

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
LOYALITAS KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera
Di Kota Semarang)**

Diah Nurhayati¹ MariaMagdalena Minarsih SE. MM² Heru Sri Wulan SE. MM³

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

Abstract

This study aimed to analyze the effect of job satisfaction Environment, and Loyalty to the Organizational Citizenship Behavior (OCB). The data used in this study is primary data obtained from questionnaires. Total sample of 80 respondents who constitute the entirety of the population PT. Perwira Bhakti Sentra Sejahtera Semarang so used saturated samples.

Among 80 questionnaires distributed to the employees of PT. Perwira Bhakti Sentra Sejahtera Semarang can be processed to fulfill the objectives of this study. Results of this study proved that only organizational climates and employees' satisfaction have significant influences on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of the employees of PT. Perwira Bhakti Sentra Sejahtera Semarang.

The analysis technique used is multiple regression method and hypothesis testing using the F test and t test. The results showed that the variable Job Satisfaction has positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Environment and Loyalty variable has positive but not significant committed to the Organizational Citizenship Behavior (OCB). And the variable that has the most dominant influence on Organizational Citizenship Behavior (OCB) is variable Job Satisfaction. From this study were obtained R^2 value of 70.8%, meaning that 70.8 of Organizational Citizenship Behavior (OCB) variable could be explained by independent variable. The remaining 29.2% is explained by the other variables outside the equation.

Keyword : Job Satisfaction, Environment Work, Loyalty of Employee and Organizational Citizenship Behavior (OCB)

1 Penulis

2 Pembimbing I

3 Pembimbing II

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* OCB. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 80 orang responden yang merupakan keseluruhan dari populasi PT. Perwira Bhakti Sentra Sejahtera Semarang, sehingga digunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* OCB. Variabel Lingkungan Kerja dan Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* OCB. Dan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* OCB adalah variabel Kepuasan Kerja. Dari penelitian ini diperoleh nilai R^2 sebesar 70.8%, hal tersebut berarti bahwa 70.8 variabel *Organizational Citizenship Behavior* OCB dapat dijelaskan oleh variabel independennya yaitu Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas dan sisanya yaitu sebesar 29.2% dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain diluar persamaan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja dan OCB

-
- 1 Penulis
 - 2 Pembimbing I
 - 3 Pembimbing II

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Organizational Citizenship Behavior merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja. Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pelanggan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Sebelum karyawan melakukan perilaku ini, akan ada penyebab mengapa mereka rela melakukan hal tersebut yang sebagian besar disebabkan oleh besarnya kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan dan tingkat loyalitas yang sangat berperan dalam hal memberikan hasil kerja yang “lebih” kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Apabila seseorang merasa mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukannya selama ini, maka itu cukup menjadi motivasinya untuk tetap tinggal dan bertahan akan segala kondisi memprihatinkan yang harus diterima.

Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan

loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

karena adanya kurang perhatian pimpinan terhadap bawahan, kurang loyalnya pimpinan, pembayaran, pekerjaan itu sendiri, promosi yang akan didapatnya, atasan di tempat kerja dan juga rekan-rekan sesama karyawan dan lingkungan kerja yang menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan yang berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja. Serta kurangnya sikap loyalitas terhadap sesama karyawan dalam satu lingkungan kerja yang tidak bisa bertoleransi satu sama lain.

Berdasarkan permasalahan diatas maka penyusun mengambil judul **PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang)**

1.2 Perumusan masalah

1. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan di PT. Perwira Bhakti Sentra Sejahtera Semarang?
2. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan di PT. Perwira Bhakti Sentra Sejahtera Semarang?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan PT. Perwira Bhakti Sentra Sejahtera Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

karyawan PT. Perwira Bhakti
Sentra Sejahtera Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja karyawan dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perwira Bhakti Sentra Sejahtera Semarang.
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. Perwira Bhakti Sentra Sejahtera Semarang.
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. Perwira Bhakti Sentra Sejahtera Semarang.

II . KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja (Tangkilisan, 2005, p.164). Berdasarkan Robbins (2003, p.30), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima, Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan; merupakan sikap umum yang

dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Porter (dalam Pradikta, 2011: 21), ia mendefinisikan kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada. Semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada, maka seseorang cenderung merasa semakin puas.

