PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR* DI PT.CB CAPITAL

Theophilus William dan Roy Setiawan, S.Kom., MM
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
theowilliam@yahoo.com ; roy@peter.petra.ac.id

***Abstract*--Di era globalisasi ini, persaingan diantara perusahaan semakin tak terelakkan, semua perusahaan berlomba – lomba untuk menjadi yang terbaik. Setiap organisasi yang ingin berkembang dan bertahan dalam ketatnya persaingan, dituntut untuk perlu melakukan sebuah perubahan demi mempertahankan kelangsungan dan kemajuan organisasi di masa depan. Untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang efektif dan efisien dibutuhkan sumber daya yang mendukung sehingga dapat mempermudah pekerjaan yang dilakukan. Namun, walaupun tersedia sumber daya yang lengkap dan memadai, faktor sumber daya manusia di dalam organisasi merupakan faktor penting yang perlu menjadi perhatian. Sumber daya manusia atau karyawan adalah *asset* perusahaan yang sangat penting. Data yang digunakan adalah data kuantitatif. Metode pengujian data kuantitatif dilkaukan dengan menggunakan validitas dan reliabilitas, sedangkan metode analisis data yang diapakai 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 signifkan terhadap *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja karyawan berpengaruhi positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior.* Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif (searah) terhadap *organizational citizenship behavior*, dari hasil penelitian tersebut juga diketahui bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh baik secara serentak maupun secara parsial.**

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

I. PENDAHULUAN

PT. CB Capital merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan *mall*, perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 2007 dan PT. CB Capital berlokasi di daerah Achmad Yani, Surabaya. Di dalam usahanya setiap karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan cepat, tepat waktu, dan teliti, karena dalam pengelolaan *mall* harus dapat dijalankan dengan baik , dengan tujuan agar kelangsungan operasional *mall* itu dapat berjalan dengan 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. Karyawan – karyawan yang sudah memiliki pengalaman dibajak oleh perusahaan lain dengan diberikan gaji lebih tinggi.

Tabel 1 *Turnover* karyawan seluruh bagian 2010 – 2012

DIVISI	2010			
	MASUK	KELUAR	JUMLAH	%
MARKETING / CR / CL / LEASING	-	-	9	0
MARCOMM	1	1	9	11.1
ACCOUNTING & FINANCE	-	-	10	0
OPERATION DIVISION	3	3	28	10.7
GENERAL AFFAIR & HR	-	-	6	0

DIVISI	2011			
	MASUK	KELUAR	JUMLAH	%
MARKETING / CR / CL / LEASING	1	-	10	0
MARCOMM	1	1	9	11.1
ACCOUNTING & FINANCE	1	-	9	0
OPERATION DIVISION	9	5	32	15.6
GENERAL AFFAIR / HR	-	-	6	0

DIVISI	2012			
	MASUK	KELUAR	JUMLAH	%
MARKETING / CR / CL / LEASING	-	1	9	11.1
MARCOMM	5	2	12	16.7
ACCOUNTING & FINANCE	2	1	10	9.1
OPERATION DIVISION	2	2	32	6.25
GENERAL AFFAIR & HR	-	-	6	0

Penelitian dilkukan untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan terhadap OCB. Dengan mengetahui besarnya pengaruhnya tersebut maka perusahaan bisa menjadi lebih tahu hal apa yang dapat membuat karyawan dapat betah untuk bekerja di dalam perusahaan , karena dengan komitmen organisasional dan kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan yang merupakan aset terpenting dalam perusahaan akan semakin baik dan otomatis perusahaan karyawan dapat menjadi loyal terhadap perusahaan dan tentunya perusahaan akan semakin maju 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 keselurahn hal tersebut nantinya diharapkan dapat mempromosikan keefisiensian dan keefektifan fungsi organisasi (Organ,Podsakoff, dan 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, dan MacKenzie, 2006, p. 251),yaitu: *Alturism, Courtesy, Civic Virtue, Conscientiousness, Sportmanship.*

"Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup" (Johan, 2002). 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 (2006,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, 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 R. T. 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.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif eksplanatif. Penelitian kuantitatif eksplanatif adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variable - variabel penelitian melalui uji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, sehingga dapat mengetahui berapa besar kontribusi variable - variabel bebas terhadap variable - 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 terdapa dalam skala pengukuran. Suatu pernyataan / pernyataan yang memerlukan alternatif jawban, di mana masing masing : sangat setuju diberi angka 4, setuju 3, kurang setuju 2, dan tidak setuju 1 (Sugiyono, 2002)

Populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 69 orang. Metode pengumpulan data : kuesioner dan wawancara. Kuisioner yang akan dibagikan dalam penelitian ini merupakan kuisioner 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, 2004). 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 pertanyaan atau pernyataan untuk responden memiliki kriteria dari sangat positif hingga sangat negatif dengan diberi bobot atau score. Bobot tersebut dihitung sebagai berikut (Sugiyono, 2004).

- Sangat setuju, dengan score 5
- Setuju, dengan score 4
- Ragu – ragu, dengan score 3
- Tidak setuju, dengan score 2
- Sangat tudak 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 kuisioner telah diisi dengan baik dan benar. Pengujian ini menggunakan bantuan program *SPSS for windows* 13.0.0 sehingga diharapkan dapat menghasilkan perhitungan dengan cepat dan tepat yaitu : analisis regresi linear berganda.

Wawancara ini dilakukan kepada pemimpin perusahaan dan beberapa karyawan 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 dibuat oleh perusahaan dalam bentuk tertulis, sehingga peneliti yang harus membuatkannya sendiri seperti data lama bekerja. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder. Teknik pengolahan data menggunkan : uji validitas; uji reliabilitas; analisa deskriptif; uji asumsi klasik (Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinieritas); analisa regresi liner berganda; uji hipotesa.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas : Validitas menunjukkan kemampuan suatu angket untuk mengukur suatu konsep (variabel) yang akan diteliti. Pengukuran validitas kuesioner dilakukan dengan menghitung nilai *corrected item total correlation*. Apabila nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari r tabel 0.237 (n=69), maka indikator tersebut disimpulkan valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	*Corrected Item Total Correlation*	r tabel	Keterangan
Komitmen Organisasional (X_1)	$X_{1.1}$	0.521	0.237	valid
	$X_{1.2}$	0.585	0.237	valid
	$X_{1.3}$	0.615	0.237	valid
	$X_{1.4}$	0.778	0.237	valid
	$X_{1.5}$	0.744	0.237	valid
	$X_{1.6}$	0.579	0.237	valid
	$X_{1.7}$	0.578	0.237	valid
	$X_{1.8}$	0.799	0.237	valid
	$X_{1.9}$	0.538	0.237	valid
	$X_{1.10}$	0.516	0.237	valid
	$X_{1.11}$	0.654	0.237	valid
	$X_{1.12}$	0.757	0.237	valid
	$X_{1.13}$	0.689	0.237	valid
	$X_{1.14}$	0.747	0.237	valid
	$X_{1.15}$	0.715	0.237	valid

Bersambung

Sambungan Tabel 2

Variabel	Item	*Corrected Item Total Correlation*	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0.572	0.237	valid
	$X_{2.2}$	0.537	0.237	valid
	$X_{2.3}$	0.610	0.237	valid
	$X_{2.4}$	0.568	0.237	valid
	$X_{2.5}$	0.488	0.237	valid
	$X_{2.6}$	0.652	0.237	valid
	$X_{2.7}$	0.619	0.237	valid
	$X_{2.8}$	0.562	0.237	valid
	$X_{2.9}$	0.648	0.237	valid
	$X_{2.10}$	0.747	0.237	valid

