

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN  
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN  
ORGANISASI (PKO)  
(Studi Pada Karyawan PT Siger Jaya Sentosa)**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**HIZRANI**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2022**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI (PKO)**

**(Studi Pada Karyawan PT Siger Jaya Sentosa)**

**Oleh**

**HIZRANI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan secara parsial dan simultan terhadap perilaku kewargaan organisasi pada karyawan PT Siger Jaya Sentosa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik pengambilan sampling menggunakan *purposive sampling* Sampel terdiri dari 72 karyawan PT Siger Jaya Sentosa. Metode analisis yang digunakan adalah pengujian secara parsial atau uji t statistik dan simultan atau uji F. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan data sekunder. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi serta secara simultan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan sebesar 34,3% terhadap pembelian impulsif.

**Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO)**

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMEN AND LEADERSHIP STYLE ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Study On Employees of PT Siger Jaya Sentosa)**

**By**

**HIZRANI**

*This study aims to determinate how much the effect of job satisfaction, organizational commitment and leadership style on organizational citizenship behavior. This study uses quantitative approach and takes sample by using purposive sampling technique. The sample consist of 72 employees of PT Siger Jaya Sentosa. The method of analysis use partial or statistical t and simultan or f test. The type of data used in this research was primary and secondary data. The result of this research show that job satisfaction has a positive effect on organizational citizenship behavior, organizational commitment has a positive effect on organizational citizenship behavior and leadershi style has no effect on organizational citizeship behavior also simultaneously job satisfaction, organizational commitment and leadership style have an effect of 34,3% on organizational citizenship behavior.*

**Key Word: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Leadership Style, Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN  
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN  
ORGANISASI (PKO)  
(Studi Pada Karyawan PT Siger Jaya Sentosa)**

**Oleh**

**HIZRANI**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS**

**Pada**

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2022**

Judul Skripsi : **PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI (PKO) (Studi Pada PT Siger Jaya Sentosa)**

Nama Mahasiswa : **Hizrani**

No. Pokok Mahasiswa : 1516051041

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

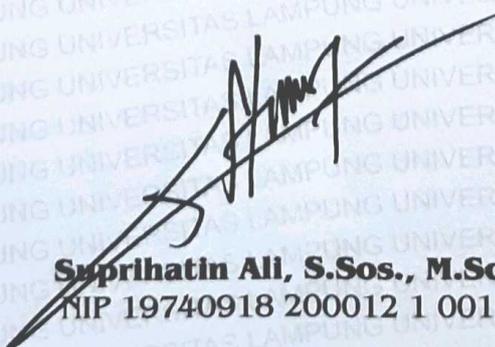
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



  
**Drs. Dadang Karya Bakti, M.M**  
NIP 19611019 198811 1 002

  
**Dra. Fenny Saptiani, M.Si**  
NIP 231504 630710 201

**2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis**

  
**Suprihatin Ali, S.Sos., M.Sc**  
NIP 19740918 200012 1 001

**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

**Ketua**

**: Drs. Dadang Karya Bakti, M.M**



**Sekretaris**

**: Dra. Fenny Saptiani, M.Si**



**Penguji**

**: Suprihatin Ali, S.Sos., M.Sc**



**2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**Dra. Ida Nurhaida, M.Si**

**NIP 19610807 198703 2 001**

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 1 Maret 2022**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 1 Maret 2022

Yang membuat pernyataan,



HiZRANI

NPM 1516051041

## RIWAYAT HIDUP



Penulis di lahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 9 Mei 1997. Penulis merupakan putri kelima dari lima bersaudara, buah hati dari pasangan Umar Abdullah dan Ishiyati. Jenjang pendidikan penulis dimulai dari SD Al-Azhar 1 Bandar Lampung 2003-2009, kemudian dilanjutkan di SMP Negeri 4 Bandar Lampung 2009-2012 dan SMA Negeri 9

Bandar Lampung 2012-2015. Pada tahun 2015 penulis terdaftar sebagai mahasiswa jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung melalui jalur SNMPTN.

Pada bulan Januari - Maret tahun 2018 penulis melaksanakan KKN (Kuliah Kerja Nyata) selama 40 hari di desa Banyu Urip, Kecamatan Banyu Mas, Kabupaten Pringsewu.

## **MOTTO**

*Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu bersedih hati*

*(Q. & A. Fushshilat : 30)*

*The strongest of all warriors are these two – Time and Patience.*

*-Leo Tolstoy, War and Peace-*

## PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang Alhamdulillah segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang Maha Esa atas berkat rahmat hidayahnya sehingga karya ini dapat diselesaikan. Shalawat serta salam selalu dicurahkan kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW.

Karya ini ku persembahkan kepada:

Ayahanda *Umar Abdullah* dan Ibunda *Ishiyati*”yang selalu menjadi penyemangatku, yang telah membesarkan anakmu ini dengan penuh kasih sayang, terima kasih untuk doa yang tiada hentinya serta pengorbanan yang telah dilakukan dan keikhlasan yang selalu kalian berikan”

Abang-abangku dan ayu:

*Toha Akbar, Harun Akbar, Ahmad Zulfakar dan Sarah*

”Terima kasih telah banyak memberi semangat, bantuan, dukungan, motivasi dan doa yang tiada hentinya serta kasih sayang yang telah diberikan selama ini”  
Seluruh dosen yang telah berjasa dalam membimbing, mengajar dan mengarahkan serta memberikan ilmu untuk bekalku dimasa yang akan datang.

Semua keluarga, Sahabat dan orang yang menyayangiku. terima kasih telah memberikan doa dan dukungannya sehingga karya ini dapat terselesaikan.

Almamater Tercinta, *Universitas Lampung.*

## SANWACANA

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Puji dan Syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT, karena atas limpahan berkah dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu sesuai dengan harapan penulis dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO) (Studi Pada Karyawan PT Siger Jaya Sentosa)”** disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat untuk orang lain.

Berbekal pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki, penulis menyadari tanpa adanya bantuan, dukungan, motivasi, semangat, arahan dan bimbingan dari berbagai pihak mungkin skripsi ini tidak dapat terselesaikan. Oleh karena itu, dengan segala ketulusan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Allah SWT, atas segala yang telah Engkau berikan, dan atas semua yang telah Engkau takdirkan. Hamba-Mu ini hanyalah lemah dan Engkaulah Maha Segalanya.

2. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Dedy Hermawan, M.Si., selaku Wakil Dekan Akademik dan Kerja Sama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Arif Sugiono, M.Si., selaku Wakil Dekan Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Robi Cahyadi K, M.A., selaku Wakil Dekan Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Suprihatin Ali, S.Sos.,M.Sc, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung dan selaku Dosen Penguji pada ujian komprehensif skripsi terima kasih atas kesediaannya dalam memberikan pengarahan dan pengetahuan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Kussuyatmono Bagus., S.Sos., M.A.B, selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
8. Bapak Drs. Dadang Karya Bakti, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan saran, masukan, motivasi, bahkan meluangkan waktu untuk membimbing penulis. Penulis mengucapkan mohon maaf atas segala salah dan khilaf selama dibimbing, semoga Allah SWT selalu memberikan kebahagiaan bagi bapak dan keluarga.
9. Ibu Dra. Fenny Saptiani, M.Si., selaku Dosen Pembimbing II, terimakasih atas saran, masukan, motivasi yang telah diberikan selama proses bimbingan. Semoga Allah SWT selalu memberikan kebahagiaan bagi Ibu dan keluarga.

10. Bapak Drs. A. Effendi, M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik, terima kasih atas arahan dan bimbingan akademik selama masa perkuliahan penulis.
11. Ibu Mertayana dan Bung Reza selaku *staff* Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis. Terima kasih telah membantu penulis dalam segala proses administrasi.
12. Seluruh Dosen dan Karyawan Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas ilmu, nasihat, dan pengetahuan bermanfaat selama penulis menuntut ilmu.
13. Orang tuaku. Mamaku, Ishiyati. Sosok yang sangat luar biasa yang telah menyayangiku, membesarkan, mendidikku sampai sekarang dan tiada henti-hentinya mendoakan kebaikan untukku. Semoga mama selalu sehat dan diberi umur panjang sampai dapat melihat kesuksesanku. Abahku, Umar Abdullah sosok pahlawan untukku, terima kasih atas kerja kerasnya selama ini dalam membesarkanku, melindungiku serta perjuanganmu sehingga aku dapat memiliki hidup yang nyaman tanpa kekurangan. Semoga setiap tetes keringat dan air mata yang tercurah untukku dan karenaku menjadi sungai untuk abah dan mama di surga kelak.
14. Abang-abangku dan ayukku, bang Toha, bang Harun, bang Ahmad, ayu Sarah. Terima kasih selalu menyayangiku, memaafkan semua kesalahan yang kuperbuat, dan selalu mensupportku baik moril maupun materil, percayalah mungkin aku menjadi adik yang paling bahagia dan beruntung didunia ini karena dilahirkan setelah kalian dari rahim ibu yang sama.
15. Untuk kakak – kakak iparku, ayu Risa, ka Anyak, mba Mukti. Terima kasih telah menjadi ipar terbaikku dan menyayangiku seperti adik kandung kalian.

