

***THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND LEADERSHIP  
STYLE ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR  
(STUDY AT PT IDE JAYA KREASINDO)***

**Bagus Tri Pratikto**

Faculty of Economic State University of Jakarta

Email: [Bagustripratikto@yahoo.com](mailto:Bagustripratikto@yahoo.com)

**I Ketut R Sudiarditha**

Faculty of Economic State University of Jakarta

Email: [Sudiardhita@yahoo.com](mailto:Sudiardhita@yahoo.com)

**Sholikhah**

Faculty of Economic State University of Jakarta

Email: [sholikhah@unj.ac.id](mailto:sholikhah@unj.ac.id)

***ABSTRACT***

*The purpose of this study is : 1) To know the description of job satisfaction and the leadership style on Organizational Citizenship Behavior (Study at PT Ide Jaya Kreasindo) 2) To know the effect of job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior 3) To know the effect of the leadership style on Organizational Citizenship Behavior 4) To know the effect of job satisfaction and the leadership style on Organizational Citizenship Behavior simultaneously. Research methods using simple random sampling. Sampling technique using simple random sampling technique and of questionnaires of 77 observations from PT Ide Jaya Kreasindo's employees using SPSS 16.0. The empirical result shows that job satisfaction and the leadership style has positive and significant effect on organizational citizenship behavior. Simultaneously test shows that job satisfaction and the leadership style effects organizational citizenship behavior.*

*Keywords: Job Satisfaction, The Leadership Style, Organizational Citizenship Behavior*

## PENDAHULUAN

Organisasi mengharapkan kinerja individual yang semaksimal mungkin untuk dapat mencapai keunggulan perusahaan, karena pada dasarnya kinerja individual atau kelompok kerja pada akhirnya mempengaruhi kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan organisasi atau perusahaan. Menurut Soegandhi dkk (2013), “perilaku ini tidak hanya mencakup *in-role* yaitu bekerja sesuai dengan standar *job description* saja namun juga *extra-role* yaitu memberikan kinerja lebih dari pada yang diharapkan perusahaan. Perilaku ini cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk berempati kepada orang lain dan lingkungannya serta menyelaraskan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai-nilai lingkungan sekitarnya”.

Perilaku yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan di dalam perusahaan tersebut adalah perilaku *extra-role* atau disebut juga sebagai perilaku kewarganegaraan dalam organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*). Bogler dan Somech (dalam Ristiani, 2013) mengingatkan bahwa “peningkatan efektifitas, efisiensi, dan kreatifitas tersebut sangat bergantung pada kesediaan para karyawan untuk berkontribusi secara positif dalam menyikapi perubahan”.

PT. Ide Jaya Kreasindo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *event organizer* (EO), dimana EO tersebut memiliki tugas membantu klien (*client*) untuk menyelenggarakan acara yang diinginkan, seperti *launching product*, *company gathering*, *anniversary*, *exhibitions*, seminar, promosi, *talkshow*, dan sebagainya, dari tahap persiapan hingga sampai dengan pelaksanaan *event* agar berjalan dengan baik dan lancar. Untuk mencapai tujuan tersebut, tidak hanya terlepas dari kinerja karyawannya, namun didukung pula oleh individu-individu di dalam perusahaan yang mampu memberikan kontribusi positif dan menguntungkan bagi perusahaan. Kontribusi ini dapat berupa sikap OCB yang dilakukan oleh karyawan untuk perusahaan seperti melakukan hal-hal di luar tugas pokok yang dapat memberikan keuntungan untuk perusahaan.

Sebagai suatu bentuk perilaku karyawan yang cukup komprehensif dan memiliki arti penting dalam mencapai keunggulan kinerja sebuah organisasi, OCB

memiliki beberapa bentuk perilaku, antara lain kesanggupan untuk melampaui standar minimum yang telah ditetapkan (*conscientiousness*). Bahkan, jika OCB dianggap sebagai *extra-role behavior*, maka seorang karyawan seharusnya tidak hanya sekedar memenuhi kewajiban formalnya saja, tetapi juga harus mampu berperan secara sosial dan struktural melebihi harapan organisasinya terkait standar kinerjanya tersebut. Adapun salah satu data yang bisa digunakan untuk mewakili karakteristik OCB dari suatu perusahaan adalah absensi karyawan dan jumlah karyawan yang keluar (*resign*)

**Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT Ide Jaya Kreasindo**

Bulan	Kehadiran	Tepat Waktu	Ketidakhadiran
April	87%	83%	13%
Mei	90%	80%	10%
Juni	86%	78%	14%
Juli	85%	75%	15%
Agustus	85%	80%	15%

Sumber: HR *Division* PT Ide Jaya Kreasindo (2014)

Tabel 1 di atas menjelaskan bahwa tingkat kehadiran para karyawan PT. Ide Jaya Kreasindo sudah cukup baik. Akan tetapi tingkat kehadiran tepat waktu para karyawannya masih perlu diperhatikan kembali, karena adanya penurunan pada bulan April sampai Juli, yang semula pada bulan April tingkat kehadiran tepat waktu mencapai 83%, tetapi pada bulan Mei sampai Juli mengalami penurunan yaitu 80%, 78% dan 75%. Berdasarkan hasil tersebut, peneliti menduga bahwa hal ini menunjukkan adanya gejala penurunan dimensi *conscientiousness* yang rendah dari perilaku OCB para karyawannya. Dimana salah satu contoh perilaku dimensi *conscientiousness* yaitu berdisiplin waktu dalam hal kehadiran.

Selain itu, perilaku OCB bisa dilihat pula dari jumlah karyawan yang keluar (*resign*). Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, terdapat karyawan yang berhenti bekerja dari PT. Ide Jaya Kreasindo sejak tahun 2010 sampai tahun 2014 sudah mencapai 92 orang, dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2. Data Karyawan yang Keluar dari PT. Ide Jaya Kreasindo**

	2010	2011	2012	2013	2014	Total Keseluruhan (2010 s.d. Agustus 2014)
Karyawan tetap	4	3	5	5	7	24
Karyawan Kontrak	12	11	15	14	16	68
<b>Total Per Tahun</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>23</b>	<b>92</b>

Sumber: HR Division PT Ide Jaya Kreasindo (2014)

Pada tabel 2 dijelaskan bahwa intensitas karyawan yang keluar (*resign*) pada PT. Ide Jaya kreasindo terbilang cukup tinggi, dan itu menunjukkan hal yang berbanding terbalik dengan salah satu dimensi OCB yaitu dimensi *sportsmanship*, dimana dimensi ini menunjukkan suatu kerelaan untuk bertahan dalam suatu keadaan yang tidak menyenangkan tanpa mengeluh. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Triyanto (2009) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat terlihat dengan adanya penurunan produktifitas, pemogokan, ketidakhadiran, dan pergantian karyawan. Gejala lain yang mungkin ditimbulkan seorang karyawan adalah rendahnya prestasi kerja, kurang disiplin, rendahnya hasil yang diperoleh dari kinerja.

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi pembentukan OCB adalah gaya kepemimpinan, karena menurut Angelina dan Subudi (2014), seorang pemimpin diharapkan dapat memotivasi dan menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan bagi setiap karyawan karena dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Ketika gaya kepemimpinan di organisasi mampu menyentuh sisi psikologis karyawan dan mampu menumbuhkan sikap yang positif, maka akan mendorong karyawan lebih loyal demi tujuan organisasi sehingga karyawan terdorong untuk bisa bekerja lebih baik dan tidak hanya terpaku pada *job description* karyawan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi tingkah laku karyawan terhadap organisasi itu sendiri, sehingga gaya kepemimpinan dapat menjadi salah satu faktor pembentukan OCB.

### **Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana gambaran dari Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Ide Jaya Kreasindo ?

- b. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Ide Jaya Kreasindo ?
- c. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Ide Jaya Kreasindo ?
- d. Apakah Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Ide Jaya Kreasindo ?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui gambaran Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Ide Jaya Kreasindo.
2. Menguji secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Ide Jaya Kreasindo.
3. Menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Ide Jaya Kreasindo.
4. Menguji secara empiris pengaruh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama – sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Ide Jaya Kreasindo.

### **KAJIAN TEORETIK**

#### ***Organizational Citizenship Behavior***

Menurut Organ (2006) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku individu bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* formal organisasi dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Robbins dan Judge (2009:64) berpendapat bahwa “*Organizational Citizenship Behavior* adalah suatu perilaku yang bukan merupakan bagian dari persyaratan kerja formal namun dapat meningkatkan keefektifan fungsi suatu organisasi”. Hal ini senada dengan pendapat dari Garay (dalam Minadaniati, 2012) yang menjelaskan bahwa “OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang

pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya”.

Berdasarkan definisi yang telah disebutkan oleh para ahli diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa OCB adalah merupakan perilaku sosial yang bersifat tulus dan sukarela tanpa harus diperintah oleh perusahaan dari seorang karyawan diluar kerja formal yang sangat menguntungkan bagi perusahaan. Serta tidak berhubungan langsung dengan sistem *reward* dan tidak memasukkan unsur pemaksaan untuk melakukan suatu pekerjaan ekstra di luar kewajiban atau tanggung jawabnya demi kemajuan organisasi, yang berarti perilaku tersebut merupakan inisiatif dari tiap individu dan tidak termasuk dalam deskripsi kerja.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2007:73), kepuasan kerja adalah 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 yang negatif tentang pekerjaannya tersebut. Sementara itu, menurut Hughes (2009:372) mendefinisikan kepuasan kerja yaitu kepuasan kerja bukan menunjukkan seberapa keras seseorang bekerja atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan lebih kepada seberapa besar seseorang menyukai beberapa jenis pekerjaan yang spesifik/aktivitas kerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap atau perasaan tentang pekerjaan itu sendiri, bayaran, promosi atau kesempatan pendidikan, pengawasan, teman kerja, kapasitas kerja dan lain-lain.

Sedangkan Locke (dalam Fidiyanti, 2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosi positif atau perasaan senang karyawan, sebagai hasil dari pengawasan seorang atasan kepada bawahan terhadap faktor pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerjanya.

Berdasarkan definisi yang telah disebutkan oleh para ahli diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif dan

rasa senang karyawan terhadap pekerjaannya, dimana seorang karyawan akan merasa puas jika apa yang mereka butuhkan telah tercapai yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya seperti, gaji, promosi, pekerjaan itu sendiri, pengawasan dan rekan kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dari karyawan, maka semakin besar peluang karyawan tersebut untuk memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan atau organisasi.

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Stodgill (dalam Sutarto 2012:12) gaya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan sekelompok orang yang terorganisasi dalam usaha mereka menetapkan dan mencapai tujuan.

Menurut Pfiffner dan Presthus (dalam Sutarto 2012: 15) gaya kepemimpinan adalah seni mengkoordinasi dan memotivasi individu-individu serta kelompok-kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sementara itu Hersey dan Blanchard (dalam Sutarto 2012:22) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

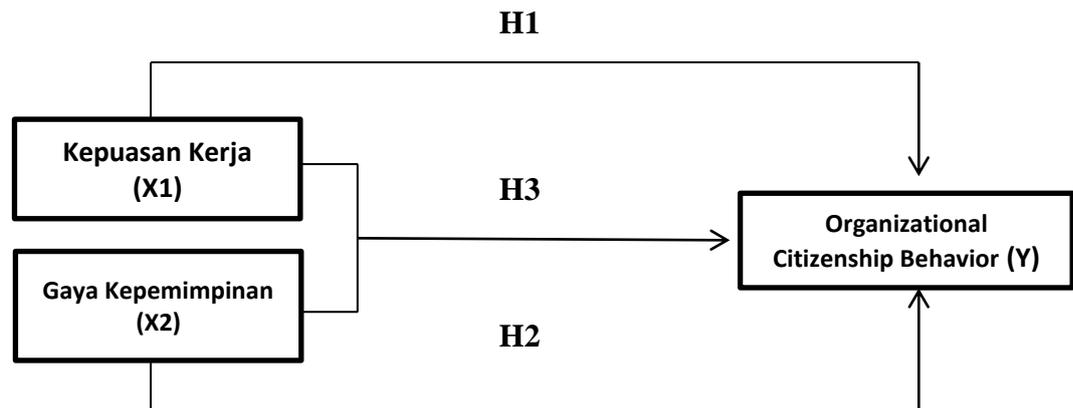
Berdasarkan penjelasan diatas, gaya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengkoordinasi dan memotivasi individu atau kelompok dalam usaha untuk menetapkan dan mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

### Hipotesis Penelitian

H1 : Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap OCB.

H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap OCB.

H3 : Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap OCB.



Gambar 1. Model Penelitian  
Sumber: Data Diolah Peneliti, 2014

### METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif dan korelasional. Penelitian deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Menurut Indriantoro & Supomo (2002:33) “tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan opini (individu, kelompok atau organisasional), kejadian atau prosedur. Sedangkan penelitian korelasional berguna untuk menentukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel atau membuat prediksi berdasarkan korelasi antar variabel.

#### Metode Penentuan Populasi dan Sampel

Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin (Umar, 2008: 65) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{95}{1 + 95 (0,05)^2} = 76,77 (77)$$

Keterangan:

- n** = Ukuran sampel  
**N** = Ukuran Populasi  
**e** = 5% kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi.

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin tersebut, maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 76,77 yang dibulatkan menjadi 77 responden.

### **Metode Analisis**

Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS versi 16.0 untuk mengolah dan menganalisis data hasil penelitian. Beberapa pengujian dilakukan untuk penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji realibilitas.
2. Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.
3. Analisis linear berganda yang terdiri dari uji t, uji F dan koefisien determinasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Instrumen**

Peneliti melakukan uji validitas kepada 30 responden untuk mengukur ketepatan kuesioner sebagai instrumen pengukuran. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r-hitung yang diperoleh lebih tinggi dibandingkan nilai r tabel pada signifikansi 0,05 sebesar 0,361. Hasil uji validitas pada Tabel 3 menunjukkan, dari 37 item pertanyaan yang diajukan,keseluruhan butir pertanyaan dinyatakan valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Jumlah item sebelum diuji	Jumlah item tidak valid	Jumlah item Valid
Kepuasan Kerja (X1)	13	0	13
Gaya Kepemimpinan (X2)	12	0	12
OCB (Y)	12	0	12

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2015

Untuk uji reliabilitas, jika koefisien *Cronbach's Alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0,6, maka dapat dikatakan tingkat reliabilitasnya dapat diterima. Dari hasil uji reliabilitas pada Tabel 3, ketiga variabel (kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan OCB) dinyatakan *reliable* atau dapat diandalkan karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,886	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,895	Reliabel
OCB (Y)	0,854	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2015

### Analisis Deskriptif

**Tabel 5. Nilai Analisis Deskriptif**

	Kepuasan kerja	Gaya Kepemimpinan	OCB
Sangat Tidak Setuju	1,45%	1,06%	1,30%
Tidak Setuju	15,58%	16,26%	16,43%
Netral	20,37%	15,42%	15,45%
Setuju	41,56%	39,45%	34,55%
Sangat Setuju	21,30%	27,81%	32,27%

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan Ms.Excel 2010

Pada Tabel 4 dapat dilihat persentase jawaban yang diberikan oleh para responden yang menggambarkan setiap variabel. Pada variabel kepuasan kerja, dapat dilihat bahwa jawaban yang diberikan responden didominasi dengan jawaban Setuju yaitu sebesar 41,56%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah merasakan kepuasan kerja, akan tetapi pada dimensi pembayaran karyawan merasa bahwa gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pada variabel gaya kepemimpinan, hasil persentase terbesar berasal dari jawaban Setuju yaitu sebesar 39,45% yang

menandakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah cukup baik. Selanjutnya, pada variabel OCB hasil persentase terbesar berasal dari jawaban Setuju yaitu 34,55%. Hal ini juga menandakan bahwa responden kurang memiliki perilaku OCB, karena pada beberapa aspek diketahui bahwa responden mudah mengeluh menghadapi situasi yang sulit, penggunaan fasilitas di luar kepentingan kerja, kurang berdisiplin dengan waktu dan tidak bersedia lembur jika tidak diberikan insentif oleh perusahaan.

## UJI ASUMSI DASAR

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05.

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

Tests of Normality			
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Statistic	Df	Sig.
Kepuasan Kerja (X1)	.087	77	.200*
Gaya Kepemimpinan (X2)	.096	77	.076
OCB (Y)	.092	77	.170

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 16.0 (2015)

Hasil uji normalitas pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kepuasan kerja sebesar 0.200, Gaya kepemimpinan sebesar 0.076, dan OCB sebesar 0.170. Jadi, variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan OCB berdistribusi normal. Hal tersebut karena ketiga variabel tersebut memiliki nilai signifikansi lebih dari  $\alpha = 0.05$

### Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dua variabel

dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05, Duwi Priyatno (2010:73).

**Tabel 7. Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Nilai Signifikansi
Kepuasan Kerja* OCB	0,000
Gaya Kepemimpinan * OCB	0,000

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 16.0 (2015)

Dari Tabel 6, diketahui bahwa masing-masing variabel X memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Jadi variabel kepuasan kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) dapat dikatakan terdapat hubungan yang linier terhadap OCB (Y) karena nilai Nilai signifikansi  $< 0,05$ .

## UJI ASUMSI KLASIK

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar  $VIF < 5$  maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas.

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja (X1)	.776	1.289
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.776	1.289

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 16.0 (2015)

Berdasarkan hasil multikolinearitas pada tabel 7, diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel masing-masing sebesar 1,289. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan, hal ini karena nilai VIF sebesar  $1,289 < 5$ .

### Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

**Tabel 9. Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas**

Variabel	<i>Unstandardized Residual</i>
Kepuasan Kerja	.536
Gaya Kepemimpinan	.917

\*\* . Correlata is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 16.0 (2015)

Tabel 8 menjelaskan bahwa nilai signifikansi pada kolom *Unstandardized Residual* pada produk variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) menunjukkan nilai 0,536 dan variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0,917 dimana nilai tersebut melebihi 0,05. Hal ini berarti menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

### ANALISIS REGRESI

#### Uji t

Pada Tabel 10, penelitian ini didapat  $t_{hitung}$  untuk sikap sebesar 8,153. Nilai  $t_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , yang dicari pada  $\alpha = 2, 5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n - k - 1$  atau  $77 - 2 - 1$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel bebas. Nilai signifikansi 0,05 dan nilai  $t_{tabel}$  dari 77 responden adalah 1,666. Karena nilai  $t_{hitung} (8,153) > t_{tabel} (1,666)$ , maka artinya ada pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel OCB.

**Tabel 10. Hasil Uji t Kepuasan Kerja dan OCB**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.093	4.212		2.396	.019
Kep.Kerja	.739	.091	.685	8.153	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data Diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 16.0 (2015)

Berdasarkan pada Tabel 11, nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 5,399. Karena nilai  $t_{hitung}$  ( $5,399$ )  $>$   $t_{tabel}$  ( $1,666$ ), maka artinya ada pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel OCB.

**Tabel 11. Tabel Uji T Gaya Kepemimpinan dan OCB**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.881	5.282		3.007	.004
G.Kepemimpinan	.640	.119	.529	5.399	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data Diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 16.0 (2015)

## Uji F

**Tabel 12. Tabel Hasil Uji F Variabel Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap OCB**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	812.890	2	406.445	40.686	.000 <sup>a</sup>
	Residual	739.240	74	9.990		
	Total	1552.130	76			

a. Predictors: (Constant), G.Kepemimpinan, Kep.Kerja

b. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 16.0 (2015)

Berdasarkan pada Tabel 12, nilai  $F_{hitung}$  adalah 40,686 dengan df pembilang=2 dan df penyebut=74 maka diperoleh  $F_{tabel}$  adalah 3,12 (uji 2 sisi), maka nilai  $F_{hitung}$  ( $40,686$ )  $>$   $F_{tabel}$  ( $3,12$ ). Nilai signifikansi yaitu 0,000 yang artinya lebih kecil dari nilai signifikansi 0.05 maka  $H_0$  ditolak. Artinya, variabel kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel dependen OCB.

## Analisis Determinasi

**Tabel 12. Hasil Analisis Determinasi Antara Variabel Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap OCB**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	.524	.511	3.161

a. Predictors: (Constant), G.Kepemimpinan, Kep.Kerja

b. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 16.0 (2015)

Berdasarkan tabel 12, nilai  $R^2$  yang tercantum sebesar 0,524. Dengan demikian, variabel kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan memiliki persentase sumbangan pengaruh terhadap variabel OCB sebesar 52.4%. Sisanya, 47.6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terlibat dalam model persamaan regresi linear berganda tersebut. Sementara itu, nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0.511.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang yang telah dilakukan, maka beberapa kesimpulan yang bisa ditarik sebagai berikut:

1. Gambaran kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan OCB pada PT Ide Jaya Kreasindo adalah:
  - a. Kepuasan kerja karyawan PT Ide Jaya Kreasindo sudah cukup baik. Akan tetapi pada dimensi pembayaran, sebagian besar responden merasa gaji dan tunjangan perusahaan yang diberikan belum memenuhi kebutuhan hidup mereka dan tidak puas bila dibanding gaji yang diberikan *event organizer* lainnya.
  - b. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT Ide Jaya Kreasindo sudah cukup baik. Namun, pada beberapa aspek diketahui bahwa pimpinan tidak selalu memberikan arahan dan penjelasan dalam menyelesaikan pekerjaan secara detail. Pimpinan hanya memberikan arahan pada situasi tertentu saja.

- c. Sementara itu karyawan PT Ide Jaya Kreasindo bisa dikatakan memiliki perilaku OCB yang rendah, karena diketahui pada beberapa aspek karyawan mudah mengeluh dalam situasi yang sulit, penggunaan fasilitas diluar kepentingan kerja, kurang berdisiplin dengan waktu, dan tidak bersedia lembur jika tidak diberikan insentif oleh perusahaan.
2. Terbukti secara empiris kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Ide Jaya Kreasindo.
3. Terbukti secara empiris gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Ide Jaya Kreasindo.
4. Terbukti secara empiris Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Ide Jaya Kreasindo.

### **Saran**

1. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap OCB karyawan PT Ide Jaya Kreasindo, hasil ini dapat menjadi bahan acuan bagi pimpinan dengan memperhatikan pembayaran gaji dan tunjangan untuk para karyawan untuk menyesuaikan dengan beban kerja karyawan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang nantinya akan mempengaruhi munculnya perilaku OCB.
2. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap OCB karyawan PT Ide Jaya Kreasindo, hasil ini dapat menjadi acuan bagi pimpinan dengan memberikan penjelasan dan arahan secara detail dan spesifik kepada bawahan dan selalu memberikan motivasi bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja mereka.
3. Terkait dengan perilaku OCB para pegawai, sebaiknya pihak pimpinan memberikan *reward* kepada para karyawan yang berprestasi, baik berbentuk finansial maupun non finansial serta menetapkan sanksi ataupun teguran

kepada para karyawan yang tidak berdisiplin dengan jam masuk kerja sehingga secara efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengubah sikap para karyawan.

### **Saran bagi penelitian selanjutnya**

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan *item* pernyataan pada kuisioner yang valid dan reliabel.
2. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan, masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi OCB yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Fidiyanti, Novi, 2009. *“Pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku Citezenship, kepuasan kerja dan Komitmen organisasional”*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hughes, Richard L, Robert C. Ginnet, Gordon J. Curphy. 2009, *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience, 6<sup>th</sup> edition*, Singapore: McGrawHill
- Indriantoro, dan Supomo. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta, 2002.
- Minadaniati, Lussy dan Agung Wasmodo. 2012. *“Pengaruh Kepuasan kerja dan Iklim Organisasi terhadap OCB karyawan pada PT. Trubus Swadaya”*. *Jurnal Riset Sains Manajemen* Vol. 3, No.1
- Organ, D.W., et.al. 2006. *Organizational Citizenship Behavior. Its nature, antecedents and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Priyatno, Duwi, 2010. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Media kom
- Ristiani, Rista. 2014. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap OCB Studi pada BAUK UNJ”*. *Jurnal Manajemen Universitas Negeri Jakarta*

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*, 13<sup>th</sup> edition, United States: Prentice Hall.

Soegandhi, et al. 2013. “*Pengaruh Kepuasan kerja dan Loyalitas kerja terhadap OCB pada karyawan PT.Surya Timur Sakti Jatim*”. *Jurnal Manajemen*. Vol 1, No 1.

Umar, Husein, 2009. *Metode Penelitian untuk Skripsi & Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali pers