

# PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG SERANG

Urika, Nisa Kencana Putri

Mahasiswa Magister Manajemen Bisnis

Sekolah Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia

## Abstrak

Studi ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Serang, penelitian ini dilatarbelakangi oleh masalah rendahnya perilaku organizational citizenship behavior (OCB) karyawan yang disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja serta kepemimpinan transformasional yang masih belum maksimal diterapkan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Serang yang berjumlah 53 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah "Sampel Jenuh", dimana seluruh populasi yang ada dijadikan sampel dalam penelitian ini. Pengukuran setiap variabel dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dilakukan uji asumsi klasik dan analisis data dengan teknik analisis regresi sederhana, koefisien determinasi dan terakhir pengujian hipotesis penelitian.

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap organizational citizenship behavior sedangkan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Berdasarkan pada temuan hasil penelitian tersebut, direkomendasikan agar perusahaan melakukan tindakan manajemen yang dapat memperbaiki kepemimpinan transformasional agar dapat tercipta perilaku organizational citizenship behavior yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kata kunci : Kepuasan kerja, Kepemimpinan transformasional dan Organizational citizenship behavior.

## 1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang ditandai dengan terjadinya perubahan-perubahan pesat pada kondisi ekonomi secara keseluruhan telah menyebabkan munculnya sejumlah tuntutan yang tidak bisa ditawar, bagi para pelaku ekonomi, salah satu tuntutan terbesar adalah bagaimana organisasi bisa secara responsive menanggapi perubahan yang terjadi. Perubahan eksternal seharusnya diikuti oleh perubahan internal organisasi, agar dapat beradaptasi terhadap lingkungannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi pada masa sekarang adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan memiliki kreativitas yang tinggi.

Menurut Katz dalam Pradhiptya 2013:342 ada 3 kategori perilaku karyawan yang diperlukan agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik, efektif

dan efisien. Pertama karyawan harus berada dalam sistem melalui proses rekrutmen, rendahnya absensi dan turn-over. Kedua karyawan melakukan peran yang diminta sesuai dengan job description yang telah ditetapkan. Ketiga karyawan menunjukkan perilaku inovatif dan spontan diluar job description yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan. Perilaku yang diharapkan oleh organisasi ini tidak hanya perilaku in-role tapi juga perilaku extra-role, perilaku extra-role ini disebut juga dengan Organizational Citizenship Behavior. Novliadi dalam Pradhiptya 2013:342.

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang dapat memberikan sesuatu yang lebih dari sekedar tugas formal, mereka harus mau memberikan kontribusi serta kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim kerja, fleksibilitas sangatlah penting. Hal ini

menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan dengan organizational citizenship behavior yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Dewasa ini banyak perusahaan-perusahaan yang telah melakukan transformasi organisasi hal ini dilakukan dengan berbagai pertimbangan diantaranya untuk pengembangan dan keberlangsungan perusahaan, menyesuaikan diri agar dapat bersaing di pasarnya, meningkatkan pelayanan serta pencapaian kinerja organisasi yang tinggi. Salah satu perusahaan yang tengah melakukan transformasi adalah PT. Jamsostek yang saat ini menjadi BPJS Ketenagakerjaan perusahaan yang dipercaya oleh pemerintah untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015. Perubahan organisasi mengantarkan perusahaan pada situasi yang lebih kompleks, bagi perusahaan yang belum pernah mengalami perubahan bukan hal yang mudah mengarahkan karyawan menerima dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Perubahan tersebut memunculkan adanya pencapaian target-target baru yang harus dicapai oleh perusahaan sehingga karyawan dituntut untuk bekerja lebih ekstra melebihi perannya untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil pengamatan prariset mengenai perilaku ekstra peran atau organizational citizenship behavior yang terjadi pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan masih perlu peningkatan artinya karyawan masih belum memiliki perilaku ekstra peran yang baik. Hal ini dibuktikan dengan masih adanya karyawan yang kurang disiplin yang dilihat dari tingkat kedatangan yang tidak tepat waktu, pulang lebih awal dari jadwal yang seharusnya dan kurang memiliki rasa empati serta membantu terhadap rekan kerja lain yang sibuk, mereka kurang siap ketika harus menggantikan rekannya yang absen, masih kurangnya kesadaran dalam kerjasama dengan sesama anggota organisasi, ketika bekerja karyawan cenderung melakukan tugas hanya pada bagiannya saja walaupun karyawan lain dalam keadaan sibuk, serta tingginya keluhan terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan.