16. Untuk ponakan-ponakan kesayangan Ci Rani, Al, Ai, Arka, Aya dan Cle, terima kasih telah menjadi penyemangat ci Rani dengan senyuman dan canda kalian, semoga kelak kalian menjadi orang-orang yang sukses dan selalu berguna bagi orang lain.
17. Sahabat-sahabatku yang sudah 12 tahun bersama-sama, (Ruci, Prames, Uli) Terima kasih sudah memberikan warna di hidupku. Grup apa kabar (Dian, Erssa, Dara, Dika) let's meet again when we are on top. Untuk Arnes, Yuli dan Mela karena kalian masa kuliahku tidak membosankan.
18. Salsa, Helen, Ulya, Euis, Riska, Ami, Ibnu, Taufik, Navi, Dika, Bimo, Ovin, Bintang yang telah bersama-sama dalam menyusun skripsi ini.
19. Teman-teman Administrasi Bisnis 2015 yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas masa perkuliahan yang mengesankan.
20. Teman-teman KKN Desa Banyu Urip, Banyu Mas, Pringsewu : Laily, Tina dan Vanya. terima kasih untuk 40 hari yang berkesan.
21. Para karyawan PT Siger Jaya Sentosa yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi responden, teman-teman dan semua pihak yang telah membantu, memberikan motivasi serta doa kepada penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu saya ucapkan terima kasih sebesar-besarnya.
22. Terima kasih kepada almamater tercinta, Universitas Lampung.

Bandar Lampung, Maret 2022

penulis

Hizrani

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>Daftar Isi</b> .....	i
<b>Daftar Tabel</b> .....	iv
<b>Daftar Gambar</b> .....	v
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan masalah Penelitian .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Kegunaan Penelitian .....	7
1. Kegunaan Teoritis.....	7
2. Kegunaan Praktis .....	7
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Sumber Daya Manusia .....	8
2.2 Kepuasan Kerja .....	9
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	9
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	10
2.2.3 Bagaimana Karyawan Dapat Mengungkapkan Ketidakpuasan .....	12
2.2.4 Teori Tentang Kepuasan Kerja .....	13
2.2.5 Pengukuran Kepuasan Kerja .....	14
2.3 Komitmen Organisasi .....	15
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	15
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	16
2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi .....	17
2.3.4 Aspek - Aspek Komitmen Organisasi .....	19
2.4 Gaya Kepemimpinan .....	20
2.4.1 Pengertian Kepemimpinan .....	20
2.4.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	22
2.5 Perilaku Kewargaan Organisasional (PKO) .....	24
2.5.1 Dimensi PKO .....	26
2.5.2 Skala Pengukuran PKO .....	27
2.6 Penelitian Terdahulu .....	29
2.7 Kerangka Pemikiran .....	30

2.8 Hipotesis .....	31
---------------------	----

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian .....	33
3.2 Objek dan Subjek Penelitian .....	33
3.3 Definisi Konseptual.....	34
3.4 Definisi Operasional .....	35
3.5 Populasi dan Sampel .....	38
3.5.1 Populasi.....	38
3.5.2 Sampel.....	38
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.7 Skala Pengukuran .....	40
3.8 Teknik Pengujian Instrumen .....	41
3.8.1 Uji Validitas .....	41
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	43
3.9 Teknik Analisis Data .....	44
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	44
3.10 Uji Asumsi Klasik .....	45
3.10.1 Uji Normalitas.....	45
3.10.2 Uji Heteroskedastisitas.....	46
3.10.3 Uji Multikolinieritas.....	48
3.11 Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
3.12 Uji Hipotesis.....	49
3.12.1 Uji Parsial (Uji t) .....	49
3.12.2 Uji Simultan (Uji f) .....	50
3.12.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	51

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	53
4.1.1 Visi dan Misi PT Siger Jaya Sentosa.....	54
4.2 Analisis Data Deskriptif.....	54
4.2.1 Karakteristik Responden.....	54
4.2.2 Analisis Jawaban Responden.....	59
4.2.3 Analisis Mean, Median, Modus.....	63
4.3 Hasil Analisis Data.....	64
4.3.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	65
4.3.2 Uji Hipotesis .....	67
4.4 Pembahasan.....	71
4.4.1 Pengaruh Kepuasan Terhadap PKO.....	71
4.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap PKO .....	72
4.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap PKO .....	74
4.4.4 Pengaruh Keepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap PKO.....	75

## **BAB V SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

5.1 Simpulan.....	77
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	77
5.3 Saran.....	78
5.3.1 Pemilik Usaha.....	78
5.3.1 Peneliti Selanjutnya.....	79

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Penelitian Terdahulu.....	29
3.1 Definisi Operasional Variabel .....	36
3.2 Skala <i>Likert</i> .....	40
3.3 Uji Validitas.....	42
3.4 Uji Relibilitas.....	44
3.5 Uji Multikolinieritas.....	48
3.6 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	52
4.1 Hasil Uji Mean, Median, Modus.....	64
4.2 Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda.....	65
4.3 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t) .....	67
4.4 Hasil Uji Secara Simultan (Uji f) .....	68
4.5 Hasil Uji Signifikansi Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	70

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
3.1 Kerangka Pemikiran .....	31
3.1 Gambar Normal Plot.....	46
3.2 Grafik Scatterplot.....	47
4.1 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	55
4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
4.4 Profil Responden Berdasarkan Penghasilan.....	57
4.5 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
4.6 Profil Responden Berdasarkan Bagian Divisi.....	58
4.7 Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja.....	59
4.8 Distribusi Jawaban Variabel Komitmen Organisasi.....	60
4.9 Distribusi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan.....	61
4.10 Distribusi Jawaban Variabel PKO.....	62

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan jaman yang mendesak mempengaruhi berbagai aspek kehidupan baik teknologi, iklim organisasi, maupun sumber daya manusia yang menjalankan organisasi. Peningkatan efisiensi dan efektifitas organisasi salah satunya dapat dilakukan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Manusia sebagai salah satu komponen penting dalam dunia kerja dijadikan sebagai subjek dan juga objek dalam penelitian-penelitian sumber daya manusia untuk mencari hal-hal baru yang dapat dijadikan sebagai sumber peningkatan kemampuan manusia itu sendiri, karena dalam suatu organisasi manusia dituntut untuk selalu berinovasi sesuai dengan tuntutan organisasi.

Ulrich (dalam Kelana, 2009) mengungkapkan bahwa kunci sukses sebuah perubahan adalah pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator dan agen perubahan terus menerus, pembentuk proses serta budaya yang secara bersama meningkatkan kemampuan perubahan organisasi. Kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam organisasi, tergantung pada tujuan yang ingin diraihnya dengan bergabung dalam organisasi bersangkutan.

Salah satu sikap strategik dalam divisi SDM adalah mengembangkan Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO) dalam organisasi. PKO ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Beberapa penelitian tentang PKO mengungkapkan bahwa dampak dari PKO mampu meningkatkan efektivitas dan kesuksesan organisasi, sebagai contoh biaya operasional rendah, waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dan penggunaan sumber daya manusia secara optimal (Garay, dalam Yuniar, Nurtjahjanti dan Rusmawati, 2011).

Meningkatnya PKO dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dimaksud seperti rasa puas, komitmen, motivasi dan sebagainya, sedangkan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi PKO seperti kepemimpinan, sistem manajemen, budaya organisasi dll.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT Siger Jaya Sentosa yang berdiri pada tahun 2013 yang merupakan eksportir dan unit pengolahan *canned fish* dan *salted seafoods*. Pada Kantor Pusat PT Siger Jaya Sentosa sumber daya manusia menjadi hal yang penting karena karyawan berkaitan langsung dengan operasional perusahaan.

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, kultur organisasi yang dibangun PT Siger Jaya Sentosa membiasakan karyawan agar merasa sama-sama memiliki perusahaan. Karyawan harus memiliki jiwa kekeluargaan dan kerjasama tim. Mereka dituntut agar memiliki perilaku-perilaku positif yang membangun perusahaan.

Pada dasarnya perilaku yang dimaksud tidak tertera dalam deskripsi pekerjaan karyawan. Perilaku tersebut diantaranya adalah melakukan hal-hal yang menguntungkan perusahaan seperti rela menolong tanpa harus diminta, mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku serta mendukung pelaksanaan kegiatan yang diadakan perusahaan. Namun pekerjaan yang menyita banyak waktu dan tenaga yang keseluruhannya diatur oleh sistem dalam perusahaan dapat menimbulkan gejala pada masing-masing karyawan.

Karyawan yang merasakan kepuasan pada pekerjaannya akan bekerja secara maksimal bahkan berbuat lebih dalam pekerjaannya tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2008) kepuasan kerja merupakan faktor penentu utama dari PKO, karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka.

Namun dari hasil observasi dan wawancara pada PT Siger Jaya Sentosa umumnya karyawan bekerja hanya untuk memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan saja. Mereka juga kurang memiliki inisiatif untuk bekerja, harus ada *pressure* dari atasannya untuk bekerja dengan lebih baik meskipun telah mendapat bagian tugas. Karena para karyawan hanya bekerja sesuai dengan standar perusahaan, kesadaran untuk melakukan sesuatu yang lebih bagi perusahaan masih kurang, misalnya saja apabila ada karyawan baru, karyawan lama masih banyak yang bersikap kurang peduli.