Sedangkan Luthans (dalam Yashinta 2010:22) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2.1.1 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Smith, Kendall & Hulin (dalam Luthans, 2006:243) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. Dimensi itu adalah:

- a. Pekerjaan itu sendiri (Work It self), Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam

melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

- b. Atasan (Supervision), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
- c. Teman sekerja (Workers), Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- d. Promosi (Promotion), Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- e. Gaji/Upah (Pay), Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Mangkunegara(2005:120)mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan (Budyanto dan Oetomo, 2011:192). Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut (Cahyadi, 2013).

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman, lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan tidak efisiennya suatu rancangan sistem kerja, hal ini dikarenakan pola lingkungan kerja adalah pola tindakan anggota organisasi yang mempengaruhi efektivitas organisasi secara langsung atau tidak langsung, yang meliputi kinerja dan produktivitas, absenteisme dan perputaran, serta keanggotaan organisasi.

Sedangkan Sedarmayanti (2009:2) mengungkapkan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, etode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Nitisemito (2002:183) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

a. Jenis Lingkungan Kerja

Dalam bukunya Sedarmayanti (2009:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dibagi kedalam dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2001:31) adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan karyawan yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, ada faktor-faktor yang membentuknya.

Menurut Sedarmayanti (2009:28) faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia / pegawai, diantaranya: 1. Penerangan/cahaya di tempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu diperlukan cahaya yang terang tapi tidak

menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan kurang jelas sehingga pekerjaan menjadi lambat dan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. 2. Temperatur ditempat kerja Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

1. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban ini berhubungan dengan temperatur udara, dan secara bersamaan antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara disekitar tempat kerja harus segar karena dapat memberikan rasa sejuk dan segar selama bekerja, sebaliknya apabila udara kotor akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

3. Kebisingan di tempat kerja Suara bising mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Getaran mekanis di tempat kerja artinya getaran yang timbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini

sampai ketubuh dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi kerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakitdiantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

5. Bau tidak sedap di tempat kerja Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.
6. Tata warna di tempat kerja Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
7. Dekorasi di tempat kerja Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.
8. Musik di tempat kerja Menurut para pakar musik harus disesuaikan dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Musik yang tidak sesuai yang dipedengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
9. Keamanan di tempat kerja Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

Sedangkan faktor yang membentuk kondisi lingkungan non fisik atau kondisi

psikologis kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:105) meliputi:

a. Bosan Kerja

Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah. Kebosanan kerja dapat mengakibatkan penurunan produksi, untuk mengurangi perasaan bosan kerja dapat dilakukan melalui penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian motivasi, dan rotasi kerja.

b. Keletihan kerja

Keletihan kerja terdiri dari dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis dapat menyebabkan meningkatnya absensi, labour turn over, dan kecelakaan kerja.

Indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2011:27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja
2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja
3. Keamanan di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja

2.3 Pengertian Loyalitas Kerja

Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-

tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Utomo, 2002, p.9).

Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Utomo, 2002, p.9). Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (Trianasari, 2005), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

- a. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

- c. Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
- d. Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
- e. Hubungan antar pribadi, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan, Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja akan tercipta apa bila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Yuliandri

(dalam Kadarwati, 2003) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

Selanjutnya Steers dan Porter (dalam Kusumo, 2006) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

- a. Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
- c. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman. Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru

dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi : adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

2.4 Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)

perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. (Organ, 1988; dalam Bolino, Turnley dan Bloodgood 2002:505), atau dengan kata lain, OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal. Merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Berdasarkan definisi mengenai OCB di atas dapat ditarik beberapa pokok-pokok pikiran penting, yaitu:

- a. Tindakan bebas, sukarela, tidak untuk kepentingan diri sendiri namun untuk pihak lain (rekan kerja, kelompok, atau organisasi).
- b. Tidak diperintahkan secara formal
- c. Tidak diakui dengan kompensasi atau
- d. penghargaan formal
- e. Dimensi OCB

Terdapat lima dimensi OCB menurut Organ et al. (2006) adalah sebagai berikut :

1. *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

3. *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan – keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah- masalah interpersonal. Seseorang yang

memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5. *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Menurut Organ 1988; Podsakoff dan MacKenzie, 1997, dalam Bolino, Turnley dan Bloodgood (2002: 509), secara spesifik OCB dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam hal:

- a. Mendorong peningkatan produktifitas manajer dan karyawan
- b. Mendorong penggunaan sumber-sumber daya yang dimiliki organisasi untuk tujuan yang lebih spesifik.
- c. Mengurangi kebutuhan untuk menggunakan sumber daya organisasi yang langka pada fungsi pemeliharaan.
- d. Memfasilitasi aktivitas koordinasi diantara anggota tim dan kelompok kerja.
- e. Lebih meningkatkan kemampuan organisasi untuk memelihara dan mempertahankan karyawan yang

- berkualitas dengan membuat lingkungan kerja sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk bekerja.
- f. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi dengan mengurangi keragaman variasi kinerja masing-masing unit organisasi.
 - g. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk melakukan adaptasi terhadap perubahan lingkungan.

