

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB Karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja

Hilmi Wiranawata*¹, Jenny Afriyanti²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Baturaja, Indonesia

wiranawata@gmail.com¹, jennyafriyanti@gmail.com²

Alamat : Tanjung Baru, Baturaja Timur, Ogan Komering Ulu Regency, South Sumatra 32121

Korespondensi email : wiranawata@gmail.com*

Abstract. This study aimed to determine the influence of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB) of employees at the Bukit Indah Lestari Baturaja Hotel. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression. Based on the results of the partial analysis there was an influence of job satisfaction on organizational citizenship behavior (OCB) of employees at the Bukit Indah Lestari Baturaja Hotel with t -count (4.878) > t -table (2.009). Organizational commitment variable had an influence on organizational citizenship behavior (OCB) of employees at the Bukit Indah Lestari Baturaja Hotel with t count (4.716) > t -table (2.009). Simultaneously, it was found that there was an influence of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB) of employees at Bukit Indah Lestari Baturaja Hotel with f -count (45.555) > f -table (3.187). The coefficient of determination (R^2) obtained was 0.650. This showed that the contribution of the influence of job satisfaction and organizational commitment to organizational citizenship behavior (OCB) was 65% while the remaining 35% was influenced by other variables not mentioned in this study such as personality, motivation, morals and organizational culture.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*(OCB) Karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Berdasarkan hasil analisis secara parsial ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*(OCB) Karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja dengan nilai t -hitung (4,878) > t -tabel (2,009). Variabel komitmen organisasi ada pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*(OCB) Karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja dengan nilai t hitung (4,716) > t -tabel (2,009). Secara simultan didapatkan ada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*(OCB) Karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja dengan nilai f -hitung (45,555) > f -tabel (3,187). Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,650. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*(OCB) sebesar 65% sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini seperti kepribadian, motivasi, moral dan budaya organisasi .

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

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang tinggi akan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut Titisari mengatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku karyawan baik terhadap rekan kerja ataupun perusahaan, yang mana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat positif bagi perusahaan (Widyaningrum, 2019:96). Dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berdampak positif bagi kegiatan di suatu organisasi, karena secara tak langsung mendukung berfungsinya suatu organisasi secara efektif dan menciptakan kinerja karyawan yang bermutu dan berkompeten.

organizational citizenship behavior sendiri dapat timbul karena beberapa faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja (Widyaningrum, 2019:102).

Menurut Robbins kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik (Busro, 2018:101). Dimana karyawan yang kinerjanya baik, adalah mereka yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan membawa pengaruh positif yang memicu perilaku OCB dan berdampak pada meningkatnya efisiensi dalam produktivitas sehingga segala kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak puas maka akan berdampak negatif bagi perusahaan seperti adanya mogok kerja, malas dalam menjalankan tanggung jawab kerja yang berdampak pada rendahnya produktivitas dan kinerja karyawan. Bahkan juga berakibat pada komitmen yang rendah sehingga dapat menimbulkan tingginya minat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Selain kepuasan kerja, menurut Widyaningrum (2019,102) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi tersebut. Menurut Marthis dan Jackson seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya (Busro, 2018: 71). Sehingga tidak jarang, orang diangkat untuk menduduki jabatan tertentu pastilah mereka yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi di anggap penting, karena jika para tenaga kerja berkomitmen pada organisasi, maka mereka akan lebih giat bekerja. Rendahnya komitmen organisasi juga berdampak pada rendahnya kinerja karyawan.

Tingginya tingkat kepuasan yang diiringi rasa komitmen yang tinggi akan berdampak pada munculnya perilaku *organizational citizenship behavior* yang dapat berdampak pada mutu kinerja yang tinggi. Adanya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) disertai rasa kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi dalam suatu organisasi dirasa sangat penting dan diharapkan setiap karyawan mampu memiliki perilaku dan rasa tersebut tak terkecuali karyawan Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja.

Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja merupakan salah satu hotel ternama di Kabupaten Ogan Komering Ulu Provinsi Sumatera Selatan yang bergerak di bidang jasa penginapan dan berbagai fasilitas lainnya. Dalam melakukan pelayanan terhadap pelanggan, perusahaan menuntut sumber daya manusia dalam setiap divisinya untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Selain itu, pihak perusahaan juga akan berupaya agar karyawan merasa puas dengan

pekerjaannya dan karyawan dapat memiliki rasa komitmen yang tinggi pada perusahaan sehingga dapat memberikan kinerja yang optimal. Dari hal tersebut diharapkan setiap karyawan mampu memiliki Perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) sehingga dapat memberikan dampak positif dalam bekerja, seperti pekerjaan menjadi lebih efisien sehingga tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa perwakilan karyawan Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja dari setiap divisinya, diperoleh informasi adanya indikasi permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada indikator pekerjaan itu sendiri. Dimana masih terdapat beberapa karyawan terlebih karyawan baru yang mengeluh dengan pekerjaannya, mereka beranggapan bahwa pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan pendidikan, minat, dan kemampuan yang dimiliki. Tugas pekerjaan yang banyak dan target pekerjaan yang harus dicapai membuat karyawan kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, lama-kelamaan karyawan merasa tertekan atas pekerjaannya. Karyawan yang merasa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan minta yang diinginkan akan berdampak pada kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dari beberapa perilaku karyawan yang masih ceroboh dalam melakukan pekerjaan seperti lupa dalam meletakkan *amenitis* (perlengkapan hotel), melanggar aturan berpakaian (tidak rapi) yang sudah ditetapkan perusahaan, serta masih terdapat karyawan yang melanggar aturan jam masuk kerja dengan datang terlambat saat bekerja. Karyawan yang tidak puas atas pekerjaannya akan berdampak pada *organizational citizenship behavior* yang rendah.

Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan juga berhubungan dengan komitmen organisasi yakni berkaitan dengan indikator komitmen normatif, dimana kemauan bekerja dan tanggung jawab untuk memajukan organisasi dianggap masih rendah. Pada dasarnya karyawan yang memiliki komitmen normatif tinggi mereka akan memiliki dorongan untuk mengerjakan tugas dengan baik, menaati peraturan kerja serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain permasalahan pada indikator komitmen normatif, ditemukan juga adanya permasalahan lain pada komitmen organisasi dimana belum lama ini terdapat karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya. Pada dasarnya jika karyawan keluar dari perusahaan selama kontrak kerja masih berjalan, karyawan tersebut akan dikenakan denda sesuai ketentuan perusahaan. Hal tersebut berkaitan dengan indikator komitmen kontinu dimana karyawan tidak memikirkan kerugian ketika meninggalkan perusahaan, padahal pihak perusahaan sudah berupaya untuk membangun komunikasi dan mencari solusi yang baik agar karyawan mampu bertahan dan memiliki

komitmen yang tinggi terhadap Hotel Bukit Indah Lestari. Kurangnya rasa komitmen organisasi karyawan akan berdampak pada *organizational citizenship behavior* yang rendah.

Adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan dan kurangnya rasa komitmen yang tinggi, selain berdampak pada rendahnya perilaku *organizational citizenship behavior* hal tersebut juga akan berdampak pada timbulnya permasalahan yang akan mengakibatkan terhambatnya perusahaan dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen kerja dan *organizational citizenship behavior* melalui penulisan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja**".

2. KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Rezeki, dkk., (2021,102) Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang, yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Menurut Herzberg mengemukakan, bahwa istilah kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari suatu evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan (Busro, 2018:101). Sedangkan menurut Kotler dan Keller Kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap produk kerja yang dihasilkan. Semakin tinggi tingkat kualitas hasil kerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja seseorang (Busro, 2018:102).