Terdapat beberapa karyawan yang melakukan tindakan-tindakan yang kurang mematuhi aturan seperti tidak hadir dan datang terlambat masuk kerja. Belum adanya kemampuan untuk menggunakan waktu secara efisien dalam bekerja dan kurang bersedia untuk bekerja lebih untuk perusahaan dengan berbagai macam alasan melalaikan pekerjaannya dengan tidak hadir. Selain itu kurangnya partisipasi karyawan dalam kegiatan di luar jam kerja merupakan beberapa masalah yang terdapat pada karyawan PT Siger Jaya Sentosa. Timbulnya rasa kurang bertanggung jawab terhadap tugas dan perusahaan bisa diartikan sebagai kurangnya komitmen.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan peran PKO. Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan dari seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya (Luthans, 2006). Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasi yang kuat akan berusaha keras mencapai tujuan perusahaan sesuai tujuan kepentingan yang sudah direncanakan. Pada PT Siger Jaya Sentosa kurang eratnya hubungan emosional antara karyawan dengan organisasi sehingga tidak semua karyawan dapat bekerja hingga akhir masa kerjanya. Kurangnya rasa keterikatan untuk terus bertahan dalam perusahaan juga dialami oleh beberapa karyawan. Karyawan juga jarang melakukan kegiatan-kegiatan diluar jam kerja yang dianggap tidak menguntungkan untuk mereka.

Agar PKO dapat ditunjukkan dengan baik, maka keefektifan peran seorang pemimpin dianggap sebagai faktor yang cukup penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Untuk dapat menjadi seorang pemimpin yang efektif, pemimpin harus dapat mengayomi serta mempengaruhi karyawannya. Menurut Hersey dan Blanchard gaya kepemimpinan yang terbaik adalah gaya kepemimpinan yang mampu beradaptasi dengan karyawan, situasi dan kondisi tertentu.

Pada PT Siger Jaya Sentosa umumnya karyawan yang dipromosi atau dimutasi adalah orang-orang yang berada pada level *leader* sehingga karyawan merasa kebijakan yang diberikan oleh pimpinan kurang dilakukan secara adil. Karyawan juga merasa keluhan terhadap permasalahan pekerjaannya kurang mendapat respon dari pimpinannya.

Organisasi membutuhkan karyawan yang memperlihatkan PKO, seperti membantu individu lain, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati mentolerasi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi (Robbins dan Judge, 2008). Sementara berdasarkan hasil observasi pada PT Siger Jaya Sentosa masih sering adanya karyawan yang terlambat masuk jam kerja, pada saat jam kerja banyak yang bermain *handphone*, mengobrol dengan karyawan lain yang semuanya itu tidak berkaitan dengan pekerjaan, hingga bermain *games* di komputer atau *browsing* di situs jejaring sosial.

Berdasarkan fenomena dan bukti empiris yang ada maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO) (Studi Pada Karyawan PT Siger Jaya Sentosa)”**

## **1.2 Rumusan masalah**

PT Siger Jaya Sentosa adalah perusahaan yang bergerak dibidang ekspor *canned fish* dan *salted seafood*. Seiring dengan semakin ketatnya persaingan dalam industri ini, perusahaan mengharapkan setiap karyawannya memberikan kinerja lebih (*extra role*) atau PKO. PKO dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kepuasan kerja, komitmen kerja dan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan fenomena diatas yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi secara parsial?
2. Seberapa besar komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi secara parsial?
3. Seberapa besar gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi secara parsial?
4. Seberapa besar kepuasan kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap perilaku kewargaan organisasi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan beberapa keterangan yang telah dituliskan diatas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi secara parsial
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi secara parsial
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap perilaku kewargaan organisasi secara parsial
4. Untuk mengetahui besarnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap perilaku kewargaan organisasi

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis

Sebagai bahan referensi penulis untuk menambah wawasan penelitian dalam ilmu pengelolaan sumber daya manusia untuk mendalami kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap perilaku kewargaan organisasi.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi yang bermanfaat untuk mengevaluasi dan menganalisis hal-hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan perilaku kewargaan organisasi pada karyawan.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu perusahaan. Banyak perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu perusahaan dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang vital bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam perusahaan bertugas menentukan efektivitas dan efisiensi dalam mewujudkan sasaran perusahaan tersebut (Rachmawati, 2008).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Hal-hal pokok yang dipelajari dalam MSDM ini adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan (Hasibuan, 2009).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat menentukan dalam suatu perusahaan, dan perlu terus dikembangkan sehingga

mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan maupun bagi pengembangan dirinya (Suharsaputra, 2008).

## **2.2 Kepuasan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan merupakan hal yang relatif. Beberapa orang merasakan kepuasan ketika dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Sedangkan beberapa orang yang lainnya merasakan kepuasan ketika hasil kerja dan usahanya mendapatkan *reward* yang setimpal. Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (atau hasil) yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya. Jadi tingkat kepuasan adalah fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan.

Menurut Robbins (2008) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kognisi, emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak secara nyata, tetapi dapat berwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Oleh sebab itu, kepuasan kerja walaupun sulit dan abstrak tetap perlu mendapat perhatian (Adam Ibrahim Indrawijaya, 1986)

Secara umum diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap fisik dan mental kesejahteraan karyawan. Karena itu, ia memiliki pengaruh yang signifikan pada pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku seperti produktivitas, absensi, tingkat turnover dan hubungan karyawan (Becker, Mohammad 2011).

Definisi yang paling populer dari kepuasan kerja yang diberikan oleh Locke (dalam Mohammad, 2011) adalah keadaan emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja seseorang. Definisi ini terdiri dari dua hal yaitu kognitif (penilaian terhadap pekerjaan seseorang) yaitu seseorang menyimpulkan sesuatu berdasarkan hasil dari pengalaman dan informasi yang didapatkan, dan afektif (keadaan emosi) , afektif dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu suasana emosional dan skema kognitif. Suasana emosional keadaan dimana seseorang sangat dipengaruhi oleh suasana hati/perasaan pada saat itu, sedangkan skema kognitif menunjukkan sejauh mana individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan mereka

### **2.2.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada dasarnya dapat menjadi dua bagian. Pertama, faktor intrinsik atau faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti harapan dan kebutuhan individu tersebut. Kedua, faktor ekstrinsik, yaitu faktor yang berasal dari luar diri karyawan antara lain kebijakan perusahaan, kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, perilaku, pemenuhan harapan penggajian, dan efektifitas kerja. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai adalah upah, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, rekan kerja, jaminan kerja, promosi (Wexley and Yukl, dalam Sopiah, 2008).

Menurut Robbins (2008) ada empat faktor yang kondusif bagi tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Orang lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang beragam. Tingkat kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan beragamnya jenis tugas membuat karyawan secara mental tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

2. Gaji

Karyawan menginginkan sistem penggajian yang mereka anggap tidak ambigu, dan sejalan dengan harapan mereka. Bila pembayaran itu kelihatan adil berdasarkan pada permintaan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pembayaran masyarakat, kepuasan mungkin dihasilkan.

3. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

Karyawan merasa prihatin dengan kondisi lingkungan kerja mereka jika menyangkut masalah kenyamanan pribadi maupun masalah kemudahan untuk dapat bekerja dengan baik. Banyak studi yang menunjukkan bahwa para

karyawan lebih menyukai lingkungan yang aman dan nyaman. Selain itu kebanyakan karyawan lebih suka bekerja tidak jauh dari rumah, dalam fasilitas bersih dan relatif modern dengan peralatan dan perlengkapan yang memadai

#### 4. Rekan kerja yang suportif

Dari bekerja orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi-prestasi yang berwujud. Bagi sebagian karyawan kerja juga dapat mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak heran jika seorang karyawan memiliki rekan kerja yang suportif dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

### **2.2.3 Bagaimana Karyawan Dapat Mengungkapkan Ketidakpuasan**

Ketidakpuasan karyawan dapat diungkapkan dengan sejumlah cara. Misalnya, daripada berhenti, karyawan dapat mengeluh, tidak patuh, mencuri milik perusahaan, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerja mereka.

Berikut ini adalah contoh respon yang biasa diungkapkan karyawan jika mereka merasa tidak puas menurut Robbins (2008):

#### 1. Mengundurkan diri (*Resign*),

Perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi, mencakup pencarian posisi baru maupun meminta berhenti.

#### 2. Suara (*Voice*)

Dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi. Mencakup saran perbaikan, membahas problem-problem dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh

### 3. Kesetiaan (*Loyalty*)

pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang tepat.

### 4. Pengabaian (*Neglect*)

Secara pasif membiarkan kondisi memburuk , termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi, dan tingkat kekeliruan yang meningkat

## 2.2.4 Teori Tentang Kepuasan Kerja

### 1. Teori Perbandingan Intrapersonal (*Discrepancy Theory*)

Kepuasan kerja merupakan selisih atau perbandingan antara harapan dengan kenyataan (Porter, Sopiah 2008). Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar. Semakin sesuai antara harapan seseorang dengan kenyataan yang dia hadapi maka orang tersebut akan semakin puas.

### 2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* atau *inequity* atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain

### 3. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Frederick Herzberg mengembangkan teori dua faktor (Gibson, Sopiah 2008).

Teori ini memandang kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakadaan faktor-faktor ekstrinsik. Kesimpulan hasil penelitian Herzberg adalah :

- a. Ada sekelompok kondisi ekstrinsik (konteks pekerjaan meliputi gaji atau upah, keamanan kerja, kondisi pekerjaan, status, kebijakan organisasi, supervisi dan hubungan interpersonal). Apabila faktor ini tidak ada maka karyawan akan merasa tidak puas
- b. Ada sekelompok kondisi intrinsik yang meliputi prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan pertumbuhan. Apabila kondisi intrinsik ini dipenuhi perusahaan maka karyawan akan merasa puas.

#### **2.2.5 Pengukuran Kepuasan Kerja**

Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya, indikator untuk mengukurnya pun dapat berbeda-beda tergantung pada perusahaan yang menetapkannya. Menurut Robbins (2008) ada dua pendekatan yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan, yaitu :

##### 1. Angka Nilai Global Tunggal (*Single Global Rating*)

Metode angka nilai global tunggal (single global rating) tidak lebih dari meminta individu-individu untuk menjawab satu pertanyaan, misalnya “Bila semua hal dipertimbangkan, seberapa puaskah Anda dengan pekerjaan Anda?”. Kemudian responden menjawab dengan melingkari suatu bilangan antara 1-5 yang berpadanan dengan jawaban dari “Sangat Puas” sampai “Sangat Tidak Puas”.

## 2. Skor Penjumlahan (*Summation Score*)

Metode ini mengenali unsur-unsur utama dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan mengenai tiap unsur. Faktor-faktor yang lazim akan dicakup adalah sifat dasar pekerjaan, penyeliaan, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan sekerja. Faktor-faktor ini dinilai pada suatu skala baku dan kemudian dijumlahkan untuk menciptakan skor kepuasan kerja keseluruhan.

## **2.3 Komitmen Organisasi**

### **2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah,berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

Komitmen organisasi menurut Gibson (1997) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditunjukkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai- nilai dan tujuan organisasi, dan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Modway, Steer, & Porter (dalam Wahyuningsih, 2009) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai seberapa jauh tingkat seorang pekerja dalam mengidentifikasi dirinya pada organisasi serta keterlibatannya di dalam suatu perusahaan.

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak perusahaan serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Sedangkan Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008) mendefinisikan komitmen organisasional dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan perusahaan dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan perusahaan tersebut. Komitmen artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai perusahaan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan perusahaan demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen tercakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya

Dapat disimpulkan berdasarkan pengertian komitmen organisasi di atas merupakan sikap keyakinan yang diberikan karyawan kepada organisasi melalui dedikasi yang penuh, dimana menyatu dengan nilai-nilai yang berhubungan dengan organisasi, memiliki loyalitas tinggi dan selalu berusaha keras demi tercapainya tujuan organisasi dan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

### **2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam perusahaan, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja
3. Pengalaman kerja, seperti cara karyawan lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang perusahaan.

Menurut John dan Taylor (1999), faktor–faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain :

1. Karakteristik pribadi yang berkaitan dengan usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin.
2. Karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan peran, *self employment*, otonomi, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Pengalaman kerja dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologis dengan organisasi.
4. Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karir dan peluang promosi, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

### **2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi**

Indikator Komitmen Organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer berdasarkan tiga dimensi, sebagai berikut:

### 1. Komitmen Afektif

Individu dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi, hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi terhadap organisasi. Berdasarkan beberapa penelitian komitmen afektif memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi. (Allen & Meyer: 1997) menyatakan individu dengan komitmen afektif tinggi akan lebih mendukung kebijakan perusahaan dibandingkan yang lebih rendah.

### 2. Komitmen Rasional

Individu dengan komitmen rasional yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Berkaitan dengan hal ini, maka individu tersebut tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi. Jika individu tersebut tetap bertahan dalam organisasi, maka pada tahap selanjutnya individu tersebut dapat merasakan putus asa dan frustrasi yang dapat menyebabkan kinerja yang buruk. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu perusahaan. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).

### 3. Komitmen Normatif

Individu dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Meyer & Allen

(1991) menyatakan bahwa perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi. Namun adanya komitmen normatif diharapkan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan, seperti kinerja kerja, tingkat kehadiran, dan perilaku kewargaan. Komitmen normatif akan berdampak kuat pada suasana pekerjaan (Allen & Meyer, 1997).

#### **2.3.4 Aspek - Aspek Komitmen Organisasi**

Menurut Steers (dalam Kuntjoro, 2009) komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama yaitu :

##### **1. Identifikasi**

Identifikasi yang berwujud dalam bentuk kepercayaan anggota terhadap perusahaan. Untuk menumbuhkan identifikasi dilakukan dengan memodifikasi tujuan perusahaan, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan kata lain perusahaan memasukan pula kebutuhan dan keinginan anggota dalam tujuan perusahaan. Hal ini akan menumbuhkan suasana saling mendukung di antara para karyawan dengan perusahaan. Lebih lanjut membuat anggota dengan rela menyumbangkan tenaga, waktu, dan pikiran bagi tercapainya tujuan perusahaan.

##### **2. Keterlibatan**

Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan anggota menyebabkan mereka bekerja sama, baik dengan pimpinan atau rekan kerja. Cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan anggota adalah dengan memasukan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan yang dapat menumbuhkan

keyakinan pada anggota bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama. Juga anggota merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian dari perusahaan, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah mereka putuskan, karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan. Hasil yang dirasakan bahwa tingkat kehadiran anggota yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya akan selalu disiplin dalam bekerja.

### 3. Loyalitas

Loyalitas anggota terhadap perusahaan memiliki makna kesediaan seseorang untuk bisa menjaga hubungannya dengan perusahaan bahkan dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apa pun. Keinginan anggota untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang dapat menunjang komitmen anggota di mana mereka bekerja. Hal ini diupayakan bila anggota merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam tempat kerjanya.

## **2.4 Gaya Kepemimpinan**

### **2.4.1 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kualitas kemampuan pribadi yang dimiliki seseorang untuk menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Siagian (2003: 22), keberhasilan suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat tergantung pada kualitas kepemimpinan organisasi tersebut. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kelebihan berupa kepemimpinan. Sedangkan kepemimpinan dapat diartikan

sebagai kemampuan untuk mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan yang terarah pada tujuan yang sama.

Stogdill (dalam Yukl, 2008: 2) menyatakan bahwa kepemimpinan didefinisikan dalam kaitan dengan ciri individu, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola interaksi, hubungan peran, tempat pada suatu posisi administrasi serta persepsi orang lain. Winardi (dalam Mira, 2012:47) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada seseorang yang memimpin, tergantung dari macam-macam faktor, baik intern maupun ekstern. Adakalanya pemimpin menonjol pada satu permasalahan namun tidak pada permasalahan yang lain.

Definisi kepemimpinan menurut Terry (2016: 192) adalah suatu pertumbuhan alami dari orang-orang yang berserikat untuk suatu tujuan dalam suatu kelompok. Beberapa orang dalam kelompok itu akan memimpin, bagian terbesar akan mengikuti. Winardi (dalam Mira, 2012: 49) menyatakan bahwa selain melakukan interaksi, pemimpin harus dapat melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. memberikan inspirasi kepada bawahan.
2. melaksanakan pekerjaan dan mengembangkan pekerjaan.
3. menunjukkan pada bawahan cara melaksanakan pekerjaan.
4. menerima tanggung jawab.
5. menyelesaikan persoalan kerugian yang timbul dalam tiap bagian organisasi.

Pengertian kepemimpinan di atas memberikan pemahaman bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang memberi arti yang di dalamnya memiliki unsur seni, adanya kemampuan dan kecerdasan, mempengaruhi perasaan dan pikiran, dari

proses tersebut mengakibatkan adanya kesediaan untuk melakukan suatu usaha yang diinginkan, dan mengarahkan tercapainya suatu tujuan bersama.

#### **2.4.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan seorang pemimpin dalam upaya mempengaruhi pikiran, sikap dan perasaan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memaksimalkan tujuan dan produktivitas perusahaan (Johanes, 2014).

Gaya kepemimpinan yang disebutkan dalam buku James MacGregor Burns sebagaimana dalam Hughes (2012: 529) ada dua, yaitu sebagai berikut:

##### **1. Gaya Kepemimpinan Transaksional**

Kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang mengacu pada hubungan atasan dengan bawahan atas kepentingan pribadi mereka masing-masing (Bass, 1999). Kepemimpinan transaksional terjadi saat pemimpin dan pengikut berada dalam semacam hubungan pertukaran untuk memenuhi kebutuhan. Pertukaran ini dapat berupa pertukaran secara ekonomi, politis, atau psikologis. Misalnya, pertukaran uang dengan pekerjaan.

Pemimpin transaksional menjalin kerjasama dengan bawahannya dengan cara menjanjikan imbalan yang setimpal dengan pekerjaan yang diselesaikan bawahan.

Bass (1997) mengemukakan ada beberapa aspek tentang kepemimpinan transaksional sebagai berikut :

1. *Contingent Reward*, merupakan pertukaran timbal balik antara pemimpin dengan bawahannya. Bawahan akan mendapatkan imbalan sesuai dengan penyelesaian target tujuan tugas yang merupakan kesepakatan bersama.