Van Dyne et al. (1994) dalam Bolino, Turnley dan Bloodgood (2002:512), bahkan sudah mengembangkan kerangka hubungan antara OCB, modal sosial, dan kinerja organisasi. Dijelaskan lebih lanjut bahwa dimensi OCB meliputi loyalitas, kepatuhan, partisipasi fungsional, partisipasi sosial dan partisipasi advokasi, berinteraksi dengan modal sosial yang dimiliki organisasi yaitu dimensi struktural, dimensi relasional, dan dimensi kognitif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB.

Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain adalah budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (mood), persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja dan jenis kelamin (gender) memberikan dampak yang cukup

signifikan sehingga perkembangannya perlu untuk diperhatikan, yaitu:

- a. Budaya dan Iklim Organisasi.
Menurut Organ (2006), terdapat bukti-bukti kuat yang mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama memicu terjadinya OCB. (Sloat 1999, p.20) berpendapat bahwa karyawan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab kerja mereka apabila mereka:
 1. Merasa puas akan pekerjaannya
 2. Menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari para pengawas.
 3. Percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi.

Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

Konovsky dan Pugh (1994) dalam (dalam Emanuel, Arieck 2011) menggunakan teori pertukaran sosial (social exchange theory) untuk berpendapat bahwa ketika karyawan telah puas terhadap pekerjaannya, mereka akan membalasnya. Pembalasan dari karyawan tersebut termasuk perasaan memiliki (sense of belonging) yang kuat terhadap organisasi dan perilaku seperti *Organizational Citizenship Behavior*.

b. Kepribadian dan suasana hati (mood).

Kepribadian dan suasana hati (mood) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB secara individual maupun kelompok. George dan Brief (1992) (dalam Emanuel, Ariek 2011) berpendapat bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh mood. Meskipun suasana hati sebagian dipengaruhi oleh kepribadian, ia juga dipengaruhi oleh situasi, misalnya iklim kelompok kejadian faktor-faktor keorganisasian. Jadi jika organisasi sukarela memberikan bantuan kepada orang lain (Sloat, 1999)

c. Persepsi terhadap Perceived Organizational Support.

Studi Shore dan Wayne (1993) (dalam Emanuel, Ariek 2011) mengemukakan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional (Perceived Organizational Support/ POS) dapat menjadi prediktor OCB. Pekerja yang merasa didukung organisasi, akan memberikan timbal baliknya (feed back) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku citizenship

d. Persepsi terhadap kualitas hubungan atau interaksi atasanbawahan.

Miner (1988) (dalam Emanuel, Ariek 2011) mengemukakan bahwa interaksi atasan bawahan yang berkualitas akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja, produktifitas, dan kinerja karyawan. e. Masa Kerja. Greenberg dan Baron (2000) mengemukakan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin berpengaruh pada OCB. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Sommers et al. (1996). (dalam Emanuel, Ariek 2011) Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor OCB karena variabel-variabel tersebut mewakili “ pengukuran” terhadap “ investasi” karyawan di organisasi. Penelitian- penelitian

sebelumnya menunjukkan bahwa masa kerja berkorelasi dengan OCB. Karyawan yang telah lama bekerja akan memiliki kedekatan dan keterikatan yang kuat dengan organisasi tersebut. Masa kerja yang lama juga akan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta menimbulkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi yang mempekerjakannya. f. Jenis Kelamin (gender) Konrad et al. (2000) mengemukakan bahwa perilaku perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria. Lovel et al (1999) juga menemukan perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam tingkatan OCB mereka, dimana perilaku menolong wanita lebih besar daripada pria. Morrison (1994) juga membuktikan bahwa ada perbedaan persepsi terhadap OCB antara pria dan wanita, dimana wanita menganggap OCB merupakan bagian dari perilaku in-role mereka dibanding pria.