Salah satu faktor penting untuk membangun perilaku ekstra peran (OCB) adalah terciptanya kepuasan kerja, karyawan yang puas berkemungkinan besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja dan melakukan kinerja yang baik, lebih dari itu karyawan yang puas akan lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka.

Peran pemimpin juga merupakan salah satu faktor yang dapat mengerahkan daya dan usaha karyawan serta dapat mendukung organisasi dalam mengembangkan organisasinya. Gaya kepemimpinan yang menarik untuk dipahami yaitu kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh James McGregor Burns. Menurut Yukl (2010: 305) Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu membuat para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka.

Perilaku ekstra peran atau Organizational Citizenship Behavior dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel dan tidak dapat diperhitungkan secara pasti. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior, seperti Kelana (2009), Pradhiptya (2013), dan Setiawan (2013), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap organizational citizenship behavior hal ini berbeda dengan hasil penemuan Dickinson (2009) dan Schapee (1998) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap naik turunnya organizational citizenship behavior.

Beberapa hasil penelitian terkait pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior, seperti Sandra (2010), Asgari dkk (2008), Lamidi (2008), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior. Berbeda dengan hasil penemuan Ngadiman, dkk (2013) terkait pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior yang berpengaruh negatif artinya

kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap naik turunnya organizational citizenship behavior.

Dalam konteks perilaku organisasi, perilaku ekstra peran atau lebih dikenal organizational citizenship behavior amat penting dimiliki karena dapat memberikan kontribusi positif terhadap kualitas kehidupan kerja dan kinerja suatu organisasi melalui organizational citizenship behavior karyawan diharapkan memahami keberadaan organisasinya dengan segala keterbatasan dan dengan sukarela memiliki komitmen terhadap organisasinya. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal, mereka mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas makin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting.

Mengacu pada permasalahan yang terjadi secara empiris serta pendapat para peneliti terdahulu banyak variabel yang berpengaruh terhadap perilaku ekstra peran atau organizational citizenship behavior walaupun banyak faktor yang mempengaruhi penelitian ini hanya membatasi penelitian pada kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional saja.. Berdasarkan penjelasan tersebut artikel ini akan focus membahas bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Serang.

Dengan melihat latar belakang diatas, penelitian ini di arahkan untuk dapat menjawab sejumlah rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Serang?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Serang?
3. Seberapa besar pengaruh Kepuasan kerja dan Kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Serang?

## 2. KERANGKA PENELITIAN & HIPOTESIS

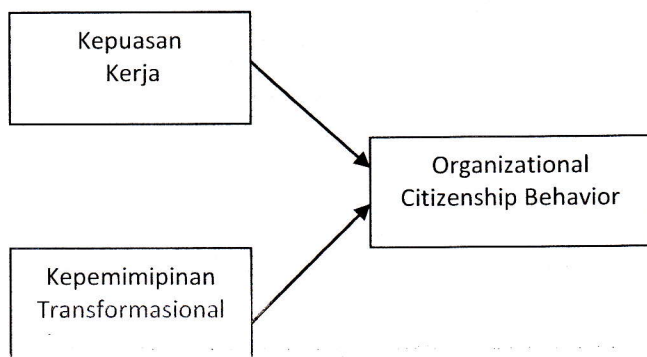
Edy Sutrisno (2009:74) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap anggota organisasi terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar anggota organisasi, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Beliau juga menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah: *Faktor psikologis*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. *Faktor sosial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antarkaryawan maupun dengan atasan. *Faktor fisik*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya. *Faktor finansial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan promosi, dan sebagainya.

Istilah kepemimpinan transformasional bermula dari kritikan tajam tentang kedudukan moralitas dalam kepemimpinan transformasional, terutama oleh para liberalis, "grass root" theorist, dan para konsultan pengembangan organisasi. Bass dan Steidmeier menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional yang sesungguhnya harus dibangun dari dasar/fondasi moral. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu alat penting yang berpengaruh dalam perubahan organisasi. Bass dan Avolio (Wahjono, 2010: 294) kepemimpinan transformasional yang otentik mengandung empat Indikator yakni: Idealized influence (Memiliki kharisma), Inspirational motivation (Memberikan motivasi yang menginspirasi), Intellectual stimulation (Mendorong peningkatan kemampuan intelektual), Individualized consideration (Perhatian secara individual terhadap bawahannya).