2. *Management by Exception active*, merupakan pengawasan atas penyimpangan dari standar yang ditetapkan. Pengawasan dilakukan secara terus-menerus untuk mengantisipasi kesalahan. Tindakan yang dilakukan pemimpin seperti ini merupakan tindakan manajemen aktif dimana atasan akan melakukan koreksi untuk meminimalisir kesalahan karyawan.
3. *Management by Exception passive*, merupakan intervensi, kritik dan koreksi ketika kesalahan telah terjadi atau target tidak tercapai. Sehingga pemimpin hanya menunggu semua proses atau tugas selesai dikerjakan. Pemimpin tidak akan melakukan tindakan apapun sebelum terjadi kesalahan. Pekerjaan akan berjalan hingga selesai, ketika hasil tidak memenuhi standar barulah atasan mengambil tindakan untuk perbaikan masalah

## 2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mendorong para pengikutnya untuk merubah motif, kepercayaan, nilai, dan kemampuan sehingga minat dan tujuan pribadi dari para pengikut dapat selaras dengan visi dan tujuan organisasi (Bass, 1997). Dengan dilibatkannya emosi pengikut terhadap keberlangsungan organisasi, maka pengikut akan merasa menjadi bagian penting dalam organisasi tersebut dan akan berusaha ikut serta dalam perkembangan organisasi ke arah yang lebih baik.

Bass (2003) mengemukakan aspek-aspek kepemimpinan transformasional sebagai berikut :

1. *Idealized influence*. Pemimpin harus menjadi panutan bagi pengikutnya. Sosok karismatik yang tercermin pada kepemimpinan transformasional

membuat pengikut dapat terpengaruh dengan apa yang diinginkan pemimpinnya. Pemimpin akan lebih mudah mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. *Individual consideration*. Pemimpin mengembangkan pengikutnya dengan menciptakan lingkungan dan iklim organisasi yang baik. Perhatian pengikut berfokus pada pemenuhan kebutuhan pengikut, bertindak sebagai mentor, berempati dan membuka komunikasi.
3. *Intellectual stimulation*. Pemimpin mendorong pengikut agar kreatif dan inovatif. Motivasi-motivasi yang diberikan pada karyawan untuk menstimulasi mereka memunculkan ide-ide baru dalam membangun perusahaan. Karyawan diberikan ruang untuk berekspresi agar dapat memberi inovasi baru terhadap kemajuan perusahaan.
4. *Inspirational Motivation*. Menciptakan gambaran dan mendorong pengikut untuk meningkatkan harapan mengenai keadaan masa datang dan mengikat diri pada visi organisasi.

## **2.5. Perilaku Kewargaan Organisasi ( PKO )**

Menurut Organ (dalam S. Pantja Djati, 2011), PKO merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem penghargaan formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

Selain itu, PKO melampaui indikator kinerja yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi dalam deskripsi pekerjaan formal. PKO mencerminkan tindakan-

tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang melampaui ketentuan minimum yang diharapkan oleh peran organisasi dan mempromosikan kesejahteraan rekan kerja, kelompok kerja, dan perusahaan (Lovell, Kahn, Anton, Davidson, Dowling, et al, dalam Mohammad, 2011).

Menurut Luthans (2005), dasar kepribadian untuk PKO tersebut merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh sungguh.

PKO adalah sebuah perilaku positif, dalam hal ini adalah perilaku membantu pekerjaan individu lain yang ditunjukkan oleh seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kontribusi yang ditunjukkan oleh pekerja itu berupa pekerjaan di luar pekerjaan yang harus dia lakukan, pekerja tersebut menunjukkan perilaku menolong pada orang lain dalam sebuah perusahaan sehingga tindakan tersebut mungkin dapat memperbaiki kinerja organisasi atau perusahaan tersebut.

Definisi PKO tersebut menunjukkan bahwa PKO merupakan perilaku ekstra peran ( *extra role behavior* ) artinya perilaku yang dilakukan individu tetapi perilaku tersebut sebenarnya bukan merupakan keharusan atau kewajibannya.

Selain itu, PKO juga mencakup perilaku kesetiakawanan sosial yang dilakukan tanpa paksaan seperti membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan, memberi bantuan pada karyawan baru, tidak istirahat atau cuti jika tidak diperlukan dan perilaku sukarela untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan meskipun di luar deskripsi pekerjaannya.

### 2.5.1 Dimensi PKO

Dimensi PKO yang banyak dikenal dan digunakan dalam penelitian adalah dimensi PKO yang dikemukakan oleh Organ 1998 (dalam Gonzalez dan Garazo, 2006: 29) yang terdiri dari:

#### 1. *Altruism*

Merupakan perilaku menolong sesama karyawan yang sedang mengalami kesulitan untuk menyelesaikan tugasnya, misalnya seorang karyawan yang baru sembuh dari sakit belum bisa mengerjakan tugasnya, dibantu oleh karyawan lain yang lebih sehat. Dimensi ini mengarah pada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

#### 2. *Sportsmanship*

Merupakan sikap sportif dimana karyawan melihat setiap tugas dengan positif walaupun ada gangguan-gangguan atau keadaan yang kurang ideal saat mengerjakan tugasnya dan mengerjakannya tanpa mengeluh atau mengkomplain. Karyawan yang memiliki nilai tinggi dalam dimensi ini akan meningkatkan iklim yang positif di antara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan yang kerja yang lebih menyenangkan.

#### 3. *Conscientiousness*

Merupakan perilaku yang ditunjukkan dengan usaha karyawan melakukan kewajibannya melebihi persyaratan yang ada di perusahaan atau berusaha melebihi apa yang diharapkan perusahaan. Contohnya adalah datang lebih awal dari waktu yang ditentukan, hadir lebih banyak dari yang disyaratkan.

#### 4. *Courtesy*

Merupakan perilaku baik dan hormat yang menunjuk pada tindakan pengajaran kepada orang lain sebelum mereka mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Contohnya, membantu memberi solusi untuk mengurangi berkembangnya masalah. Karyawan pada dimensi ini merupakan orang yang menjaga hubungan baik dengan rekannya dan merupakan orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

#### 5. *Civic Virtue*

Merupakan perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab karyawan pada kehidupan organisasi. Perilaku ini berhubungan dengan partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian, seperti selalu mengikuti informasi-informasi tentang perubahan yang terjadi pada perusahaan, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur - prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber - sumber yang dimiliki organisasi.

### **2.5.2 Skala Pengukuran PKO**

Beberapa pengukuran tentang PKO seseorang telah dikembangkan. Skala Morrison (1995) merupakan salah satu pengukuran yang telah disempurnakan dan memiliki kemampuan psikometri yang baik (Aldag & Resckhe, 1997). Skala ini mengukur kelima dimensi PKO sebagai berikut (dalam Gunawan 2011) :

Kategori 1 *Altruism* meliputi:

1. Perilaku membantu orang tertentu,
2. Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat,

3. Membantu orang lain yang pekerjaannya *overload*,
4. Membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta,
5. Membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat mereka tidak masuk
6. Meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan,
7. Menjadi *volunteer* untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta,
8. Membantu orang lain di luar departemen ketika mereka memiliki permasalahan,
9. Membantu pelanggan dan para tamu jika mereka memiliki permasalahan.

Kategori 2 *Conscientiousness* meliputi:

1. Kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dan sebagainya,
2. Tiba lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai,
3. Tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas dan sebagainya,
4. Berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon,
5. Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan,
6. Datang segera jika dibutuhkan,
7. Tidak mengambil kelebihan waktu meskipun memiliki ekstra 6 hari,

Kategori 3 *Civic Virtue* meliputi:

1. Kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh,
2. Menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat,
3. Tidak menemukan kesalahan dalam organisasi,
4. Tidak mengeluh tentang segala sesuatu,
5. Tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya.

Kategori 4 *Courtesy* meliputi:

1. Keterlibatan dalam fungsi –fungsi yang membantu organisasi,
2. Memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu image organisasi,
3. Memberikan perhatian terhadap pertemuan yang dianggap penting,
4. Membantu mengatur kebersamaan secara departemental.

Kategori 5 *Sportsmanship* meliputi:

1. Menyimpan informasi tentang kejadian atau perubahan dalam organisasi,
2. Mengikuti perubahan dan perkembangan dalam organisasi,
3. Membaca dan mengikuti pengumuman organisasi,
4. Membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan kajian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Retty Rizda Ismaillah dan Hendro Prasetyo (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Karyawan UTDP PMI Cabang DKI Jakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap OCB. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Secara simultan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan
2	Ermina Sari, Devia Kusuma Anggraini dan Yanuarius Yanu Dharmawan	Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap	Hasil penelitian mengindikasikan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Kepuasan

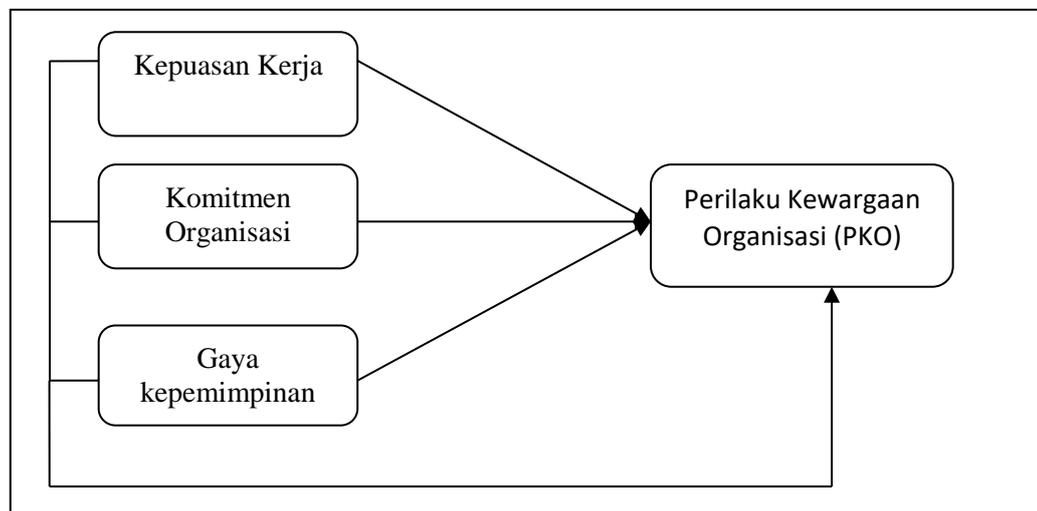
	(2021)	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur</i>	kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Secara simultan kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan sebesar 61,5%
3	Alaa S. Jameel, Sameer S. Hamdi, Aram H. Massoudi dan Abd Rahman Ahmad (2021)	<i>The Role of Transformational and Transactional Leadership as Predictors of Organizational Citizenship Behavior in Education System in the Heet City.</i>	Hasil pengujian hipotesis menerima seluruh hipotesis, dimana (H1) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap OCB dan (H2) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transaksional dengan OCB

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Setiap organisasi dituntut selalu meningkatkan kinerja dan efektifitas agar mampu bertahan globalisasi. Salah satu elemen penting yang dipertimbangkan mampu meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi adalah kemauan karyawan melakukan kinerja extra role selain kinerja in role. Organ, Bateman, Smith dan Near (dalam Garay 2006: 34) menamakan kinerja *extra role* dengan istilah Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO). Dengan kata lain, ketika sebuah organisasi mengharapkan terjadi suatu perilaku baru/tambahan, melakukan kinerja extra-role, dari kinerja perusahaan maka kepuasan kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan dapat digunakan sebagai alat untuk menumbuhkan perilaku tersebut.

Sumber Daya Manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif berkesinambungan sehingga divisi SDM mempunyai tanggung jawab besar dalam mengelola SDM yang dimiliki agar dapat maksimal dalam memenuhi tuntutan perusahaan. Sikap-sikap strategik yang dikembangkan melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik mulai diimplementasikan dan dikembangkan dalam tiap-tiap

perusahaan. Salah satu tuntutan sikap strategik yang dilaksanakan adalah PKO. Terkait dengan hal tersebut, penelitian ini akan mengkaji secara empirik sejauh mana pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap PKO pada karyawan PT Siger Jaya Sentosa. Kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan masing-masing sebagai variabel independen dan PKO sebagai variabel dependen. Berdasarkan konsep diatas maka peneliti mencoba menguraikan dalam kerangka pikir adalah sebagai berikut



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.8. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya (Umar Husein, 2007 : 36). Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan pemaparan tinjauan pustaka, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1.  $H_{a1}$  = Kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi

$H_{o1}$  = Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi

2.  $H_{a2}$  = Komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi

$H_{o2}$  = Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi

3.  $H_{a3}$  = Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi

$H_{o3}$  = Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi

4.  $H_{a4}$  = Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi

$H_{o4}$  = Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif dan metode analisis eksplanatori. Menurut Sugiyono (2017) penelitian eksplanatori merupakan penelitian untuk memberikan penjelasan posisi atau kedudukan variabel yang diamati serta korelasinya antara variabel lainnya.

Menurut Sugiyono (2017), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pada penelitian ini penulis berusaha menjelaskan hubungan antar variabel independen yaitu kepuasan kerja ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ), gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen yaitu perilaku kewargaan organisasi ( $Y$ ).

#### **3.2 Objek dan Subjek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan. Sedangkan subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT Siger Jaya Sentosa.

### 3.3 Definisi Konseptual

Menurut Mustafa (2009: 3) konsep adalah ide yang diperoleh dari hasil rangkuman dan pengorganisasian pengetahuan atas suatu fakta/realitas yang dinyatakan dalam kata yang berlaku umum dan bersifat khas. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen.

Berikut ini penjelasan dua jenis variabel tersebut:

#### 1. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen dan mempunyai hubungan yang positif maupun negatif bagi variabel dependen nantinya (Effendi, 2012: 7). Adapun variabel independen pada penelitian ini yaitu:

##### a) Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (atau hasil) yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya. Menurut Robbins (2008) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

##### b) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional menurut Gibson (1997) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan adanya dorongan yang kuat untuk

mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

c) Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kualitas kemampuan pribadi yang dimiliki seseorang untuk menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Stogdill dalam Yukl, (2008: 2) menyatakan bahwa kepemimpinan didefinisikan dalam kaitan dengan ciri individu, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola interaksi, hubungan peran, tempat pada suatu posisi administrasi serta persepsi orang lain.

2. Variabel dependen

Menurut Effendi (2012: 7), variabel dependen adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu perilaku kewargaan organisasi (PKO), yaitu perilaku kerja yang sesuai dengan hati nurani, tidak berhubungan dengan suatu sistem formalitas organisasi dan secara bersamaan meningkatkan keberhasilan fungsi suatu organisasi.

### **3.4 Definisi Operasional**

Untuk mendapatkan data yang relevan dengan hipotesis penelitian, maka dilakukan pengukuran terhadap variabel-variabel yang telah didefinisikan secara konseptual. Pengukuran tersebut dapat dilakukan setelah dibuat definisi variabel secara operasional. Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini bersumber pada tiga variabel yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan sebagai variabel independen ( $x_1$ ,  $x_2$ ,  $x_3$ ) dan perilaku kewargaan organisasi (PKO) sebagai variabel dependen ( $Y$ ). Secara rinci operasional variabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item
1	Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	1. Pekerjaan itu sendiri	1. Perusahaan telah menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilannya. 2. Diberikan kesempatan lain oleh pemimpin untuk mengerjakan tugas lain yang menarik
		2. Gaji	1. Besarnya gaji sesuai dengan yang telah dikerjakan. 2. Tepat waktunya pembayaran gaji
		3. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung	1. Merasa nyaman terhadap lingkungan kerja. 2. Perlengkapan kerja memadai.
		4. Rekan kerja yang suportif	1. Dukungan dari rekan kerja meningkatkan semangat kerja. 2. Terdapat komunikasi yang baik dengan rekan kerja
2	Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	1. Komitmen afektif	1. Kebersediaan melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan. 2. Perasaan terikat secara emosional terhadap perusahaan
		2. Komitmen rasional	1. Karyawan merasa akan lebih diuntungkan jika tetap bertahan dalam perusahaan. 2. Karyawan memilih untuk tetap bertahan dalam perusahaan meskipun mendapat tawaran yang lebih baik dari perusahaan lain.
		3. Komitmen normatif	1. Karyawan merasakan kepedulian atas masa depan perusahaan. 2. Karyawan percaya bahwa loyalitas harus dimiliki oleh setiap individu yang bekerja pada perusahaan.
3	Gaya Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	1. Pertimbangan pribadi	1. Pemimpin mempertimbangkan kebutuhan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. 2. Pemimpin dapat membuat karyawan merasa mampu mencapai tujuannya meski tanpa kehadiran pemimpin.
		2. Stimulus intelektual	1. Pemimpin dapat membuat karyawan menemukan cara baru untuk menyelesaikan masalah.

		3. Penghargaan bersyarat	1. Memberikan imbalan berupa pertukaran atau upah bayaran, ataupun upah promosi dalam jabatan perusahaan.
		4. Manajemen berdasarkan pengecualian	1. Pemimpin tidak pernah mencoba untuk merubah sesuatu jika semuanya telah berjalan dengan baik. 2. Pemimpin memberikan pemantauan yang ketat dan memberikan tindakan korektif secepatnya.
4	PKO (Y)	1. <i>Altruism</i>	1. Karyawan dengan senang hati membantu karyawan lainnya tanpa mengharapkan imbalan. 2. Karyawan membantu pekerjaan karyawan lain yang tidak hadir. 3. Karyawan membantu mengarahkan karyawan baru walaupun tidak diperlukan.
		2. <i>Conscientiousness</i>	1. Merasa puas bila pekerjaan selesai pada waktunya. 2. Karyawan mematuhi peraturan meski tidak ada yang mengawasi.
		3. <i>Courtesy</i>	1. Karyawan mencoba menghindari masalah dengan rekan kerja. 2. Karyawan memperhatikan bagaimana perilakunya dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan lain.
		4. <i>Sportsmanship</i>	1. Karyawan mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi pada perusahaan. 2. Mengikuti perubahan dan perkembangan dalam organisasi.
		5. <i>Civic virtue</i>	1. Rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan. 2. Tidak mengeluh atas pekerjaan yang diberikan.

Sumber: data diolah, 2019

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Siger Jaya Sentosa.