Berdasarkan uraian pendapat di atas dapat dipahami bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif, hasil dari persepsi, dan pernyataan tercapainya tentang pekerjaan seseorang, yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Dimana ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja, maka orang tersebut akan bertahan dalam pekerjaannya, dan sebaliknya jika seseorang tersebut tidak mendapatkan kepuasan, maka dia akan berusaha mencari pekerjaan lain.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith *el at.* (dikutip dari Indrasari 2017:112), indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan:

- a. Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri.
- b. Kepuasan Terhadap Gaji.
- c. Kesempatan Promosi.
- d. Kepuasan Terhadap Supervisi.
- e. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja.

Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Menurut pendapat dari Steers & Porter (dikutip di Busro, 2018:72), yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai:

- a. Kepercayaan terhadap nilai- nilai organisasi.
- b. Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.
- c. *Loyalty* (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya.

Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Busro (2018,86) Komitmen organisasi dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

- a. Indikator Komitmen Afektif (*Affective commitment*) meliputi:
- b. Indikator Komitmen Kontinu (*Continuance commitment*) meliputi:
- c. Indikator Komitmen Normatif (*Normative commitment*) meliputi:

Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Wirawan *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela yang dilakukan oleh pegawai diluar persyaratan dan ketentuan organisasi sehingga tidak terikat oleh sistem penghargaan atau imbalan (Widyaningrum, 2019: 96). Menurut Robbins *organizational citizenship behavior* adalah perilaku individu atau perseorangan yang sukarela dan bukan bagian dari syarat formal pekerjaan, tetapi dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi (Haras, dkk., 2020:356).

Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

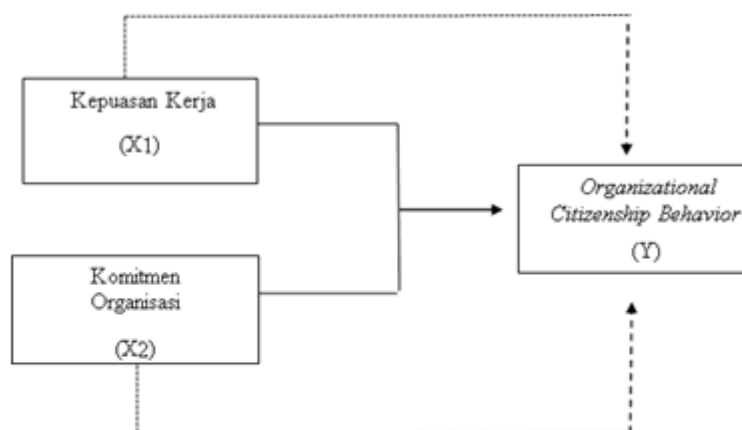
Menurut Widyaningrum (2019,98) dimensi dan indikator pengukuran *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sebagai berikut:

- a. Altruism (membantu orang lain), adalah perilaku sukarela untuk membantu pegawai lainnya menyelesaikan pekerjaan yang bukan tanggung jawabnya,
- b. Conscientiousness (hati nurani), adalah perilaku sukarela yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan (standar minimum).
- c. Sportmanship (sportif), yaitu perilaku yang menunjukkan toleransi terhadap keadaan yang tidak diharapkan atau kurang disukai tanpa mengeluh.
- d. Civic Virtue (partisipasi sukarela), adalah perilaku pegawai secara sukarela berpartisipasi dalam praktik organisasi untuk menjaga keberlangsungan kehidupan organisasi.
- e. Courtesy (kesopanan dan rasa hormat), perilaku yang merujuk kepada menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari konflik interpersonal dan rasa hormat untuk tidak menciptakan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan orang lai..

Penelitian Sebelumnya

- a. Dhisa Tania Priyadi, Mahendro Sumardjo, dan Santosa Iman Mulyono yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Job Insecurity Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) (Studi Pada Pegawai Non-Pns Kementerian Sosial RI). Volume 2, Issue 1, September 2020 E-ISSN 2686-4924 P-ISSN 2686-5246. Variabel Bebas adalah Kepuasan Kerja (X1), Komitmen organisasi (X2) dan Job Insecurity (X3) sedangkan Variable Terikat (Y) adalah Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.259 sedangkan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.777 dan Job Insecurity menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan dan memiliki hubungan negatif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan nilai koefisien jalur sebesar -0.071.
- b. Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan Hotel Berbintang di Bali. 6 September 2018 E-ISSN No;2622-7436. Variabel Bebas adalah Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen organisasi (X2) dengan Variable Terikat (Y) adalah Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hasil Analisi menunjukkan bahwa Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Hotel Berbintang di Bali

Kerangka Pemikiran



Keterangan:

————— : Secara Simultan

-----: Secara parsial

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Dari penelitian ini dapat di ambil hipotesis yaitu diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja baik secara parsial maupun secara simultan”.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan ini merupakan penelitian lapangan yakni dilakukan dengan melakukan wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner kepada karyawan Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja. Penelitian ini mencakup pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja.

Jenis, Sumber dan Metoda Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan sumber data dalam penelitian adalah responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan kuisisioner tertulis maupun lisan. Instrument kuisisioner harus diukur validitas dan reabilitas datanya sehingga penelitian dapat menghasilkan data yang valid dan reliable. Instrumen yang valid berarti instrument tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan instrument yang reliable adalah instrumen yang apabila

digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Artinya reliable memiliki sifat yang dapat dipercaya, seberapa jauh konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur dalam hal dan objek yang sama.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja yaitu sebanyak 52 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena jumlah respondennya kurang dari 100, maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Metode Analisis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Yang dapat dilakukan perhitungan manual atau dengan bantuan komputer program statistik seperti program SPSS. Adapun langkah yang dilakukan dengan mengukur variabel dalam model skala linkert, melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sebelum dilakukan analisis korelasi linear berganda tahap awal yang dilakukan adalah mentransformasi data yang diolah berdasarkan dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval, melalui *metode of sucesive ineval* (MSI).

Analisis Regresi Berganda

Pembuktian terhadap hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda dengan dua variabel bebas. Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁b₂ = Koefisien regresi variabel independen

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = K3 (keselamatan dan kesehatan kerja)

e = *Error term*

Uji Hipotesis

Tujuan dari Uji Hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Uji Hipotesis juga dapat memberikan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan yang bersifat Objektif.

Adapun jenis uji Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Uji T (Uji Parsial/Pengujian Secara Individu)* dan *Uji F (Uji Simultan/Pengujian Secara Bersama-sama)*

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis R^2 atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:53) yaitu :

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

3.1 Batasan Operasional Variabel

Tabel 1. Batasan Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kepuasan Kerja (X₁)	Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap tercapainya suatu harapan yang menimbulkan perasaan senang terhadap pekerjaan.	<input type="checkbox"/> Pekerjaan itu sendiri. <input type="checkbox"/> Gaji. <input type="checkbox"/> Kesempatan Promosi <input type="checkbox"/> Supervisi. <input type="checkbox"/> Rekan kerja Menurut Smith <i>el at.</i> (dikutip dari Indrasari 2017:45)
Komitmen Organisasi (X₂)	Komitmen organisasi didefinisikan sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya.	a. Komitmen Afektif b. Komitmen Kontinu c. Komitmen Normatif Menurut Busro (2018,86)
Organizational Citizenship Behavior (Y)	<i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) adalah perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan diluar persyaratan dan ketentuan organisasi sehingga tidak terikat oleh sistem penghargaan atau imbalan.	a. <i>Altruism</i> b. <i>Conscientiousness</i> c. <i>Sportmanship</i> d. <i>Civic Virtue</i> e. <i>Courtesy</i> Menurut Widyaningrum (2019,98)

4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

a. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini responden berjumlah sebanyak 52 orang. Adapun karakteristik responden yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan yang didistribusikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan persentase sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Laki-Laki	41	78,8 %
Perempuan	11	21,2 %
Total	52	100%