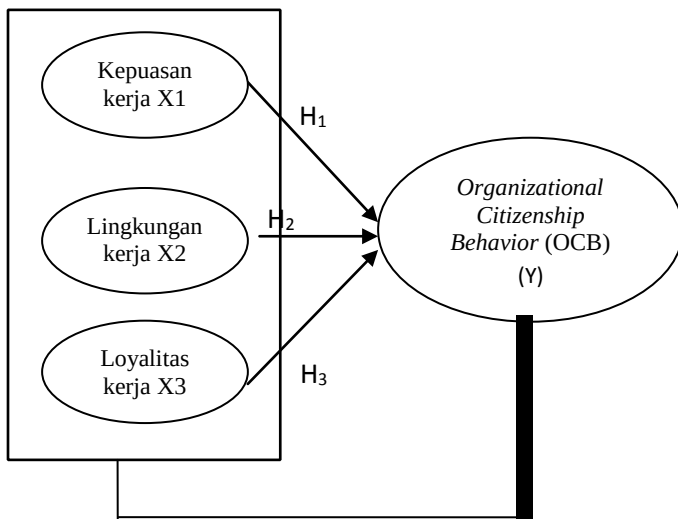
2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini antara lain :

Peneliti dan tahun	Judul	Variabel	Sampel dan Teknik analisis	Hasil
Septia Yuli Hapsari 2015	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Nilai Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).	Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). Independen: Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Nilai Organisasi	249 responden dan Regresi linear berganda	Kepuasan dan motivasi berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). Nilai Organisasi tidak berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).
Rusdi, Muklis Yunus, Syafruddin Chan 2015	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).	Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). Independen: Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja	120 responden dan Analisis Jalur	Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).
Dyah Puspita, Rusdarti & Suparjo	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).	Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). Independen: Komitmen organisasi, Kepuasan Kerja	143 responden dan SEM	Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). Organizational
		dan Budaya Organisasi		<i>Citizenship Behavior</i> (OCB).

A.A. Bayu Suryanatha dan Komang Ardana	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).	Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Independen: Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi	70 responden dan Analisis Jalur	Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)
Dini, Umar dan Hamidah Nayati	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan	Dependen: Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan. Independen: Kompensasi dan Kepuasan Kerja	89 responden dan Analisis Jalur	Hubungan Kompensasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja. Hubungan Kompensasi, Hubungan Kepuasan Kerja, berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hubungan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Hubungan Kompensasi, Hubungan Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

2.6 Kerangka Pemikiran Teoritis.



X₁ = Kepuasan kerja
X₂ = Lingkungan kerja
X₃ = Loyalitas kerja
Y = Organizational Citizenship Behavior (OCB)

2.7 Hipotesa

Hipotesis penelitian ini adalah :

- H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Apabila Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin meningkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya Semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- H3: Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya semakin tinggi loyalitas kerja karyawan maka akan semakin meningkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

H4: Kepuasan kerja, Lingkungan kerja dan Loyalitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya semakin tinggi dan baik Kepuasan kerja, lingkungan kerja dan Loyalitas kerja karyawan maka akan semakin meningkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen. Sebagai variabel independen adalah Kepuasan kerja (X₁), Lingkungan kerja (X₂), dan Loyalitas kerja (X₃). Sedangkan variabel dependen adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

1. Variabel kepuasan kerja dengan indikator sebagai :

Kepuasan terhadap pekerjaan

- a) Kepuasan terhadap atasan (supervisor)
 - b) Kepuasan terhadap rekan teman sekerja (kelompok)
 - c) Kepuasan terhadap promosi jabatan
 - d) Kepuasan terhadap gaji (upah)
2. Indikator dari lingkungan kerja sebagai berikut:
 - a) Penerangan / cahaya di tempat kerja
 - b) Temperatur / suhu udara di tempat kerja
 - c) Keamanan di tempat kerja
 - d) Sirkulasi udara di tempat kerja
 - e) Kebisingan di tempat kerja

3. Indikator Loyalitas kerja :

- a) Taat pada peraturan
- b) Tanggung jawab pada perusahaan
- c) Kemauan untuk bekerja sama
- d) Rasa memiliki
- e) Hubungan antar pribadi

4. indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut :

- a) Sportmanship
Berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan
- b) Civicvirtue
Berusaha mencari informasi untuk perusahaan
- c) Conscientiousness
Keikutsertaan dalam kegiatan perusahaan
- d) Altruism
Ikut mempromosikan produk perusahaan
- e) Courtesy
Memberikan hasil kerja yang maksimal

3.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu (Uma, 2006). Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Semarang yang berjumlah 80 Karyawan.

Pada penelitian ini menggunakan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, maka teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah teknik sensus dimana semua populasi mempunyai kesempatan yang sama menjadi sampel atau responden 2) Teknik Pengambilan Sampel Sampel merupakan bagian yang berguna bagi tujuan penelitian populasi dan aspek-aspeknya. Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap cukup mewakili (Ghozali, 2008). Penelitian ini menggunakan metode pemilihan sample nonprobability sampling untuk jenis purposive sampling dengan pertimbangan (judgement sampling) yang artinya tipe pemilihan sampel secara tidak acak yang informasinya diperoleh dengan menggunakan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah jumlah seluruh pegawai PT.

Perwirabhakti Sentrasejahtera Semarang yang berjumlah 80 karyawan, maka perhitungan sampel

dihitung dengan menggunakan rumus dari Slovin (Husein Umar, 2003:132) adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N (\alpha)^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel N = ukuran populasi α = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 100%.

Dalam penelitian ini :

N : 80

α : 10%

Jadi

80 n =

$1 + 80 (0,01)^2$

= 79,36 dibulatkan menjadi 80 responden

Tabel 3.1
Klasifikasi Responden Penelitian di PT.
Perwirabhakti Sentrasejahtera Semarang

No	Jabatan	Jumlah
1.	Marketing	48
2.	Staff karyawan	12
3.	SPM	20
J u m l a h		80

Sumber : PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera, 2015

Berdasarkan perhitungan tabel 3.1 di atas, sampel yang diambil dalam penelitian diperoleh sebesar 79,36 kemudian dibulatkan menjadi 80 responden dan berdasarkan hasil pertimbangan tersebut diatas maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Semarang di Kota Semarang sebanyak 80 responden.

1.3 Jenis data

Data primer dan data sekunder

1.4 Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

a. Kuesioner

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan akan memberi respon atas pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini kuesioner menggunakan pertanyaan tertutup dan terbuka. Pengukuran variable dilakukan dengan skala Likert yang menggunakan metode scoring sebagai berikut :

- a. Untuk jawaban "STS" sangat tidak setuju diberi nilai = 1
- b. Untuk jawaban "TS" tidak setuju diberi nilai = 2
- c. Untuk jawaban "KS" kurang setuju diberi nilai = 3
- d. Untuk jawaban "S" setuju diberi nilai = 4
- e. Untuk jawaban "SS" sangat setuju diberi nilai = 5

Angka 1 menunjukkan bahwa responden tidak mendukung terhadap pertanyaan yang diberikan. Sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa responden mendukung terhadap pertanyaan yang diberikan.

b. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian.

1.5 Metode Analisis Data

1.5.1 Analisis Data Kualitatif & Kuantitatif

Analisis data kualitatif adalah bentuk analisa yang berdasarkan dari data yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Data kualitatif ini merupakan data yang tidak dengan segera dapat di kuantifikasi kecuali jika dikodekan dan dikategorisasi dengan sejumlah cara (Uma, 2006). Proses analisis

kualitatif ini dilakukan dalam tahapan sebagai berikut :

a) Pengeditan (*Editing*)

Pengeditan adalah memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesa.

b) Pemberian Kode (*Coding*)

Proses pemberian kode tertentu terhadap macam dari kuesioner untuk kelompok ke dalam kategori yang sama.

c) Pemberian Skor (*Scoring*)

Mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan skala Likert.

d) Tabulating

Pengelompokkan data atas jawaban dengan benar dan teliti, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai berwujud dalam bentuk yang berguna.

1.5.2 Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya (Uma, 2006). Adapun alat yang akan digunakan adalah

1.5.3 Uji Instrumen

Instrument untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan beberapa pernyataan (kuesioner) yang disusun dengan skala Likert. Skala Likert adalah skala interval yang secara spesifik menggunakan lima pilihan, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju (Uma, 2006). Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif jawaban seperti tabel 3.2. di bawah ini:

Tabel 3.2
Instrumen Penelitian (Skala Likert)

No.	Kategori	skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat tidak Setuju	1

Sumber : Ghozali (2011:98)

Berdasarkan hasil tanggapan 80 orang responden akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dalam kategori sebagai berikut :

STS atau “Sangat Tidak Setuju” diberi skor =1

TS atau “Tidak Setuju” diberi skor = 2

KS atau “Kurang Setuju ” diberi Skor = 3

S atau “Setuju” diberi

skor = 4

SS atau “Sangat Setuju” diberi skor = 5

1. Validitas dan Reliabilitas

Untuk mendukung analisis regresi dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sah /valid tidak suatu kuisioner, suatu kuisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2008). Langkah selanjutnya adalah secara statistik, angka korelasi yang diperoleh dengan melihat tanda bintang pada hasil skor total, atau membandingkan dengan angka bebas korelasi nilai r yang menunjukkan valid. Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan table r produk moment. Kriteria penilaian uji validitas adalah :

- Apabila r hitung $> r$ table, maka item kuesioner tersebut valid.
- Apabila r hitung $< r$ table, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

Uji reliabilitas adalah suatu indek yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu penelitian pengukur dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, selama aspek yang diukur dalam dari subjek memang belum berubah. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach* (Ghozali, 2008). Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliable akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan computer program SPSS.

Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah :

- Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
- Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

2. Analisa Data regresi berganda

Model penelitian yang diajukan adalah: Regresi berganda dilakukan terhadap model lebih dari satu variable bebas, untuk diketahui pengaruhnya terhadap variabel terikat (Ghozali, 2009). $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$ Diketahui:

Y : Organizational Citizenship Behavior (OCB)

a : Konstanta b : Koefisien

X_1 : Kepuasan Kerja

X_2 : Lingkungan Kerja X_3 :

Loyalitas Kerja

e : standar error

3 Uji Hipotesis

Uji t (Uji signifikasi parsial)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- Merumuskan Hipotesis ($H_0 : H_a$) $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh antara kepuasan

kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja secara parsial terhadap : Organizational Citizenship Behavior (OCB).

$H_a : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh antara kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja secara parsial terhadap : Organizational Citizenship Behavior (OCB).

2. Menentukan titik kritis / ttabel Tingkat signifikansi yang dipakai adalah 5 % ($\alpha = 0,05$), sedangkan degree of freedom (df) = $n - k - 1$

Dimana : n = sampel

k = variabel

3. Mencari t hitung t hitung = , dimana b = nilai yang dihipotesiskan s_b = simpangan baku
4. Buat kesimpulan, dengan menerima H_o atau menolak H_o . Dengan ketentuan sebagai berikut : t hitung $> t$ tabel berarti H_o ditolak dan H_a diterima t hitung $< t$ tabel berarti H_o diterima dan H_a ditolak

Uji F (Kelayakan Model)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik distribusi F, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Merumuskan Hipotesa (H_o ; H_a)

H_o : $b = 0$ (tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja secara simultan terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

H_a : $b \neq 0$ (terdapat pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja secara simultan terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

- b. Mencari titik kritis / F tabel

Tingkat signifikansi yang dipakai adalah 5 % ($\alpha = 0,05$), sedangkan degree of freedom (df) = $n - k - 1$ Dimana : n = sampel k = variabel

- a. Mencari F hitung

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan : R = Koefisien regresi ganda k = jumlah variabel independent n = Jumlah anggota sampel 4) Buat kesimpulan, dengan menerima H_o atau menolak H_o . Dengan ketentuan sebagai berikut :

a. $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_o ditolak dan H_a diterima

b. $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_o diterima dan H_a ditolak.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel variabel independent secara bersamaan (simultan) terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F test yaitu dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{table} .

Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independent sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependent. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan .

IV : PEMBAHASAN

4.1 Analisis Data

4.1.1 Uji Reliabilitas dan Validitas

4.1.2 Uji Validitas Data

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas kepuasan kerja

Variabel dengan Indikatornya	r hitung	>/<	R tabel	Ket
Lingkunga kerja (X ₂)	.645	>	0,22	Valid
- X2.1	.613	>	0,22	Valid
- X2.2	.633	>	0,22	Valid
- X2.3	.594	>	0,22	Valid
- X2.4	.434	>	0,22	Valid
- X2.5				

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas lingkungan kerja

Variabel dengan Indikatornya	r hitung	>/<	R tabel	Ket
Lingkunga kerja (X ₂)	.645	>	0,22	Valid
- X2.1	.613	>	0,22	Valid
- X2.2	.633	>	0,22	Valid
- X2.3	.594	>	0,22	Valid
- X2.4	.434	>	0,22	Valid
- X2.5				

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas loyalitas Kerja

Variabel dengan Indikatornya	r hitung	>/<	r tabel	Ket
Loyalitas kerja(X3)	.568	>	0,22	Valid
- X3.1	.459	>	0,22	Valid
- X3.2	.517	>	0,22	Valid
- X3.3	.476	>	0,22	Valid
- X3.4	.431	>	0,22	Valid
- X3.5				

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Variabel dengan Indikatornya	R hitung	>/<	r tabel	Ket.
OCB (Y)				
- Y.1	.520	>	0,22	Valid
- Y.2	.490	>	0,22	Valid
- Y.3	.449	>	0,22	Valid
- Y.4	.423	>	0,22	Valid
- Y.5	.439	>	0,22	Valid

4.1.3 Uji Reliabilitas

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha
1.	Kepuasan kerja (X1)	.788
2.	Lingkungan kerja (X2)	.798
3.	loyalitas (X3)	.729
4.	OCB (Y)	.704

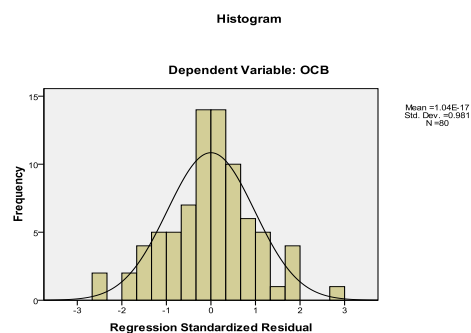
4.1.4 Uji Asumsi Klasik

4.1.4.1 Uji Normalitas Data

a. Histogram *Display Normal Curve*.

Gambar 4.2

Uji Normalitas Histogram



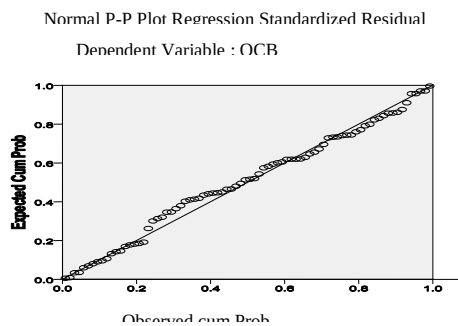
b. Uji Multikolonieritas

Tabel 4.9
Variance Inflation Factor

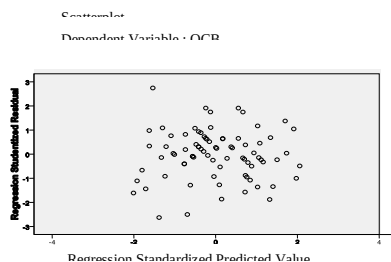
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.408	2.450
.415	2.411
.405	2.466

c. Uji Normalitas

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas



Gambar 4.4
Uji Heteroskedastisitas



4.1.5 Analisis Data Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda adalah model regresi yang melibatkan satu variabel respon dengan beberapa variabel bebas. Berikut ini adalah hasil perhitungan

analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 17.0, yang disajikan dalam Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
3.674	1.036		3.55	0		
0.375	0.083	0.43	4.52	0	0.408	2.45
0.219	0.076	0.271	2.88	0.01	0.415	2.41
0.223	0.089	0.239	2.5	0.02	0.405	2.47

a. Dependent Variable: OCB

4.1.6 Koefisien Determinasi

Tabel 4.11
Koefisien R hitung dan Determinasi (Ajd R2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.848 ^a	0.719	0.708	1.605	1.963

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, LingKerja, KepKerja

b. Dependent Variable: OCB

Tabel 4.11 di atas menunjukkan besarnya nilai determinasi (Adjusted R square) hasil hitung adalah sebesar 0,708. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikatnya sebesar 70,8%, di mana sisanya yaitu sebesar 29,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

4.1.7 Pengujian Hipotesis

4.1.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4.12
Hasil Perhitungan Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.674	1.036		3.546	.0
	Kepuasan kerja	0.375	0.083	0.43	4.522	.0
	Lingkungan	0.219	0.076	0.271	2.876	0.01
	Loyalitas	0.223	0.089	0.239	2.502	0.02
a. Dependent Variable: Prestasi Pegawai						

4.1.7.2 Uji F (Uji Kelayakan Model)

Tabel 4.13
Hasil Perhitungan F hitung

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	501.914	3	167.31	64.95	.000 ^a
	Residual	195.774	76	2.576		
	Total	697.688	79			
a. Predictors: (Constant) kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas						
b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior(OCB)						

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah :

1. Semua indikator variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel (0.22) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel OCB PT. Perwirabhakti Sentra Sejahtera Semarang adalah valid.
2. Semua variabel penelitian memiliki nilai Alpha Cronbach yang lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran variabel penelitian adalah reliabel.
3. Hasil persamaan analisis regresi berganda adalah $Y = 3,674 + 0,375X_1 + 0,219X_2 + 0,223X_3 + e$, hal ini berarti :

a. Nilai Konstanta (α) sebesar 3,674 Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas dianggap tetap maka OCB pegawai bernilai positif. Hal tersebut berarti jika PT..... tidak meningkatkan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas maka OCB karyawan tetap meningkat.

b. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (X_1) adalah sebesar 0.375 X_1 dan signifikan (nilai probabilitasnya = 0,000 atau di bawah 5 %). Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja terhadap OCB. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kepuasan kerja semakin meningkat maka OCB akan meningkat pula.

c. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X_2) adalah sebesar 0,219 X_2 , dan signifikan (nilai probabilitasnya = 0,005 atau di bawah 5%). Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap OCB , Hal ini dapat diartikan bahwa jika pendidikan semakin meningkat maka OCB akan meningkat pula.

d. Nilai koefisien regresi untuk variabel loyalitas (X3) adalah sebesar 0,223 X3 dan signifikan (nilai probabilitasnya= 0,015 atau di bawah 5 %). Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel loyalitas terhadap OCB .Hal ini dapat diartikan bahwa jika loyalitas semakin meningkat maka OCB akan meningkat pula.

4. Nilai determinasi (Adjusted R square) sebesar 0,708. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikatnya sebesar 70,8 %, di mana sisanya yaitu sebesar 29,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

5.2 Saran

1. Variable loyalitas memberikan hasil yang paling kecil diantara variable yang lain. Dengan hasil ini diharapkan jadi masukan pihak manajemen untuk mencoba berbagai cara agar karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi, misalnya dengan menjadi komunikasi dua arah, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan lain-lain.

2. Diharapkan akan ada penelitian berkelanjutan tentang OCB dengan menggunakan variable yang berbeda, sehingga penelitian mengenai OCB ini lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Ngr. Bayu Suryanatha, K. A. (N.D.). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Pada Baleka Resort Hotel & Spa Legian.

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia , 1-16.

Dini Fitrianasari, U. N. (N.D.). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum “Darmayu” Di Kabupaten Ponorogo”). *J U R N A L P R O F I T V O L U M E 7 N O . 1 Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang* , 1-3.

Duwi Priyatno, Mandiri Belajar Analisis Statistik Data Dengan SPSS, Yogyakarta, Mediakom, 2013

Dyah Puspita Rini, R. S. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya *Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) (Studi Pada Pt. Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis Vol. 1 No. 1 April* .

Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2009

Fred Luthans, Perilaku *Organisasi (Organizational Behavior 10th)*, Terj: Vivin Andhika Yuwono at all Edisi 10, Yogyakarta, ANDI, 2005

Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometri Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE

Hendri, E. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 9, No.3, Oktober* , 1 -16.

Hapsari, S. Y. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Nilai Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) (Studi Kasus Pada Rs. Telogorejo Semarang).

- Hasibuan, M.S.P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia. (Edisi revisi)* Jakarta:Bumi Aksara.
- Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Kedua ,Semarang,Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001
- Imam Ghozali, 2008, *Aplikasi Analisis Multivariate dalam Program SPSS* Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro : Semarang.
- Luthans, F. (2006).*Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh.* Yogyakarta: Andi.
- Manahan P. Tampubolon, Perilaku Keorganisasian (*Organization Behavior*),Edisi Kedua, Bogor, Ghalia Indonesia, 2008
- Mangkunegara, A. P. (2005).*Perilaku dan Budaya Organisasi, Cetakan Pertama.* Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi.* Jakarta : IPWI
- Nitisemito, Alex S, 2001. *Manajemen Personalia.* Penerbit Bumi Askara, Bandung.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi. Edisi Kedelapan.* Trans. Pujaatmaka, H & Molan, B. Jakarta: PT. Prenlindo.
- Robbins, S. P. & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi Kedua Belas.* Jakarta : Salemba Empat.
- Rusdi, M. Y. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Serta Dampaknya Pada Efektifitas Perusahaan Pt. Markplus.Inc. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah*

- Stephen P. Robbins, Perilaku Organisasi, Jakarta, PT Indeks Kelompok Gramedia, 2006
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*), Terj: Diana Angelica Buku 1 dan 2, Jakarta, Salemba Empat, 2008
- Tangkislan, H.N.S.(2005). *Manajemen Publik.* Jakarta: Grasindo.
- Trianasari, Y. (2005).*Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja.* Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Uma, Sekaran. 2006. *Research Methods for Business.* Buku 1.Edisi 4.Salemba Empat: Jakarta.
- Utomo, B. (2002).Menentukan Faktor faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT P. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7 (2), 171-188.
- Vannecia Marchelle Soegandhi, D. E. (2013). pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA Vol. 1, No. 1.*