

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan pada PT. Shafira Laras Persada Bandung

Effect Of Work Satisfaction On Organizational Citizenship Behavior Employees In.
Shafira Laras Persada Bandung

¹ Lusy Yuliyani, ²Sri Suwarsi

^{1,2}*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*

e-mail: ¹lussyuliyani1995@gmail.com, ²Srisuwarsi@yahoo.com

Abstract. This research aims to determine how the level of job satisfaction, examine how the level of organizational citizenship behavior, and analyze how the effect of job satisfaction on organizational citizenship behavior. This is research was conducted at PT. Shafira Laras Persada Bandung. The research method used is descriptive and verification research and by processing data using Spss 20.0 for windows. The sampling technique uses the proportional sample with respondents 63 employees at PT Shafira Laras Persada Bandung. The independent variable in this research is Job Satisfaction (X) and dependent variable is Organizational Citizenship Behavior (Y). Data collection is done by library research and field research. Results of research concluded that: 1) The level of job satisfaction PT. Shafira Laras Persada Bandung with an average value of 62,02% included in the high category. 2) The level of organizational citizenship behavior employees PT. Shafira Laras Persada Bandung with an average value of 60,5% included in the high category. 3) The results of t test, $t_{count}=7,946 > t_{table}=1,999$ with a probability of $0,000 < 0,05$ then H_0 rejected, it can be concluded that job satisfaction has partially have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior.

Keyword: Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior.

Abstrak. Penelitian skripsi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat Kepuasan Kerja, mengkaji bagaimana tingkat Organizational Citizenship Behavior dan menganalisis bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Shafira Laras Persada Bandung. Metode yang digunakan berupa analisis deskriptif dan verifikasi yang pengolahan datanya menggunakan bantuan program Spss 20.0 untuk windows. Teknik penarikan sampel menggunakan proporsional sampling. Dengan responden sebanyak 63 karyawan di PT. Shafira Laras Persada Bandung. Variable bebas dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X) sedangkan untuk variabel terikat adalah Organizational Citizenship Behavior (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) tingkat Kepuasan Kerja karyawan PT. Shafira Laras Persada Bandung dengan nilai rata-rata sebesar 62,02% termasuk kedalam kategori tinggi. 2) tingkat Organizational Citizenship Behavior karyawan PT. Shafira Laras Persada Bandung dengan nilai rata-rata sebesar 60,5% termasuk dalam kategori tinggi. 3) hasil uji t, $t_{hitung}=7,946 > t_{table}=1,999$ dengan probabilitas $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior.

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dari perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak saja membantu organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan apa yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber

daya yang tersedia. Pengelolaan sumber daya manusia ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang.

PT Shafira Laras Persada Bandung merupakan perusahaan yang bergerak pada industri retail yang menghasilkan produk-produk busana muslim dan perlengkapan pakaian muslim lainnya, termasuk perlengkapan

ibadah. Produk-produk yang dihasilkan antara lain seperti brand shafira, zoya, elzatta dan lain-lain. PT. Shafira Laras Persada telah berdiri sejak tahun 1989 di Bandung, Jawa Barat.

Saat ini dapat dikatakan bahwa karyawan di perusahaan ini terlihat belum memiliki *organizational citizenship behavior*. Hal ini dapat diamati dengan banyaknya karyawan yang merasa monoton dalam pekerjaannya, tidak menggunakan waktu kerja secara efektif, kesibukan kerja para karyawan sehari-hari tampak kurang merata pada semua unit kerja, kurangnya solidaritas antara karyawan, kurangnya partisipasi karyawan dalam kegiatan perusahaan, Pencapaian target yang kurang maksimal dikarenakan karyawan tidak saling membantu dan bekerjasama. Adanya fenomena yang menunjukkan *organizational citizenship behavior* karyawan yang belum optimal, maka kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* (Hasibuan,2007).

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Shafira Laras Persada Bandung?
2. Bagaimana tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Shafira Laras Persada Bandung?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Shafira Laras Persada Bandung?

Berdasarkan rumusan penelitian diatas, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat Kepuasan Kerja pada karyawan

PT. Shafira Laras Persada Bandung.

2. Untuk mengetahui tingkat *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Shafira Laras Persada Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Shafira Laras Persada Bandung.

B. Landasan Teori

Menurut Robbin (1996:179) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan yang menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi.

Menurut T. Hani Handoko (2011:67) kepuasan kerja adalah keadaan emosional atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Luthans (2006:251) menyatakan bahwa individu yang menunjukkan *organizational citizenship behavior* memiliki kinerja yang lebih baik dan menerima evaluasi kinerja yang lebih tinggi.

Menurut Newstrom (2007:214) mendefinisikan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan tindakan yang dipilih secara bebas dan melebihi panggilan tugas yang meningkatkan kesuksesan bagi organisasi.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1 Hasil Penilaian Variabel Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Pekerjaan itu sendiri	243,5	Tinggi
2	Gaji	209	Cukup

No	Dimensi	Skor	Kategori
3	Promosi	208	Cukup
4	Pengawasan	210	Cukup
5	Kelompok kerja	214,5	Cukup
6	Kondisi kerja	231,6	Tinggi
Rata-rata keseluruhan		219,4	Tinggi

Sumber: Data primer diolah 2018

Dari tabel 1 dapat kita lihat dalam variabel Kepuasan Kerja, dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi pekerjaan itu sendiri sebesar 243,5. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi promosi yaitu sebesar 208. Hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 219,4 dengan demikian termasuk kategori “tinggi”.

