskipun komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan tidak memberikan pengaruh, *organizational citizenship behavior* para karyawan di PT XYZ Surabaya tetap memiliki nilai karena ada pengaruh faktor lain selain komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan.

Nilai koefisien regresi komitmen organisasional (X_1) adalah 0,322, artinya jika komitmen organisasional berubah satu satuan, maka *organizational citizenship behavior* karyawan di PT XYZ Surabaya akan berubah sebesar 0,322 dengan anggapan kepuasan kerja karyawan tidak mengalami perubahan. Tanda positif pada nilai koefisien regresi komitmen organisasional melambangkan hubungan yang searah antara komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* di PT XYZ Surabaya, artinya apabila komitmen organisasional semakin baik, maka besarnya *organizational citizenship behavior* di PT XYZ Surabaya juga akan mengalami peningkatan.

Nilai koefisien regresi kepuasan kerja karyawan (X_2) adalah 0,607, artinya jika kepuasan kerja karyawan berubah satu satuan, maka *organizational citizenship behavior* karyawan di PT XYZ Surabaya akan berubah sebesar 0,607 dengan anggapan komitmen organisasional tidak mengalami perubahan. Tanda positif pada nilai koefisien regresi kepuasan kerja karyawan melambangkan hubungan yang searah antara kepuasan kerja karyawan dan *organizational citizenship behavior* di PT XYZ Surabaya, artinya apabila kepuasan kerja karyawan semakin baik, maka besarnya *organizational citizenship behavior* di PT XYZ Surabaya juga akan mengalami peningkatan.

Nilai Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R Square) dilihat dari model regresi antara komitmen organisasional (X_1) dan kepuasan kerja karyawan (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) di PT XYZ Surabaya menghasilkan nilai korelasi (R) dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebagai berikut:

Tabel 6 Nilai R dan R Square

R	R Square
0,764	0,584

Berdasarkan table 6 diketahui bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,764 menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* karyawan di PT XYZ Surabaya tergolong kuat. Nilai koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,584, memiliki arti bahwa kemampuan komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan dalam menjelaskan keragaman perubahan pada *organizational citizenship behavior* karyawan di PT XYZ Surabaya adalah sebesar 58,4% dan sisanya 41,6% dijelaskan oleh faktor lain. Dengan kata lain, *organizational citizenship*

behavior karyawan di PT XYZ Surabaya dipengaruhi oleh komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan sebesar 58,4% dan sisanya 41,6% dipengaruhi oleh faktor lain selain komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan.

Uji Hipotesis Pengaruh Parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t. Dengan ketentuan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi < 0.05 ($\alpha=5\%$), maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t antara komitmen organisasional (X_1) dan kepuasan kerja karyawan (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan (Y) di PT XYZ Surabaya adalah sebagai berikut:

Tabel 7 hasil Uji t

Variabel Bebas	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
Komitmen Organisasional (X_1)	0,322	0,064	0,443	5,036	0,000
Kepuasan Kerja Karyawan (X_2)	0,607	0,97	0,551	6,263	0,000

Hasil uji t antara komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 5,036 lebih besar dari t_{tabel} 2,009 ($df=50$, $\alpha/2=0,025$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_i diterima, sehingga disimpulkan bahwa komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di PT XYZ Surabaya.

Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis penelitian yang menduga bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT XYZ Surabaya telah terbukti kebenarannya.

Hasil Uji t antara kepuasan kerja karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 6,263 lebih besar dari t_{tabel} 2,009 ($df=50$, $\alpha/2=0,025$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_i diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di PT XYZ Surabaya.

Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis penelitian yang menduga bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT XYZ Surabaya telah terbukti kebenarannya.

Uji Hipotesis Pengaruh Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji F. Dengan ketentuan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi < 0.05 ($\alpha=5\%$), maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji F antara komitmen organisasional (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan (Y) di PT XYZ Surabaya adalah sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	1,113	2	0,557	53,641	0,000
Residual	0,488	47	0,010		
Total	1,601	49			

Berdasarkan hasil Uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 53,641 lebih besar dari F_{tabel} 3,18 ($df_1 = 2$, $df_2 = 50$, $\alpha = 0,05$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_i diterima, sehingga disimpulkan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT XYZ Surabaya, hal ini berarti bahwa jika komitmen organisasional semakin baik dan kepuasan kerja karyawan semakin tinggi akan dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* di PT XYZ Surabaya secara nyata. Berdasarkan hasil ini hipotesis penelitian yang menduga bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT XYZ Surabaya telah terbukti kebenarannya.

Dengan adanya komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan yang baik dari para karyawan kedua hal ini akan menunjang secara bersamaan untuk menciptakan OCB di dalam perusahaan. OCB yang ada dalam PT XYZ Surabaya sudah tercipta dengan baik maka OCB akan dapat bertahan di dalam PT XYZ Surabaya tersebut dan dapat memberikan pengaruh bagi karyawan lain yang baru bergabung, para karyawan yang baru akan merasakan suasana kerja yang baik di dalam PT XYZ Surabaya.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan, yaitu:

1. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*,
2. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, dan
3. Komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* secara simultan.

Saran:

1. Dari hasil analisis pada tiap variabel menunjukkan bahwa karyawan PT XYZ Surabaya sudah memiliki komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior* yang tinggi baik secara keseluruhan maupun dalam setiap dimensinya, tetapi dalam setiap variabel tersebut masih terdapat dimensi yang memiliki nilai yang rendah, seperti pernyataan karyawan bahwa PT XYZ Surabaya bukanlah yang terbaik dari semua organisasi yang mungkin untuk karyawan bekerja yang terdapat pada variabel komitmen organisasional, hal ini dapat diatasi dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman untuk semua karyawan yang bekerja di perusahaan, dimensi yang memiliki nilai rendah pada variabel kepuasan kerja karyawan adalah tentang supervisor/pengawas kerja yang dinilai kurang oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dapat diatasi dengan memberi pelatihan kepada para supervisor agar supervisor dapat memberi arahan dan membantu karyawan dengan lebih baik dalam kinerja karyawan tersebut, dan untuk nilai rendah pada dimensi ke-

bersediaan karyawan dalam menghadiri pertemuan-pertemuan yang tidak wajib, namun dianggap penting yang terdapat pada variabel OCB, maka perusahaan dapat menumbuhkan inisiatif karyawan dalam ikut ambil bagian dalam acara-acara tersebut dengan memberi *reward* apabila karyawan tersebut rajin mengikuti acara-acara yang diadakan perusahaan tersebut. Selain itu, jumlah populasi yang lebih besar diharap akan meningkatkan akurasi penelitian.

2. Setelah dilakukan penelitian telah diketahui bahwa masih ada faktor-faktor lain yang juga memberikan pengaruh di dalam PT XYZ Surabaya. Oleh sebab itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut lagi untuk mengetahui faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi OCB.

DAFTAR REFERENSI

- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- Luthans, F. (2007). *Organizational Behavior* (11th ed). Singapore: Mc Graw Hill Company
- Organ, D. W., Podsakoff, Philip M. & Mackenzie, S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior Its Nature, Antecedents, and Consequences*. America: Sage publications, Inc.
- Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisa Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta : Gava Media
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- _____. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- William, T. & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Organization Citizenship Behavior* di PT XYZ Surabaya. *Jurnal Agora*. Vol. 1, No. 1, (2013) 1-8.