Variabel	Item	*Corrected Item Total Correlation*	r tabel	Keterangan
Organizational Citizens Behaviour (Y)	Y_1	0.359	0.237	valid
	Y_2	0.769	0.237	valid
	Y_3	0.514	0.237	valid
	Y_4	0.601	0.237	valid
	Y_5	0.745	0.237	valid
	Y_6	0.818	0.237	valid
	Y_7	0.709	0.237	valid
	Y_8	0.762	0.237	valid
	Y_9	0.725	0.237	valid
	Y_{10}	0.755	0.237	valid
	Y_{11}	0.488	0.237	valid
	Y_{12}	0.708	0.237	valid
	Y_{13}	0.472	0.237	valid
	Y_{14}	0.545	0.237	valid
	Y_{15}	0.642	0.237	valid
	Y_{16}	0.741	0.237	valid
	Y_{17}	0.354	0.237	valid
	Y_{18}	0.616	0.237	valid
	Y_{19}	0.456	0.237	valid
	Y_{20}	0.596	0.237	valid

Uji Reliabilitas : menunjukkan konsistensi alat pengukur yang dapat diandalkan untuk menghasilkan pengukuran yang konsisten apabila pengukuran diulang. Untuk mengukur reliabilitas digunakan nilai *cronbach's alpha*. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6, maka indikator pertanyaan yang membentuk variabel penelitian dinyatakan reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas pada variabel penelitian:

Tabel 3

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Nilai Kritis	Keterangan
Komitmen Organisasional (X_1)	0.928	0.60	reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0.874	0.60	reliabel
Organizational Citizens Behaviour (Y)	0.937	0.60	reliabel

Analisis deskriptif tanggapan responden menjelaskan deskripsi tanggapan responden pada masing-masing variabel penelitian yaitu komitmen organisasional (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan *organizational citizenship behavior* (Y). Deskripsi jawaban responden dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (*mean*) tanggapan responden pada masing-masing pertanyaan dan secara keseluruhan, didapat hasil interval kelas sebesar 1,33

Tabel 4.
Kategori Rata-Rata Jawaban Responden

Interval	Kategori
$3.66 < a \leq 5.00$	tinggi
$2.33 < a \leq 3.66$	cukup
$1.00 < a \leq 2.33$	rendah

Dari Tabel 4, hasil analisis deskriptif tanggapan responden diketahui bahwa komitmen organisasional karyawan di PT. CB Capital tergolong tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden pada variabel komitmen organisasional sebesar 3.75, kepuasan kerja karyawan di PT. CB Capital tergolong baik, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden pada variabel kepuasan kerja sebesar 3.77, *organizational citizenship behavior* karyawan di PT. CB Capital tergolong tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden pada variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 3.83.

Di dalam melakukan analisis regresi diperlukan asumsi klasik, yaitu asumsi dasar sebagai syarat sehingga model regresi yang dihasilkan nantinya adalah model yang dapat dipercaya.

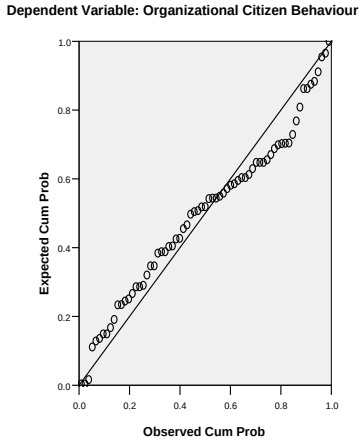
Asumsi Klasik :

1.Uji Normalitas : Asumsi normalitas dalam analisis regresi linier dilakukan untuk mengetahui sebaran nilai residual (e_i) hasil dari estimasi model regresi. Nilai residual (e_i) yang relatif mendekati nol mengindikasikan bahwa estimasi model regresi telah baik. Berikut adalah hasil uji normalitas residual model regresi dengan menggunakan grafik *normal probability plot*.