Sumber: Dari data primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa terdapat 41 orang berjenis kelamin laki-laki dengan tingkat persentase 78,8%, sedangkan sisanya sebanyak 11 orang dengan tingkat persentase 21,2% berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
SMA/SMK	44	84,6 %
Diploma	1	1,9 %
Strata 1	7	13,5 %
Total	52	100 %

Sumber: Dari data primer, 2023 (diolah)

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 52 responden karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 44 orang dengan tingkat persentase 84,6%, Diploma berjumlah 1 orang dengan tingkat persentase 1,9% dan Strata 1 berjumlah 7 orang dengan tingkat persentase 13,5%.

b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan mengambil tingkat signifikansi 0,05 dari interval keyakinan 95% maka diketahui r tabel ($\alpha = 0,05$; $n = 52-2 = 50$), maka diperoleh r tabel adalah 0,273

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa r-tabel dari signifikan $\alpha = 0,05$; $52-2 = 50$ didapatkan r-tabel adalah 0,273 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi r-hitung setiap pernyataan dari variabel independen lebih besar dari r-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid.

Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja dan untuk menentukan apakah instrument reliabel atau tidak dapat menggunakan batasan 0,6. Menurut Sekaran (dikutip di Priyatno, 2018:125), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,872	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,868	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,899	Reliabel

Sumber: Dari data primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat dalam tabel 4.3 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kepuasan kerja (X₁) sebesar 0,872 variabel komitmen organisasi (X₂) sebesar 0,868 dan variabel *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 0,899. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner yang diuji menunjukkan nilai masing-masing memiliki nilai diatas 0,6. Hal ini berarti bahwa seluruh butir pernyataan dari semua variabel dapat dikatakan reliabel.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas (*independent variable*) terhadap *organizational citizenship behavior* sebagai variabel terikat (*dependent variable*) karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja.

Pembuktian terhadap hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda dengan dua variabel *independent*.

Tabel 5. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.643	4.418		1.051	.299		
Kepuasan Kerja	.507	.104	.474	4.878	.000	.755	1.324
Komitmen Organisasi	.695	.147	.458	4.716	.000	.755	1.324

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan table 4.4 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,643 + 0,507X_1 + 0,695X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta bernilai 4,643, menunjukkan bahwa jika Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) sama dengan nol maka *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) sebesar 4,643.
- 2) Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 0,507 artinya jika Kepuasan Kerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka *organizational citizenship behavior* (OCB) mengalami peningkatan sebesar 0,507 dengan asumsi variabel Komitmen Organisasi (X_2) tetap.
- 3) Koefisien regresi Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 0,695 artinya jika Komitmen Organisasi (X_2) mengalami kenaikan 1 (satu) satuan, maka *organizational citizenship behavior* (OCB) mengalami peningkatan sebesar 0,695 dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja (X_1) tetap.

d. Pngujian Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
1		
(Constant)	1.051	.299
Kepuasan Kerja	4.878	.000
Komitmen Organisasi	4.716	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 4.5 diperoleh koefisien t-hitung variabel Kepuasan Kerja sebesar 4,878, dan Komitmen Organisasi sebesar 4,716, kemudian nilai t-tabel dicari dengan $df = n-k-1 = 52-2-1 = 49$, pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) = 0,05, pengujian dua sisi ($\alpha/2= 0,025$), didapat t-tabel sebesar 2,009.

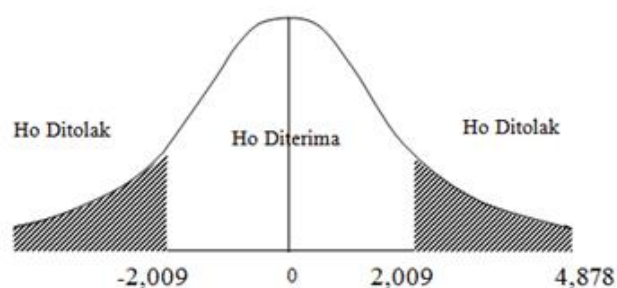
Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengujian hipotesis kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja.

$H_0 : b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja.

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja.

t-hitung (4,878) > t-tabel (2,009) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja.