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku yang bersifat sukarela terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi sebagai

wujud dari kepuasan berdasarkan performance, tidak diperintahkan secara formal dan tidak berhubungan dengan sistem reward yang formal. Anindya ( 2011: 29). Perilaku ekstra peran atau lebih dikenal Organizational Citizenship Behavior (OCB) amat penting dimiliki karena dapat memberikan kontribusi positif terhadap kualitas kehidupan kerja serta kinerja suatu organisasi, melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan diharapkan memahami keberadaan organisasinya dengan segala keterbatasan dan dengan sukarela meningkatkan komitmen terhadap organisasinya. Bentuk perilaku ekstra peran (OCB) dapat di implementasikan dalam beberapa bentuk sikap yaitu: *Altruism* (sikap membantu orang lain secara sukarela dalam persoalan pekerjaan), *Sportsmanship* (sikap sportif seperti toleransi terhadap isu-isu yang merusak dan tidak dapat dihindari tanpa adanya komplek atau protes bila tidak perlu), *Conscientiousness* (sikap disiplin dan bekerja melebihi standar minimum yang telah ditetapkan), *Courtesy* (sikap atau berperilaku meringankan problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain), *Civic Virtue* (berpartisipasi dan memperhatikan kelangsungan organisasi secara professional dan bertanggung jawab).

Untuk mempermudah memahami kerangka pemikiran, berikut paradigma peneliti tentang hubungan variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini.



Gambar 1.1 Paradigma Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H1 : terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior
2. H2 : terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior
3. H3 : terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior

### 3. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausal dengan pendekatan kuantitatif. Jenis variabel yang diteliti adalah variabel independent dan juga variabel dependent, variabel independent meliputi kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional sedangkan variabel dependent nya organizational citizenship behavior (OCB).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: data primer dan juga data sekunder. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara), data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Indriantoro (2012:146-147).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Serang yang berjumlah 53 orang karyawan. Sampel adalah kelompok kecil yang diamati dan merupakan bagian dari populasi sehingga sifat dan karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel. Penggunaan Sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh. Sampel Jenuh yaitu dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh atau total sampel karena obyek yang akan diteliti yaitu 53 karyawan. Berdasarkan pendapat Indriantoro (2012:116) alasan penggunaan sensus atau populasi dalam penelitian adalah apabila populasi relatif sedikit dan variabilitas setiap elemen

relatif tinggi (heterogen) dengan menggunakan populasi juga hasil penelitian dan perhitungan dianggap sangat bisa mewakili keadaan yang sebenarnya.

**Tabel 1.1**  
Jumlah Populasi Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Pria	39	73,6 %
2	Wanita	14	26,4%
Total Responden		53	100%

Teknik atau metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi *Library Research* (Studi Kepustakaan), Penelitian Lapangan atau *Field Research*, Wawancara, Kuesioner dan juga Observasi langsung.

Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh antara kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior karyawan BPJS Kabupaten Serang maka dilakukan analisis data dengan menggunakan uji hipotesis melalui uji instrument, uji asumsi klasik serta uji regresi berganda.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Analisis Data

##### Uji Instrumen

Uji instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas data. Valid berarti ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total maka dinyatakan valid. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Butir pertanyaan dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten.

Setelah pengujian instrument dinyatakan valid secara keseluruhan kemudian dilakukan uji reliabilitas berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa seluruh item pernyataan Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ), dan Organizational Citizenship Behavior ( $Y$ ) menghasilkan nilai cronbach's alpha  $> 60\%$  maka dapat disimpulkan bahwa variable tersebut reliable. (menurut Imam

Ghazali,2007:44). Perbandingan nilai cronbach's alpha dengan Kriteria Nunnally ini dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 1.2**  
Perbandingan Nilai Cronbach's alpha dengan Kriteria Nunnally Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Kriteria Nunnally	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.803	0.600	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional	0.796	0,600	Reliabel
OCB	0.874	0,600	Reliabel

##### Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan telah memenuhi asumsi regresi atau sebaliknya. Dengan dibantu program SPSS 20 maka hasil pengolahan data untuk uji asumsi klasik model regresi dapat diketahui hasilnya sebagai berikut :

##### Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

**Tabel 1.3**  
Nilai Signifikansi Z1

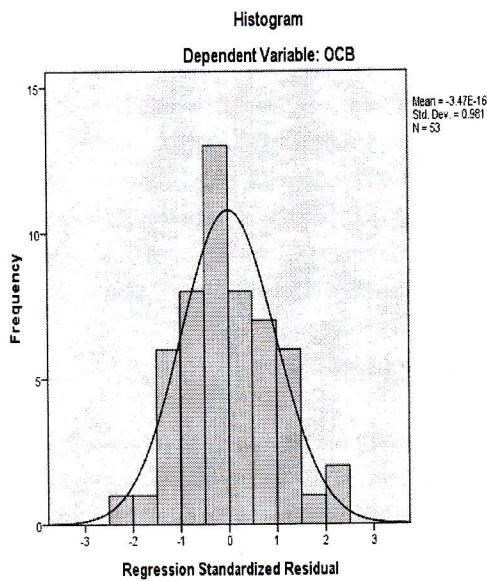
Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.472	17.377		.200	.842
1 Kepuasan Kerja	.565	.830	.446	.680	.500
Kepemimpinan Transformasional	.467	.866	.293	.539	.592
Z	442.502	686.537	.406	.645	.522

a. Dependent Variable: OCB

Dari tabel diatas nilai signifikansinya sebesar 0,522, nilai signifikansi Z1 ( $0.522 > \alpha (0,05)$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut memenuhi asumsi linieritas.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau nilai residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah model regresi pada penelitian kali ini berdistribusi normal atau tidak, dibawah ini adalah grafik histogram.



**Gambar 1.2 Histogram**

Dari grafik histogram diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, hal ini terlihat bahwa kurva pada grafik histogram membentuk pola lonceng.

**Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian tersebut.

**Tabel 1.4 Collinierity Statistik (Tolerance & VIF)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	.039	.153	.031	.254	.800	.793	1.260
Kepemimpinan Transformasional	1.012	.192	.635	5.256	.000	.793	1.260

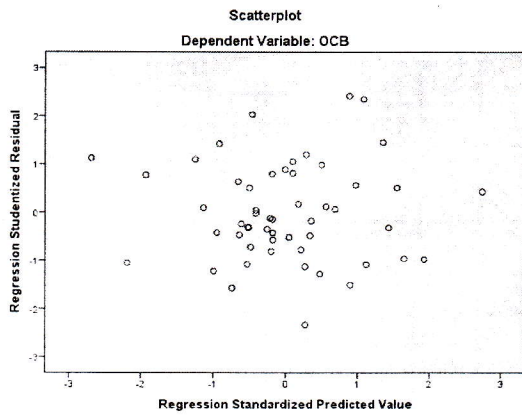
a. Dependent Variable: OCB

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *VIF* variabel  $X_1$  dan  $X_2$  sebesar 1,260 dan nilai *tolerance* sebesar 0,793. Dari hasil diatas bisa gambarkan dengan ketentuan besaran nilai indikasi tidak terjadi multikolinieritas, yaitu nilai *VIF* sebesar 1,260 yang nilainya lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0,793 yang besaran nilai mendekati 1. dengan menggunakan kedua cara di atas dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Syarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Homoskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara *ZPRED* dan *SRESID* menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.



Gambar 1.3 Scatterplot

Dari hasil pengolahan data SPSS di atas dapat dilihat bahwa titik-titik yang berada di dalam grafik scatterplot model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya pola tertentu yang teratur, melainkan titik tersebut menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dalam model regresi tidak ada gejala heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda adalah regresi dimana sebuah variabel terikat yaitu Organizational Citizenship Behavior (Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kepemimpinan Transformasional (X<sub>2</sub>).

Tabel 1.5  
Nilai Koefisien Regresi Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.320	10.593		1.163	.250
1 Kepuasan Kerja	.039	.153	.031	.254	.800
Kepemimpinan Transformasional	1.012	.192	.635	5.256	.000

a. Dependent Variable: OCB

Dari tabel di atas maka disimpulkan bahwa :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 12,320 + 0,039 X_1 + 1,012 X_2$$

Dengan keterangan:

- Konstanta sebesar 12,320 artinya jika Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kepemimpinan Transformasional (X<sub>2</sub>) tetap, maka Organizational Citizenship Behavior (Y) tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) bernilai positif adalah sebesar 0,039. Artinya jika variabel Kepemimpinan Transformasional (X<sub>2</sub>) tetap dan variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) mengalami kenaikan maka Organizational Citizenship Behavior (Y) mengalami kenaikan.
- Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasional (X<sub>2</sub>) bernilai positif adalah sebesar 1,012. Artinya jika variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) tetap dan Kepemimpinan Transformasional (X<sub>2</sub>) mengalami kenaikan maka Organizational Citizenship Behavior (Y) mengalami kenaikan.

**Koefisien Determinasi (KD)**

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda melalui bantuan SPSS v 20, maka diketahui nilai koefisien determinasi yaitu pada tabel berikut :

Tabel 1.6  
Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649a	.421	.398	7.18200

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R Square Koefisien Determinasi (KD) adalah sebesar 0,421 berarti sumbangan pengaruh Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kepemimpinan Transformasional (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap naik turunnya variabel Organizational Citizenship Behavior (Y) sebesar 42,1 % sedangkan sisanya 57,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis Uji t**

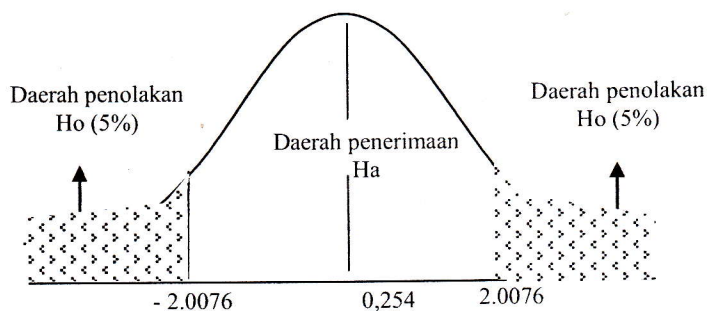
**Tabel 1.7 Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.320	10.593		1.163	.250
1 Kepuasan Kerja	.039	.153	.031	.254	.800
Kepemimpinan Transformatif	1.012	.192	.635	5.256	.000

a. Dependent Variable: OCB

Penulis mengambil interval keyakinan sebesar 95 % sehingga tingkat kesalahan (taraf signifikan) ( $\alpha$ ) sebesar 5 % (0,05). Dan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $n - 2 = 53 - 2 = 51$ , pada tabel menunjukkan nilai 2,0076.

**Gambar 1.4 Kurva Uji Hipotesis Pertama**

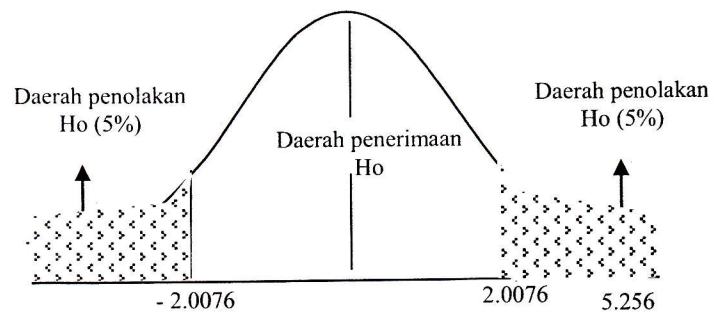


Membandingkan antara  $t$  hitung dengan  $t$  tabel, keputusan yang akan diambil adalah :

- jika  $t$  hitung  $\geq t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior.
- jika  $t$  hitung  $< t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior.
- Kesimpulannya adalah  $t$  hitung (0.254)  $< t$  tabel (2.0076), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang

signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior.

**Gambar 1.5 Kurva Uji Hipotesis Kedua**



Membandingkan antara  $t$  hitung dengan  $t$  tabel, keputusan yang akan diambil adalah :

- jika  $t$  hitung  $\geq t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformatif terhadap Organizational Citizenship Behavior.
- jika  $t$  hitung  $< t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformatif terhadap Organizational Citizenship Behavior.
- Kesimpulannya adalah  $t$  hitung (5.256)  $> t$  tabel (2.0076), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformatif terhadap Organizational Citizenship Behavior.