Dari gambar 1 dapat disimpulkan bahwa nilai residual (e_i) yang relatif mendekati nol telah mengindikasikan bahwa estimasi model regresi telah baik sudah terbukti

2.Uji Autokorelasi : untuk mengetahui adanya hubungan antara nilai residual (ei) antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lainnya. Model regresi yang baik apabila residual satu pengamatan dengan pengamatan yang lain tidak saling berhubungan dalam artian responden satu dengan responden yang lain berdiri sendiri dan tidak saling

Gambar 1. Normal Probability Plot



mempengaruhi. Berikut adalah hasil uji autokorelasi dengan *durbin watson*:

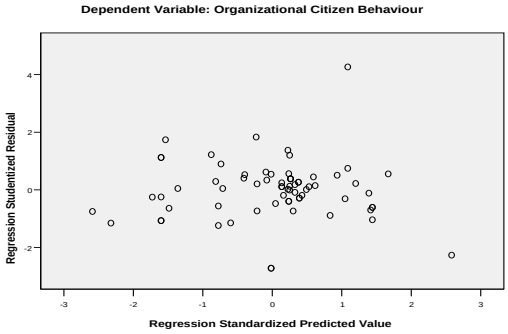
Tabel 5
Nilai *Durbin Watson*

Du	DW	4-du
1.67	2.112	2.33

Dari Tabel 5 dapat disimpulkan tidak ada autkorelasi antara nilai residual (ei) antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya.

3.Uji Heteroskedastisitas : menunjukkan adanya ketidaksamaan varians dari residual atas suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi yang baik tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Pendeteksian ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *scatterplot* antara nilai ZPRED pada sumbu X dan SRESID pada sumbu Y. Jika *scatterplot* menghasilkan titik-titik yang tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Gambar 2. Scatterplot



Grafik *scatter plot* 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, dengan demikian asumsi tidak ada heteroskedastisitas terpenuhi. Untuk memperkuat hasil dari pengujian dengan menggunakan *scatter plot* dilakukan uji dengan menggunakan *spearman rho* antara variabel bebas dengan nilai residual (ei) model regresi. Berikut adalah hasil dari pengujian menggunakan *spearman rho*:

Tabel 6
Korelasi *Spearman Rho*

Variabel	Koefisien Korelasi *Spearman Rho*	Signifikansi	Kesimpulan
Komitmen Organisasional (X_1)	0.066	0.589	Non Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (X_2)	-0.014	0.908	Non Heteroskedastisitas

Hasil korelasi *spearman rho* antara variabel bebas dengan nilai residual (ei) menunjukkan besar yang relatif kecil dengan nilai signifikansi dari 2 variabel bebas adalah lebih besar dari 0.05. Dengan demikian disimpulkan bahwa antara variabel bebas dengan nilai residual (ei) tidak saling berhubungan. Hasil ini menandakan bahwa variabel bebas yaitu komitmen organisasional dan kepuasan kerja lebih memiliki hubungan yang kuat dengan *organizational citizenship behavior*.

4. Uji Multikolinieritas : untuk mengetahui hubungan yang terjadi di antara variael bebas yang dipergunakan dalam model. Model regresi linier dikatakan baik apabila antara variabel bebas satu dengan variabel bebas yang lain tidak memiliki hubungan yang kuat dan bersifat independen dalam menjelaskan variabel terikat. Pendeteksian ada atau tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF. Apabila nilai *tolerance* > 0.1 dan nilai VIF < 10, maka model regresi bebas dari multikolinieritas.

Tabel 7
Hasil Nilai *Tolerance* dan Nilai VIF

Variabel Bebas	*Tolerance*	VIF
Komitmen Organisasional (X_1)	0.481	2.080
Kepuasan Kerja (X_2)	0.481	2.080

Berdasarkan Tabel 7. diketahui bahwa nilai *tolerance* kedua variabel bebas komitmen organisasional dan kepuasan kerja di atas angka 0.10, demikian pula nilai VIF keduanya di bawah angka 10, sehingga dapat disimpulkan model regresi bebas dari multikolinieritas, dengan demikian asumsi tidak ada multikolinieritas telah terpenuhi.

Analisis regresi linear berganda

Hal ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. CB Capital. Berikut adalah hasil dugaan model regresi antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di PT. CB Capital:

Tabel 8
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Koefisien	
	B	Std error
Konstant	1.312	0.302
Komitmen Organisasional	0.305	0.101
Kepuasan Kerja	0.366	0.111

Dari hasil pendugaan regresi linier berganda Tabel 8 dapat disusun model regresi linier berganda sebagai berikut:

OCB = 1.312 + 0.305 Komitmen + 0.366 Kepuasan

Nilai konstanta adalah 1.312, artinya jika komitmen organisasional sama dengan nol (tidak memberikan pengaruh), maka *organizational citizenship behavior* karyawan di PT. CB Capital adalah sebesar 1.312. Hal ini berarti meskipun komitmen organisasional dan kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh, *organizational citizenship behavior* para karyawan di PT. CB Capital tetap memiliki nilai karena ada pengaruh faktor lain selain komitmen organisasional dan kepuasan kerja.

Nilai koefisien regresi komitmen organisasional (X_1) adalah 0.305, artinya jika komitmen organisasional berubah satu satuan, maka *organizational citizenship behavior* karyawan di PT. CB Capital akan berubah sebesar 0.305 dengan anggapan kepuasan kerja tidak mengalami perubahan. Tanda positif pada nilai koefisien regresi komitmen organisasional melambangkan hubungan yang searah antara komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* di PT. CB Capital, artinya apabila komitmen organisasional semakin baik, maka besarnya *organizational citizenship behavior* di PT. CB Capital juga akan mengalami peningkatan.

Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_2) adalah 0.366, artinya jika kepuasan kerja berubah satu satuan, maka *organizational citizenship behavior* karyawan di PT. CB Capital akan berubah sebesar 0.366 dengan anggapan komitmen organisasional tidak mengalami perubahan. Tanda positif pada nilai koefisien regresi kepuasan kerja melambangkan hubungan yang searah antara kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* di PT. CB Capital, artinya apabila kepuasan kerja semakin baik, maka besarnya *organizational citizenship behavior* di PT. CB Capital juga akan mengalami peningkatan.

Nilai Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R Square)

Model regresi antara komitmen organisasional (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) di PT. CB Capital menghasilkan nilai korelasi (R) dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebagai berikut:

Tabel 9
Nilai R dan R Square

R	R Square
0.721	0.520

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0.721 menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* karyawan di PT. CB Capital tergolong kuat. Nilai koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0.520, memiliki arti bahwa kemampuan komitmen organisasional dan kepuasan kerja dalam menjelaskan keragaman perubahan pada *organizational citizenship behavior* karyawan di PT. CB Capital adalah sebesar 52% dan sisanya 48% dijelaskan oleh faktor lain. Dengan kata lain, *organizational citizenship behavior* karyawan di PT. CB Capital dipengaruhi oleh komitmen organisasional dan kepuasan kerja sebesar 52% dan sisanya 48% dipengaruhi oleh faktor lain selain komitmen organisasional dan kepuasan kerja.

Uji Hipotesis Pengaruh Parsial (Uji t)

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 (α=5%), maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

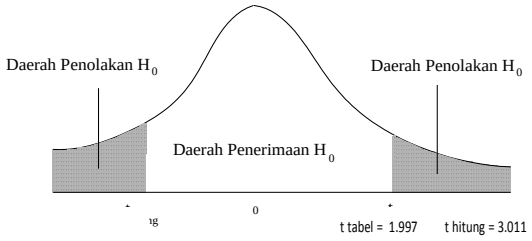
Hasil uji t antara komitmen organisasional (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan (Y) di PT. CB Capital adalah sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji t

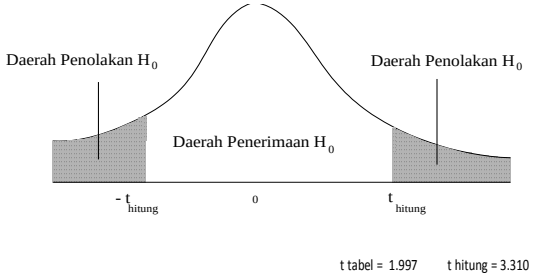
Variabel Bebas	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
Komitmen Organisasional (X_1)	0.305	0.101	0.370	3.011	0.004
Kepuasan Kerja (X_2)	0.366	0.111	0.407	3.310	0.002

Berdasarkan Tabel 10 hasil uji t antara komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan menghasilkan nilai t hitung sebesar 3.011 lebih besar dari t tabel 1.997 (df=66, α/2=0.025) dan nilai signifikansi sebesar 0.004 kurang dari 0.05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga disimpulkan bahwa komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizens behaviour* karyawan di PT. CB Capital. Berdasarkan hasil ini hipotesis penelitian yang menduga bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. CB Capital, terbukti kebenarannya.

Gambar 3.
Kurva Uji t X1 → Y



Gambar 4
Kurva Uji t X2 → Y



Hasil uji t antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan menghasilkan nilai t hitung sebesar 3.310 lebih besar dari t tabel 1.997 (df=66, α/2=0.025) dan nilai signifikansi sebesar 0.002 kurang dari 0.05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di PT. CB Capital. Berdasarkan hasil ini hipotesis penelitian yang menduga bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. CB Capital, terbukti kebenarannya

Uji Hipotesis Pengaruh Simultan (Uji F)

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 (α=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. CB Capital adalah sebagai berikut :

Tabel 11
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	7.004	2	3.502	35.776	0.000
Residual	6.461	66	0.098		
Total	13.465	68			

Berdasarkan Tabel 11 hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 35.776 lebih besar dari F tabel 3.135 (df1=2, df2=66, α=0.05) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 kurang dari 0.05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga disimpulkan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. CB Capital. Hal ini berarti komitmen organisasional semakin baik serta kepuasan kerja yang semakin tinggi, akan dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* di PT. CB Capital secara nyata. Berdasarkan hasil ini hipotesis penelitian yang menduga bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. CB Capital, terbukti kebenarannya.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Dari hasil analisa komitmen organisasional, menunjukkan bahwa komitmen organisasional karyawan PT. CB Capital tergolong tinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi, memiliki kemauan untuk mengerahkan kemampuan secara maksimal, dan karyawan memiliki keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan organisasi. Apabila dilihat dari sisi setiap dimensinya, dimensi yang paling tinggi nilainya adalah dimensi kemauan karyawan untuk mengerahkan kemampuan secara maksimal.. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesa (uji t) untuk mengetahui pengaruh dari komitmen organisasional terhadap OCB dihasilkan nilai hitung dengan signifikasi 0.004 yang lebih kecil dari 5%. Hal ini berarti komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB sesuai dengan H1.

Dari hasil analisa kepuasan kerja, menunjukkan bahwa kepuasan kerja tergolong tinggi, hal ini berarti karyawan puas baik dalam sisi kepuasan terhadap pembayaran, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap supervisor. Apabila dilihat lebih lanjut setiap dimensinya, keseluruhan dimensi menunjukkan hasil yang bagus, menunjukkan kepuasan kerja terjadi secara menyeluruh pada setiap dimensinnya, dan dimensi yang paling tinggi penilaiannya adalah dimensi kepuasan terhadap rekan kerja. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesa (uji t) untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja terhadap OCB dihasilkan nilai hitung dengan signifikasi 0.002 yang lebih kecil dari 5%. Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB sesuai dengan H2.