#### 3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan metode *non probability sampling* dengan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Alasan menggunakan teknik ini karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti memilih teknik *purposive sampling* yang dimana kriteria penelitian ini adalah:

1. Karyawan PT Siger Jaya Sentosa dengan masa kerja minimal satu tahun.  
Dilihat dari pengalaman dengan masa kerja satu tahun atau lebih diasumsikan lebih sering melakukan PKO sebagai komitmen terhadap perusahaan

2. Karyawan PT Siger Jaya Sentosa tidak menjabat di level manajerial.

Karyawan yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang tidak memiliki wewenang memberikan kebijakan dalam perusahaan.

3. Karyawan tetap pada PT Siger Jaya Sentosa.

Subjek penelitian ini adalah pegawai tetap, bukan pegawai kontrak maupun tenaga serabutan.

Berdasarkan kriteria tersebut maka sampel yang digunakan berjumlah 72 orang.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dari hasil tanggapan responden atas daftar pernyataan berupa kuesioner yang disebarakan kepada responden dan juga menggunakan studi kepustakaan dan internet konsep-konsep teori yang relevan (Sugiyono, 2017).

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil dari pengisian kuesioner oleh karyawan PT Siger Jaya Sentosa

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data primer dengan cara menyebarkan pertanyaan kepada responden. Dalam skala pengukuran dalam kuesioner ini menggunakan skala *likert* yang dibuat dalam bentuk *choice* ataupun pilihan ganda. Menurut (Sugiyono, 2017) untuk keperluan kuantitatif maka jawaban itu dapat diberi skor nilai 5 untuk jawaban sangat setuju, nilai 4 untuk jawaban setuju, nilai 3 untuk jawaban ragu-ragu, nilai 2 untuk jawaban kurang setuju, dan nilai 1 untuk jawaban tidak setuju.

## 2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan peninjauan yang dilakukan dengan cara membaca buku, majalah, atau literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini. Kegunaan studi pustaka adalah untuk mendapatkan data atau informasi yang bersifat ilmiah atau teoritis, serta hubungannya dengan objek peninjauan. Studi kepustakaan merupakan alat yang penting dalam mengambil dan mengemukakan saran-saran yang membantu penulis dalam penyusunan, pengolahan hingga pembahasan data yang diperoleh.

### 3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel di mana responden dalam menentukan jawaban dengan mengikuti pernyataan-pernyataan yang sebelumnya disusun melalui indikator-indikator yang telah ditentukan. Jawaban setiap indikator instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari nilai tertinggi sampai nilai terendah.

**Tabel 3.2 Skala Likert**

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sudjarwo dan Basrowi (2009:23)

Skala yang digunakan dalam SPSS adalah skala interval, maka skala likert yang basisnya adalah ordinal harus diubah ke dalam skala interval dengan menggunakan bantuan *method of successive interval* (MSI). Menurut Syarifudin (2011: 23) pengertian *method of successive interval* adalah metode penskalaan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval. Karena operasi matematika tidak berlaku untuk data ordinal, maka dalam proses merubahnya menjadi data interval dipakai proporsi untuk menentukan nilai dari setiap poin angka ordinal, proporsi inilah yang nantinya menjadi dasar besar nilai interval dari nilai ordinalnya.

### **3.8 Teknik Pengujian Instrumen**

#### **3.8.1 Uji Validitas**

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017). Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 53).

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis *item* yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada *item* yang tidak memenuhi syarat, maka *item* tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut.

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah *product moment* dari *Karl Pearson*, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

$R_{xy}$  = koefisien validitas

n = banyaknya subjek

x = nilai pembanding

y = nilai dari yang akan dicari validitasnya

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

**Tabel 3.3 Uji Validitas**

Instrumen	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Variabel KK</b>			
Item 1	0,729	0,2319	Valid
Item 2	0,594		
Item 3	0,572		
Item 4	0,627		
Item 5	0,661		
Item 6	0,749		
Item 7	0,560		
Item 8	0,509		
<b>Variabel KO</b>			
Item 1	0,629	0,2319	Valid
Item 2	0,609		
Item 3	0,590		
Item 4	0,603		
Item 5	0,593		
Item 6	0,625		
<b>Variabel GK</b>			
Item 1	0,832	0,2319	Valid
Item 2	0,762		
Item 3	0,731		
Item 4	0,918		

Item 5	0,822	0.2319	Valid
Item 6	0,770		
<b>Variabel PKO</b>			
Item 1	0,541	0,2319	Valid
Item 2	0,563		
Item 3	0,573		
Item 4	0,519		
Item 5	0,610		
Item 6	0,463		
Item 7	0,348		
Item 8	0,417		
Item 9	0,366		
Item 10	0,390		
Item 11	0,500		

Sumber: data diolah, 2021

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (Noor, 2011: 130). Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala dan alat ukur yang sama.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha instrumen* dari masing-masing variabel yang diuji dengan menggunakan program SPSS. Apabila nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,60 maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai reliabel.

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butir/item

$V_t^2$  = varian total

**Tabel 3.4 Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>Alpha Chronbach</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,773	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,658	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,892	Reliabel
PKO	0,668	Reliabel

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3.4 maka hasilnya tiap dimensi pada penelitian yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan PKO sudah memenuhi standar nilai uji realibilitas dimana nilai *cronbach alpha* sudah melebihi nilai standarnya yaitu > 0,60. Suatu variabel dikatakan reliabel (handal) jika memiliki *cronbach alpha* >0,60.

### 3.9 Teknik Analisis Data

#### 3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017: 141). Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai suatu data.

Dalam penelitian ini menggambarkan penelitian, karakteristik responden dan analisis jawaban responden melalui kuesioner terhadap karyawan PT Siger Jaya Sentosa.

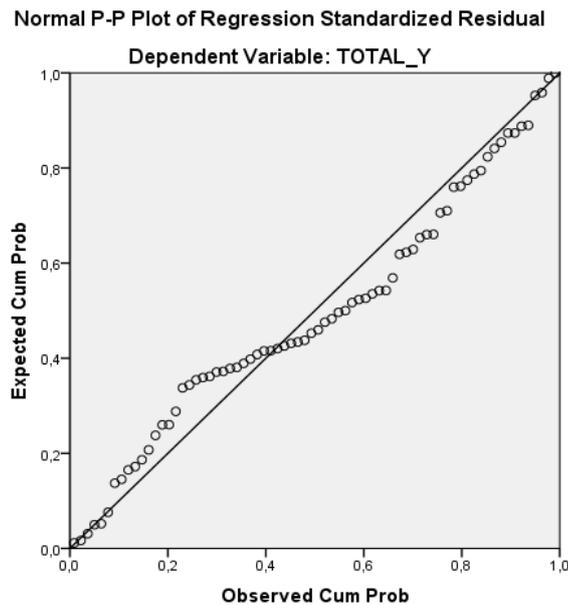
### **3.10 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dimaksud dengan analisis yang dilakukan untuk menilai apakah didalam sebuah model regresi linier berganda terdapat masalah-masalah asumsi klasik atau tidak. Ada lima uji asumsi yang dilakukan terhadap suatu model regresi tersebut yaitu uji normalitas, autokorelasi, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi telah memenuhi kriteria ekometrik dalam arti tidak terjadi penyimpangan yang cukup serius dari asumsi-asumsi yang diperlukan.

#### **3.10.1 Uji Normalitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik yang dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik pada sumbu diagonal grafik). Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 3.1 Gambar Grafik Normal Plot**  
*Sumber: data diolah, 2021*

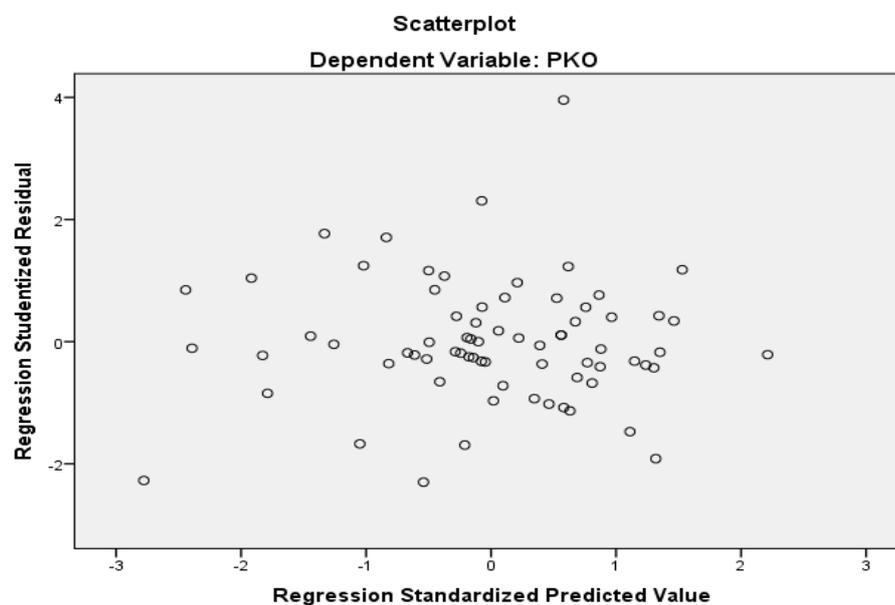
Dengan melihat tampilan grafik normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya tidak jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### 3.10.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2012: 139), uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedasitas dan jika berbeda tersebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-*studentized*.