Tabel 2 Hasil Penilaian Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	<i>Altruisme</i> (perilaku menolong)	240,5	Tinggi
2	<i>Conscientiousness</i> (kesungguhan dalam bekerja)	187,5	Cukup
3	<i>Sportmanship</i> (toleransi yang tinggi)	219,6	Tinggi
4	<i>Courtesy</i> (bersikap sopan)	181	Cukup
5	<i>Civic Virtue</i> (mengedepankan kepentingan bersama)	233,3	Tinggi
Rata-rata keseluruhan		215,4	Tinggi

Sumber : Data primer diolah 2018

Dari tabel 2 dapat kita lihat bahwa dalam variabel *Organizational Citizenship Behavior*, dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah

dimensi *Altruisme* (perilaku menolong) sebesar 240,5. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi *Courtesy* (bersikap sopan) yaitu sebesar 181. Hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah 215,4 dengan demikian termasuk kategori “tinggi”.

Tabel 3. Deskripsi Pengaruh Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.509	.501	4.06199

Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja

Sumber: IBM SPSS Statistics 20

Hasil *R Square* = 0,509 berarti variabel *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja sebesar 50,9% dapat diartikan sebagai perubahan-perubahan yang terjadi pada *organizational citizenship behavior* yang disebabkan oleh kepuasan kerja, sedangkan sisanya 49,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil output pada Tabel 4, diketahui bahwa nilai uji t variabel kepuasan kerja didapatkan hasil sebesar 7,946, dengan demikian t hitung > t tabel, dikarenakan 7,946 > 1,999 dan dengan probabilitas 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Tabel 4. Pengujian Hipotesis Uji-T**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.541	3.341		3.155	.002
Kepuasan_Kerja	.836	.105	.713	7.946	.000

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

D. Kesimpulan

1. Tingkat Kepuasan Kerja karyawan di PT. Shafira Laras Persada Bandung berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden dalam kategori *Tinggi*, Namun demikian ditemui beberapa indikator yang dirasakan masih rendah atau kurang dari dimensi promosi yaitu tingkat kesempatan untuk maju yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan dalam karir diperusahaan dan tingkat kejelasan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan dalam jenjang karir diperusahaan.
2. Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di PT. Shafira Laras Persada Bandung berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden dalam kategori *Tinggi*, Namun demikian ditemui beberapa indikator yang dirasakan masih rendah atau kurang dari dimensi *courtesy* (bersikap sopan) yaitu tingkat kemampuan karyawan dalam menghargai pendapat orang lain dan tingkat empati karyawan dalam membantu semua orang

yang kesulitan diperusahaan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan di PT. Shafira Laras Persada Bandung berdasarkan data diolah sebesar 50,9%

E. Saran

1. Pihak PT. Shafira Laras Persada Bandung perlu meningkatkan dan mengembangkan Kepuasan Kerja bagi karyawan dengan berupaya meningkatkan aspek promosi. Mengingat bahwa hasil penelitian menunjukkan ditemui indikator yang dirasakan masih rendah atau kurang dari dimensi promosi yaitu tingkat kesempatan untuk maju yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan dalam karir dan tingkat kejelasan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan dalam karir diperusahaan.
2. Pihak PT. Shafira Laras Persada Bandung perlu meningkatkan dan mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan dengan berupaya meningkatkan aspek *Courtesy* (bersikap sopan). Mengingat bahwa hasil penelitian menunjukkan ditemui

indikator yang dirasakan masih rendah atau kurang dari dimensi *courtesy* yaitu tingkat kemampuan karyawan dalam menghargai pendapat orang lain dan tingkat empati karyawan dalam membantu semua orang yang kesulitan diperusahaan.

3. Bagi para peneliti lainnya, dapat mengembangkan penelitian tentang Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior ini karena mengingat bahwa kepuasan kerja itu sangat penting untuk memenuhi keinginan karyawan ataupun kepentingan perusahaan, agar tumbuh simbiosis mutualisme atau saling menguntungkan kedua belah pihak. Maka disarankan untuk tetap melakukan pengujian-pengujian tentang kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior untuk memperkaya penelitian yang sudah ada.

Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Lexinton book. Lexington, MA.

- Panggabean. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins and Judge (2008). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. (2003) *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi.* Surabaya: Erlangga.
- Siagian, Sondang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional.* Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta.

Daftar Pustaka

- A.A Prabu, Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Flippo, Edwin. (1996). *Manajemen Personalia Edisi 2.* Jakarta: Erlangga.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. (1997). *Organisasi; Perilaku, Struktur, Proses.* Jakarta: PT. Binarupa Aksara.
- Hasibuan. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafr. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational*