

Pengaruh karakteristik individu, kepuasan kerja dan loyalitas terhadap *organizational citizenship behavior*

Adhiyatma Prima Wibawa¹, Sukisno S. Riadi², Ariesta Heksarini³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

¹Email: pimwib08@gmail.com

²Email: sukisno.selamet.riadi@feb.unmul.ac.id

³Email: ariesta.heksarini@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap OCB di CV Effect Project di kota Samarinda. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 85 karyawan dari jumlah populasi sebanyak 85 karyawan yang diambil dengan metode purposive sampling. Penelitian ini menggunakan program regresi linier berganda dengan bantuan produk statistik dan solusi layanan (SPSS) 22 untuk windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian dari hipotesis yang diajukan oleh hasil uji t yang $X_1 = 6,108$; $X_2 = 3,190$; $X_3 = 3,213$. dari ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, hipotesis pertama, karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, hipotesis kedua kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, hipotesis ketiga loyalitas positif dan pengaruh signifikan terhadap OCB. Dari analisis ini, persamaan regresi adalah: $Y = 0,706 + 0,591 X_1 + 0,408 X_2 + 0,432 X_3$.

Kata Kunci: Karakteristik individu; kepuasan kerja; loyalitas dan OCB

The effect of individual characteristics, job satisfaction and loyalty on organizational citizenship behavior

Abstract

This research aims to find out the influence of individual characteristics, job satisfaction, and loyalty on OCB at CV Effect Project in city Samarinda. The Sampling of this research are 85 employee from amount of population number by 85 employee that drawn by purposive sampling method. This research use the multiple linier regression assisted IBM statistical product and service solution (SPSS) 22 for windows program. The Result of this research show that partially from the hypothesis which submitted by the result of t test which $X_1 = 6,108$; $X_2 = 3,190$; $X_3 = 3,213$. from the three hypothesis which submitted in this research, the first hypothesis, individual characteristics is positive and significant influence on OCB, the second hypothesis job satisfaction is positive and significant influence on OCB, the third hypothesis loyalty is positive and significant influence on OCB. From this analysis, the regression equation is: $Y = 0.706 + 0.591 X_1 + 0.408 X_2 + 0.432 X_3$.

Keywords: Individual characteristics; job satisfaction; loyalty and OCB

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi suatu perusahaan tidak dapat menghindari persaingan dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan yang ingin berkembang harus mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang telah ada secara optimal. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat.

Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi sebaiknya diperlakukan sebaik-baiknya, agar karyawan mempunyai kinerja yang baik dan tujuan perusahaan tercapai. Manajer atau pimpinan seharusnya juga mengetahui kemampuan yang dimiliki karyawan dan kebutuhan – kebutuhan yang diperlukan sebagai pendukung dalam bekerja. Sehingga kinerja karyawan bagus dan pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif dan efisien.

Dengan berbagai macam event maupun program dari klien untuk memenuhi kebutuhan tersebut CV Effect Project berusaha memberikan yang terbaik untuk jasa yang diberikan kepada klien, agar klien ke depannya mempercayakan kembali sebuah event untuk digarap oleh CV Effect Project.

Effect Project adalah sebuah badan usaha yang berbentuk CV yang dekripsi usahanya dibidang jasa perencanaan event atau dikenal dengan istilah event organizer, didirikan di samarinda pada tahun 2013 dengan beraneka ragam event yang telah dikerjakan dari berbagai perusahaan yang ada dikota samarinda.

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, di mana tugas makin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Menurut Robbins dan Judge (2008:40), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

OCB merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam kerja. Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Perilaku prososial atau tindakan ekstra yang melebihi deskripsi peran yang ditentukan dalam organisasi atau perusahaan itu disebut sebagai OCB.

Karakteristik individu memang memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja maupun produktivitas karyawan, karena dengan karakteristik individu yang baik akan sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Dalam melakukan pekerjaan tidak terlepas dari kepuasan kerja, sehingga karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Ini dikarenakan karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaan.

Mengatasi kondisi diatas perlunya perusahaan CV Effect Project berfokus pada kesejahteraan karyawan, yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja dan loyalitas kerja sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

METODE

Analisis regresi linier berganda

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2006:243) persamaan umum regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + e$$

Dimana:

Y	= Organizational Citizenship Behavior (OCB)
a	= Konstanta
X1	= Karakteristik Individu (X1)
X2	= Kepuasan Kerja (X2)
X3	= Loyalitas (X3)
b1	= Koefisien regresi untuk variabel Karakteristik Individu
b2	= Koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja
b3	= Koefisien regresi untuk variabel Loyalitas
e	= Kesalahan residu (error)

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yakni mengumpulkan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada responden dalam bentuk daftar pertanyaan dan diminta untuk memberikan tanggapan atau jawaban yang telah tersedia.

Pengujian validitas

Simamora (2004:127) menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti.

Menurut Ghazali (2006:45) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Penelitian menentukan data yang betul valid dan reliable. Dalam rangka urgensi ini, maka kuisisioner sebelum digunakan sebagai data penelitian primer. Telah terlebih dahulu di uji cobakan ke sampel uji coba penelitian. Uji coba ini dilakukan untuk memperoleh bukti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Pengujian reliabilitas

Menurut Simamora (2004:177) reliabilitas adalah tingkat keandalan kuisisioner. Kuisisioner yang reliable adalah kuisisioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Menurut Ghazali (2006:41) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Asumsinya, tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Apabila data yang diperoleh sesuai dengan kenyataannya, berapa kali pun pengambilan data dilakukan, hasilnya tetap sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang telah disajikan sebelumnya dengan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, uji hipotesis dan menggunakan uji t dengan menggunakan program SPSS, maka dapat dikemukakan hasil analisis koefisien regresi berganda dengan persamaan:

$$Y = 0.706 + 0.591 X_1 + 0.408 X_2 + 0.432 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa pada nilai konstanta 0,706 bernilai positif. Hal ini mampu menjelaskan jika nilai X1, X2 dan X3 sama dengan 0 maka nilai OCB (Y) sama dengan 0,706.

Nilai positif variabel karakteristik Individu, kepuasan kerja dan Loyalitas diperkuat dengan hasil nilai korelasi (R) sebesar 0,591, yang berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat dari variabel karakteristik Individu, kepuasan kerja dan Loyalitas terhadap OCB pada CV Effect Project kota Samarinda.

Nilai korelasi antara variabel pula didukung dari hasil nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,349 atau 34,90%, artinya besarnya proporsi yang dapat dijelaskan oleh karakteristik Individu, kepuasan kerja dan Loyalitas terhadap OCB pada CV Effect Project kota Samarinda, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini.

Hipotesis

Agar dapat menjawab hipotesis pengaruh semua variabel dalam penelitian secara parsial, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Diduga pengaruh karakteristik Individu signifikan terhadap OCB.

Variabel Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap OCB hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,108 > 1,988$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat Karakteristik Individu maka dapat menurunkan OCB pada pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja memiliki rasa Karakteristik Individu terhadap pekerjaan yang ada di CV Effect Project kota Samarinda.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gunastri (2009) yang menyatakan bahwa Karakteristik Individu ditemukan secara signifikan berkaitan dengan OCB.

Diduga pengaruh kepuasan kerja signifikan terhadap OCB.

Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,190 > 1,988$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat kepuasan kerja maka dapat meningkatkan OCB pada pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang ada di CV Effect Project kota Samarinda.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Organ (2007) Maka karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap sesuai aspek dan karakteristik OCB dalam bekerja karena kepuasan yang tinggi akan mendorong seorang karyawan memiliki perilaku menolong sesama karyawan bahkan untuk membantu organisasi lebih maju.

Diduga pengaruh Loyalitas signifikan terhadap OCB

Variabel Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap OCB hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,213 > 1,988$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat Loyalitas maka dapat meningkatkan OCB pada pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja loyal terhadap perusahaan yang ada di CV Effect Project kota Samarinda.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sogandi (2013) Maka karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan memiliki sikap sesuai aspek dan karakteristik OCB dalam bekerja karena loyalitas yang tinggi akan mendorong seorang karyawan memiliki perilaku menolong sesama karyawan bahkan untuk membantu organisasi lebih maju.

Dengan demikian dari ketiga variabel tersebut : yaitu Karakteristik individu, Kepuasan kerja dan Loyalitas secara parsial semuanya memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior. Berdasarkan perhitungan diatas, variabel Karakteristik Individu berpengaruh paling dominan terhadap Organizational Citizenship Behavior, hal ini dibuktikan dengan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,108 > 1,988$) dan didukung dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan diduga yang berpengaruh dominan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan CV Effect Project Samarinda adalah Karakteristik Individu.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

Dari nilai R yang diperoleh melalui perhitungan dapat disimpulkan keseluruhan variabel bebas yaitu Karakteristik individu, Kepuasan Dan Loyalitas memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel OCB. Berdasarkan analisis t_{hitung} variabel keterlibatan (X1) adalah sebesar 6,108 dan diketahui t_{tabel} sebesar 1,988, maka $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} . Dengan demikian variabel karakteristik individu (X1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan analisis t_{hitung} variabel kepuasan kerja (X2) adalah sebesar 3,190 dan diketahui t_{tabel} sebesar 1,988, maka $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} . Dengan demikian variabel kepuasan kerja (X2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan analisis t_{hitung} variabel loyalitas (X3) adalah sebesar 3,213 dan diketahui t_{tabel} sebesar 1,988, maka $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} . Dengan demikian variabel loyalitas (X3) terbukti

berpengaruh signifikan terhadap OCB. Dengan demikian variabel loyalitas berpengaruh terhadap OCB.

Dari Hasil perhitungan tersebut dapat terlihat bahwa Karakteristik individu (X1) memiliki pengaruh yang paling dominan sebesar 6,108. , hal ini dibuktikan dengan diperoleh thitung > ttabel atau (6,108 > 1,988).

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Kusumo, Yunanto. 2007. Analisis Kinerja Keuangan Bank Syariah Mandiri. Jurnal Ekonomi Islam Vol II No. 1 Juli.
- Ardana, I Komang, Ni wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arief Subyantoro, 2008, *Permasalahan Koperasi di Indonesia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, UPN Press: Yogyakarta.
- Bienstock, C.C., DeMoranville, C.W., dan Smith, R.K. 2003. "Organizational Citizenship Behavior and Service Quality". *Journal of Services Marketing*, Vol17 No. 4, 2003 pp. 357- 378
- Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. 2002. "Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization". *Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 4, 2002 pp. 502 – 522.
- Chatzoglou, Prodromos D., Eftichia Vraimaki, Eleni Komsiou, Elena Polychrou, dan Anastastios D. Diamantidis, 2011, *Factors Affecting Accountants' Job Satisfaction and Turnover Intentions: A Structural Equation Model. 8th International Conference on Enterprise Systems, Accounting and Logistics (8th ICESAL 2011)*
- Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Perdana Media Group.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gunastri, Ni Made 2009. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan (Studi Pada CV. Kecak Denpasar) Jurnal Forum Manajemen, Vol. 7 tahun 2009
- Hair, Joseph F., et al, 2006. *Multivariate Data Analysis.*" Sixth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hariandja, Mariot Tua Efendi, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi revisi). Bumi Aksara. Jakarta.
- Hurriyanti, Ratih. 2005. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*, Alfabeta, Bandung.
- Koesmono H, Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September 2005: 171-188.
- Kusumo, B.C.S. 2006. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinichi, 2003, *Perilaku Organisasi*, Buku 2, Edisi Kelima, Penerjemah: Erly Suandy, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku organisasi, Organizational behavior*, Edisi ke 10, Yogyakarta, Andi.
- Ma, Vi-Anne, Huey-Wen Koh, dan Thiam-Yong Kuek, 2012, *Exploring The Relationship Among Job Performance, Satisfaction, and Stress: A Conceptual Framework of Malaysia Higher Learning Institutions*. www.internationalconference.com.my

- Mangkunegara, AA. Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mathis, Robert, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Jimmi sadili dan Bayu. Salemba Empat, Jakarta.
- Moorhead, G. dan R. W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., dan Bachrach, D.G. 2000. "Organizational Citizenship Behavior: a Critical Review of Theoretical Empirical Literature and Suggestions for Future Research". *Journal of Management*, 26 (3): 513-563
- Rivai, Veithzal dan Deddy, Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Edisi Ketiga, Jakarta.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Lengkap*. PT INDEKS Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Triyanto, Paramita. 2010. menyatakan bahwa adanya hubungan antara OCB dengan loyalitas karyawan.
- Trianasari, Y. 2005. Hubungan Antara Persepsi terhadap insentif dan lingkungan kerja dengan loyalitas Kerja. Surakarta: Fakultas psikologi universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Usman, Ahmad, Zulfiqar Ahmed, dan Ishfaq Ahmed, 2011, *Work Stress Experienced by the Teaching Staff of University of the Punjab, Pakistan: Antecedents and Consequences*. *International Journal of Business and Social Science Vol. 2 No. 8; May 2011* 202. pp 202-210.
- Utomo, B. 2002. Menemukan Faktor-faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT P. *jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7 (2), 171-188.
- Vigoda, E., dan Goliembiewski, R.T. 2001. "Citizenship Behavior and the Spirit of New Managerialism. A Theoretical Framework and Challenge for Governance". *American Review of Public Administration*. Vol. 31 No. 3. September 2001 273-295.
- Wang, Gao-Liang, Yu-Je Lee, dan Chuan-Chih Ho, 2012, *The Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover intention on Organizational operating performance: as Exemplified with Employees of Listed Property Insurance Companies in Taiwan*. *Research in Business and Management Vol.1(2)*, pp 41-53, August, 2012.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Zurasaka, A. 2008. *Teori Perilaku Organisasi*. <http://zurasaka.wordpress.com/2008/11/25/perilaku-organisasi>. Diakses tanggal 15 Juli 2009.