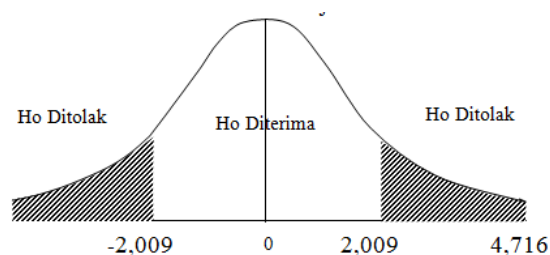
Gambar 2. Uji T kepuasan kerja

2) Pengujian hipotesis komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja.

$H_0 : b_2 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja.

$H_a : b_2 \neq 0$ artinya, ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja.

t-hitung (4,716) > t-tabel (2,009) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja.



Gambar 3. Uji T kepuasan kerja

Tabel 7. Hasil Uji F (Pengujian Secara Bersama-Sama/Simultan)
ANOVA^a

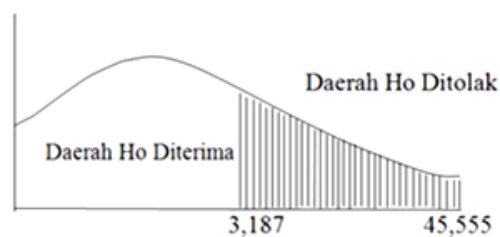
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2372.463	2	1186.231	45.555	.000 ^b
	Residual	1275.947	49	26.040		
	Total	3648.410	51			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel 4.6 didapatkan F hitung sebesar 45,555. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, F tabel diperoleh dengan melihat (df1 = jumlah variabel-1) = 3-1=2 dan (df2=n-k-1) =52-2-1=49 pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat F tabel 3,187. jadi F hitung $45,555 > F$ tabel 3,187 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja



Gambar 4. Uji F

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.636	5.102914

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data Primer, 20213(Diolah)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,650. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 65% sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini seperti kepribadian, motivasi, moral dan budaya organisasi (Widyaningrum, 2019:102).

4.1 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda didapatkan koefisien regresi kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,507 bernilai positif yang berarti arah hubungan positif, apabila terjadi

peningkatan kepuasan kerja (X_1) maka *organizational citizenship behavior* (Y) karyawan Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda didapatkan koefisien regresi komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,695 bernilai positif yang berarti arah hubungan positif, apabila terjadi peningkatan komitmen organisasi (X_2) maka *organizational citizenship behavior* (Y) karyawan Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja akan meningkat.

Berdasarkan hasil uji t (uji secara parsial) dengan menggunakan SPSS didapatkan hasil t-hitung $4,878 > t$ -tabel 2,009 ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) karyawan Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan kepuasan kerja berdasarkan pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja yang baik akan memicu tingginya perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Ketika kebutuhan mereka terpenuhi maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja menjadi tinggi dan kemudian akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja.

Berdasarkan hasil uji t (uji secara parsial) menunjukkan ada pengaruh komitmen organisasi (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) karyawan Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja dengan angka t-hitung $4,716 > t$ -tabel 2,009 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dengan mempercayai nilai dan tujuan organisasi, memiliki loyalitas terhadap organisasi, memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi serta memiliki kemauan kerja dan memiliki tanggung jawab untuk memajukan organisasi dapat membuat karyawan akan rela mengorbankan diri demi memenuhi tujuan organisasi sehingga dapat memicu tingginya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).

Secara simultan didapatkan ada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja. Hal ini dapat dilihat dari tabel ANOVA yang menunjukkan F hitung $45,555 > F$ tabel 3,187 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja.

Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,650. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 65% sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini seperti kepribadian, motivasi, moral dan budaya organisasi (Widyaningrum, 2019:102).

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dhisa Tania Priyadi, Mahendro Sumardjo, dan Santosa Iman Mulyono yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.259 sedangkan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.777 dan Job Insecurity menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan dan memiliki hubungan negatif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan nilai koefisien jalur sebesar -0.071. dan penelitian yang dilakukan Ni L t Sri Sulistyawatin (2018) yang menyatakan kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diuraikan sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Hasil analisis regresi linier berganda didapatkan koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 0,507 bernilai positif yang berarti arah hubungan positif, apabila terjadi peningkatan Kepuasan Kerja (X_1) maka *organizational citizenship behavior* (Y) karyawan Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja akan meningkat.
- 2) Hasil analisis regresi linier berganda didapatkan koefisien regresi Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 0,695 bernilai positif yang berarti arah hubungan positif, apabila terjadi peningkatan Komitmen Organisasi (X_2) maka *organizational citizenship behavior* (Y) karyawan Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja akan meningkat.
- 3) Secara parsial diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja dengan nilai t-hitung 4,878 > t-tabel 2,009 dan variabel Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja dengan nilai t-hitung 4,716 > t-tabel 2,009.

- 4) Secara simultan diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja dengan nilai F hitung $45,555 > F$ tabel 3,187.
- 5) Hasil analisis koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,650 atau 65% menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y), sedangkan sisanya 35% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya kepribadian, motivasi, moral, dan budaya organisasi (Widyaningrum, 2019:102).

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka penelitian ini dapat memberikan saran sebagai berikut :

- 1) Karyawan harus menciptakan hubungan yang baik dan memiliki rasa keterbukaan terhadap sesama rekan kerja ataupun atasan. Sehingga jika terdapat maka karyawan dapat mendiskusikannya dengan karyawan lain. Karyawan harus memahami nilai dan tujuan perusahaan agar mengetahui seberapa pentingnya berkomitmen terhadap perusahaan guna mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan.
- 2) Disarankan Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja untuk lebih mempertimbangkan pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawan yang disesuaikan dengan pendidikan, minat, dan kemampuan yang dimiliki. Sehingga, karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan perilaku *organizational citizenship behavior* juga akan meningkat. Lebih memperhatikan para karyawan, membuat karyawan mempercayai dengan kuat nilai dan tujuan perusahaan agar karyawan memiliki komitmen organisasi terhadap perusahaan sehingga karyawan merasa rugi jika meninggalkan perusahaan dan karyawan memiliki kemauan bekerja yang tinggi serta dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang membuat perilaku *organizational citizenship behavior* akan meningkat.
- 3) Disarankan untuk Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja kedepannya lebih memperhatikan tingkat pendidikan karyawan dengan minimal berpendidikan sarjana atau SMK dengan jurusan perhotelan dan pariwisata guna meningkatkan mutu Hotel.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmaddien, I., & Syarkani, Y. (2019). *Statistika terpadu dengan sistem SPSS*. Bandung: ITB Press.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmawati, A., & Hayati, L. N. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Economia*, 9(1), 10–17.
- Darwin, dkk. (2021). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Dewi, N. L. P. Y. A., & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Hardani, dkk. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Harras, dkk. (2020). *Kajian manajemen sumber daya manusia untuk mahasiswa*. Tangerang Selatan: UNPAM Press.
- Priyadi, D. T., Sumardjo, M., & Mulyono, S. I. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan job insecurity terhadap organizational citizenship behavior (OCB) (Studi pada pegawai non-PNS Kementerian Sosial RI). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 10–22.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS panduan mudah olah data bagi mahasiswa dan umum*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Purba, E. (2021). *Metode penelitian ekonomi*. Pematang Siantar: Yayasan Kita Menulis.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Rezeki, F., dkk. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan. *Agora*, 1(1), 808–819.
- Sulistyawati, N. L. K. S. (2018, September). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan hotel berbintang di Bali. *National Conference of Creative Industry*.
- Titisari, P. (2014). *Peranan organizational citizenship behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ukkas, I., & Latif, D. (2017). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 6(1).

- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2016). *Dasar-dasar manajemen: Mengoptimalkan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien*. Medan: Perdana Publishing.
- Wulandari, R. (2019). *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Magelang).