**Uji F**

Uji F digunakan untuk membuktikan apakah variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan Transformatif ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan ( $Y$ ), maka dilakukan uji F dengan cara pengolahan SPSS 20. Maka hasil yang diperoleh adalah :



**Tabel 1.8**  
**Hasil Uji Anova**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1878.868	2	939.434	18.213	.000b
1 Residual	2579.058	50	51.581		
Total	4457.926	52			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar nilai tersebut 18,213 kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, signifikansi  $\alpha = 5\%$ , df-1 (jumlah variabel-1) berarti df 1 (3-1) = 2, dan df 2 (n-k-1) atau 53-2-1 = 50 (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent). Hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3.1826.

Membandingkan antara F hitung dengan F tabel, keputusan yang akan diambil adalah :

- F hitung  $\geq$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior.
- F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior.
- Kesimpulannya adalah F hitung (18,213)  $>$  F tabel (3.1826), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian hipotesis yang diajukan maka secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Hal ini diketahui berdasarkan nilai t hitung yang diperoleh lebih kecil

dari nilai t tabel ( $0.254 < 2.0076$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya hasil penelitian mendukung pendapat Dickinson (2009) dan Schapee (1998) dan membantah hasil penelitian Kelana (2009), Pradhiptya (2013), dan Setiawan (2013), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Berbeda dengan pengujian secara parsial terhadap kepemimpinan transformasional yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Hal ini diketahui berdasarkan nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel ( $5.256 > 2.0076$ ) yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak hasil penelitian membantah hasil penemuan Ngadiman, dkk (2013) dan mendukung peneliti terdahulu seperti Sandra (2010), Asgari dkk (2008), Lamidi (2008), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior.

Namun berdasarkan pengujian secara simultan Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Hal ini diketahui berdasarkan nilai F hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai F tabel ( $18.213 > 3.1826$ ) yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Sementara untuk nilai Koefisien Determinasi (KD) sebesar 42,1%, yang berarti kemampuan variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan transformasional ( $X_2$ ) dalam menerangkan variabel organizational citizenship behavior (Y) sebesar 42,1 %, sedangkan sisanya sebesar 57,9 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## 6. REKOMENDASI

Beberapa saran atau rekomendasi yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini diantaranya: Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan penelitian dengan jumlah variabel yang lebih banyak lagi, memperbesar populasi dan sampel dengan melibatkan beberapa perusahaan sejenis serta menggunakan teknik pengambilan data secara runtun waktu sehingga dapat diperoleh tingkat signifikansi yang lebih besar dan dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih besar.

## 7. DAFTAR PUSTAKA

- Anindya, Reksa. 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kecerdasan Emosional Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Departemen Unit X Kompas Gramedia*. Jakarta: Tesis Universitas Indonesia.
- Asgari Ali, Abu Daud Silong, Aminah Ahmad dan Bahaman Abu Sama. 2008. *The Relation Between Transformational Leadership Behavior, Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behavior*. Malaysia : European Journal of Social Sciences Vol.6 No.4.
- Dickinson, Liz. 2009. *An Examination of the Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior*. Departmental Honors Thesis The University of Tennessee at Chattanooga Accounting.
- Ghazali, imam. 2007. *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Indriantoro, Nur.2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kelana, Ludy. 2009. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen Vol. 11 No.1 59-75.
- Lamidi. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasi*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 8 No.1 25-37.
- Ngadiman, Anis Elyana and Dwi Ratmawati. 2013. *Influence of Transformational Leadership and Organizational Climate To the Work Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior On The Educational Personel Of Sebelas Maret University Surakarta*. Educational Research Internatioanal ISSN 2307 Vol. 1 No.1.
- Pradhiptya, Anja Raksa. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Mediasi Komitmen Organisasi*. Surabaya : Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 1 No.1 Universitas Negeri Surabaya.
- Sandra, Devi. 2010. *Kontribusi Komitmen Organisasional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Carrefour Indonesia*. Jakarta : Universitas Gunadarma.
- Schape P. Stephen. 1998. *The Influence of Job Satisfaction Organization Commitment and Fairness Perceptions on Organizational Citizenship Behavior*. The Journal of Psychology 132 (3) 277-290.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Setiawan, Roy dan Theophilus Williams. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT. CB Capital*. Universitas Kristen Petra. AGORA Vol.1 No.1 1-8.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi (Edisi Bahasa Indonesia)*. Jakarta : PT. Indeks.