Dari hasil analisa *organizational citizenship behavior*, menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* tergolong tinggi, hal ini berarti karyawan melakukan dengan dalam *altruism, courtesy, civic virtue, conciesniousness, sportmanship*. Apabila dilihat lebih lanjut setiap dimensinya, keseluruhan dimensi menunjukkan hasil yang bagus, menunjukkan *organizational citizenship behavior* terjadi secara menyeluruh pada setiap dimensinnya, dan dimensi yang paling tinggi penilaiannya adalah dimensi *courtesy*. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesa (uji F), diketahui bahwa hipotesa yang dihasilkan cocok atau sesuai untuk menggambarkan hipotesa (H3) yang diamsusikan yaitu secara simultan komitmen organisasional (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Dari hasil regresi, dapat diketahui bahwa pengaruh kepuasan kerja (X2) lebih dominan atau lebih besar jika dibandingkan komitmen organisasional (X1) terhadap OCB di PT.CB Capital terbukti dengan nilai coefficient standardized kepuasan kerja (X2), lebih tinggi dibanding komitmen organsisasional (X1).

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta

Berry, L.M. (2007). *Psychology at work* (10th ed). New York: Mc Graw Hill Company

Bungin, B. (2007) *Penelitian Kualitatif*. Prenada Media Group: Jakarta.

Gozali, Iman. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gujarati, Damodar, N. (2006). *Essential of Econometrics*. Thrid Edition. Massachussets. Boston.

Hasibuan, M., (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Toko Gunung Agung

Husein Umar, (2003). *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Johan, R. (2002). Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur*. 1 (1), 6-31. Retrieved March 10,2011, from http://www1.bpkpenabur.or.id/jurnal/01/006-031.pdf

Kuncoro, M. (2003) *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.

Kuntjoro, Z.S. (2002), Komitmen Organisasi, (ON LINE), http://www.e-psikologi.com 15Desember 2009

Luthans, F. (2007). *Organizational Behavior* (11th ed). Singapore: Mc Graw Hill Company.

Malhotra, N.K. (2004). *Marketing Research: An Applied Orientation* (4th ed). USA: Pearson Prentice Hall.

Mathis & Jackson, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9 th ed.) Jakarta : Salemba Empat

Nezakati, H., Asgari, O., Karimi, F. & Kohzadi V. (2010,September). Fostering Organizational Citizenship Behavior (OCB) Through Human Resources Empowerment (HRE). *World Journal of Management*, 2(3), 47-64

Organ, D. W., Podsakoff, Philip M. & Mackenzie, S.B. (2006). Organizational Citizenship Behavior Its Nature, Antecedents, and Consequences. America: Sage publications, Inc.

Panggabean, M, (2001), Perbedaan Komitmen Organisasional Berdasarkan Karakteristik Individu, *Media Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol.1.

Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisa Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta : Gava Media

Rhoades, L. & Eisenberger, R., (2001). Perceived Organizational Support: A review of the literature. Journal of Applied Psychology, 71, 500-507.

Robbins, S .P (2006). *Perilaku organisasi* (10th Ed). Jakarta : PT. Index.

Robbins, S .P. & Judge, T.A. (2008) *Perilaku Organisasi* (12th Ed). Jakarta : Salemba Empat

Santosa, G. R. (2004), *Statistik*, Penerbit Andy, Yogyakarta.

Soejono, (2005, Maret). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan dan Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 22-47

Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : CV.Alfabeta

Suharyadi dan Purwanto S.K. (2003). *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.

Sukarno, G. 2004. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Ventura*, 7(3),30-34

Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Syahril, N & Widyarini, N. (2007, Desember). Kepribadian, Kepemimpinan Tranformasional, dan Perilaku Kewargaorganisasian. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 40-46.

Triyanto. A & Santosa, T.E.C. (2009, Mei). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan pengaruhnya terhadap keinginan keluar dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7,(4), 1-13.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja* (3th ed.). Jakarta: Rajawali