Dengan analisis jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 3.2 Grafik Scatterplot**

*Sumber: data diolah, 2021*

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### 3.10.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikorelasi digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinearitas akan menyebabkan koefisien regresi bernilai kecil dan standar error regresi bernilai besar sehingga pengujian variabel bebas secara individu akan menjadi tidak signifikan.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai VIF  $< 10$  mengidentifikasi bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas, sedangkan untuk nilai tolerance  $> 0,1$  (10%) menunjukkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

**Tabel 3.5 Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	0,930	1,075
Komitmen Organisasi	0,945	1,058
Gaya Kepemimpinan	0,981	1,019

*Sumber: data diolah, 2021*

Pada tabel 3.5 diketahui bahwa nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terdapat multikolinieritas.

### 3.11 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi adalah perubahan nilai suatu variabel yang disebabkan oleh adanya perubahan pada variabel-variabel lain (Sudjarwo dan Basrowi, 2009: 60). Sugiyono (2017: 98) menyatakan bahwa regresi linier berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana, perbedaan penerapan metode ini hanya terletak pada jumlah variabel bebas (independen). Penerapan metode regresi linier berganda jumlah variabel bebas yang digunakan lebih dari satu yang mempengaruhi variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3), berpengaruh pada variabel terikat yaitu PKO (Y). Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

- Y = PKO (skala rasio)
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1$  = Koefisien regresi antara kepuasan kerja dengan PKO
- $\beta_2$  = Koefisien regresi antara komitmen organisasi dengan PKO
- $\beta_3$  = Koefisien regresi antara gaya kepemimpinan dengan PKO
- e = Standar error (*error term*)
- X1 = Variabel kepuasan kerja
- X2 = Variabel komitmen organisasi
- X3 = Variabel gaya kepemimpinan

### 3.12 Uji Hipotesis

#### 3.12.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat pada tingkat signifikan yaitu 5% dan derajat kebebasan  $dk=(n-k-1)$  dimana k = jumlah regresi. Dimana t tabel

diperoleh dari daftar tabel distribusi t dengan  $\alpha = 0,005$ . Dalam melakukan uji t, dapat digunakan penyusunan hipotesis yang akan diuji berupa hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Dengan cara pengujian uji parsial atau uji t adalah:

- a.  $H_a$  : Variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap PKO pada karyawan PT Siger Jaya Sentosa.
- b.  $H_0$  : Variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap PKO pada karyawan PT Siger Jaya Sentosa.

Dasar pengambilan keputusan

- a. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

### 3.12.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan. Pengujian ini dilakukan pada tingkat kepercayaan 95%, derajat kebebasan sebesar 5%, derajat pembilang  $df_1 = (k-1)$  serta derajat bebas penyebut  $df_2 = (n-k)$ . Dimana  $k$  yang merupakan banyaknya koefisien model regresi linier dan  $n$  merupakan jumlah pengamatan. Adapun rumus  $F_{hitung}$  menurut Sugiyono (2014:257) sebagai berikut

$$F = \frac{R^2 k}{1 - R^2} \cdot \frac{n - k - 1}{k}$$

Keterangan :

- $n$  = Jumlah sampel  
 $k$  = Jumlah variabel independen  
 $R^2$  = Koefisien korelasi ganda

Kriteria pengujian:

- a. Jika  $f$  hitung  $<$  F-tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya seluruh variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika  $f$  hitung  $>$  F-tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya seluruh variabel bebas secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

### 3.12.3 Uji Koefisien determinan ( $R^2$ )

Menurut Sugiyono (2014:248) Koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen ( $x$ ) dan variabel dependen ( $y$ ). Nilai koefisien harus terdapat dalam batas-batas  $-1$  hingga  $+1$  ( $-1 < r \leq +1$ ), yang menghasilkan beberapa kemungkinan yaitu:

- a. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif antara variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai- nilai  $X$  akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan  $Y$ .
- b. Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan nilai-nilai  $X$  akan diikuti dengan penurunan  $Y$  dan sebaliknya.
- c. Jika  $r = 0$  atau mendeteksi  $0$ , maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti. Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut : Koefisien determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model independent dalam menarngkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien

determinasi ditunjukkan oleh angka *R-square* dalam model *summary* yang dihasilkan oleh program. Nilai  $R^2$  adalah antara (0) dan (1). Model yang baik menginginkan angka  $R^2$  yang tinggi. Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila sebuah variabel independen ditambahkan.

**Tabel 3.6 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Besarnya nilai $\alpha$	Tingkat Hubungan
Antara 0.00 – 0.199	Sangat Rendah
Antara 0.20 – 0.399	Rendah
Antara 0.40 – 0.599	Sedang
Antara 0.60 – 0.799	Kuat
Antara 0.80 – 1.000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2014: 250)*

## **V. SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada PT Siger Jaya Sentosa dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel perilaku kewargaan organisasi.
2. Secara parsial variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap variabel perilaku kewargaan organisasi.
3. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel perilaku kewargaan organisasi.
4. Secara simultan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi.

### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

1. Faktor- faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi

2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan hasil analisis beserta kesimpulan dalam penelitian ini, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut:

#### **5.3.1 Pemilik usaha**

1. Dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Siger Jaya Sentosa dengan membuat lingkungan kerja yang kondusif dimana di dalam perusahaan terdapat komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan, menyediakan tempat istirahat untuk karyawan dan teamworking yang saling membantu.
2. Komitmen Organisasi di PT Siger Jaya Sentosa sudah baik tapi perusahaan harus terus memperhatikan dan meningkatkan komitmen organisasi dengan membuat karyawan merasa lebih beruntung untuk tetap bekerja pada perusahaan salah satunya dengan pengembangan karir.
3. Sebaiknya pemimpin memberikan apresiasi kepada karyawan dengan meningkatkan pemberian *reward* atau penghargaan bagi karyawan yang disiplin dan berprestasi setiap tahunnya. Hal ini berfungsi untuk membangun semangat dan motivasi dalam diri karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mengembangkan perilaku kewargaan organisasi.

### **5.3.2 Bagi peneliti selanjutnya**

1. Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya, dan menambahkan ilmu pengetahuan khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan faktor ataupun variabel yang berbeda serta mengaitkan dengan fenomena di era digital seperti saat ini agar memperkuat hasil penelitiannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, R., and Resckhe, W. 1997. *Employee Value Added*. New York. Center for Organizational Effectiveness Inc.
- Allen, N. J. & J. P. Meyer. 1997. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publications.
- Bass, B. M. 1997. Does The Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries. *American Psychologist Association*. 52 (2). 130-139.
- Bass, B. M. 1999. Two Decades Of Research and Development In Transformational Leadership. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*. 8 (1), 9–32.
- Bass, M. D., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. 2003. Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*. 88, (2) 207-218.
- Djati, S. Pantja., Rini, A. Wahyu. 2011. Penerapan Organizational Citizenship Behavior Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perguruan Tinggi. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*: Vol 2 No 2.
- Effendi, Sofyan. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Garay., Hannah, Dara Vanzuela. 2006. Kinerja Extra-role dan Kebijakan Kompensasi. *Sinergi, Kajian Bisnis dan Manajemen*. Vol.8 No.1. 33-42.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 1997. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: PT. Binarupa Aksara.
- Gonzalez dkk. 2006. Structural Relationship Between Organizational Service Orientation, Contact Employee Satisfaction And Citizenship Behavior. *International Journal Of Service Industry Management*. Vol 17 No 1.

- Hasibuan. 2009. *Manajemen dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, Paul., Blanchard, Ken. 1996. *Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Erlangga.
- Hughes, Rich., Robert, C. Ginnett., Gordon, J. Curphy. 2012. *Leadership: Enhancing Study in a Non-profit Organization*. Regent University.
- Hussain, Syed dkk. 2017. Transactional Leadership Organizational Creativity: Examining The Mediating Role of Knowledge Sharing Behavior. *International Journal Cogent Business and Management*. Vol. No. 13
- Indrawijaya. 1986. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru.
- Ismailah, R.R., Prasetyono, H. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan. *Sosio e-Kons*, 13(2), 129-137.
- Jameel, A dkk. 2021. The Role of Transformational and Transactional Leadership as Predictors of Organizational Citizenship Behavior in Education System. *Cihan University-Erbil Journal of Humanities and Social Sciences*, 5(1), 56-62.
- Johannes, B. T. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (Regional Sales Manado). *Journal Acta Diurna*. 3 (4), 1-20.
- Kelana, L. 2009. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Sinergi*, 11(1), 59-75
- Kuntjoro, Zainuddin Sri. 2009. Komitmen Organisasi. *Education Policy Analysis Archives*. Diakses dari [http://www.e-psikologi.com/epsi/industri\\_detail.asp?id=558](http://www.e-psikologi.com/epsi/industri_detail.asp?id=558)
- Locke. E. A. 1979. *The Nature and Cause of Job Satisfaction in Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Ed MD Dunette). Chicago: Rand Mc Narlly.
- Luthans, Fred, 2005. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Meyer, J. P. & Allen, N. J. 1991. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. 1(1), 61-89.
- Mira, Wike Santa. 2012. Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen: Vol 11 No 2*
- Mohammad, Habib and Alias. 2011. Job Satisfaction and Organisational Citizenship Behavior. *An Empirical Study At Higher Learning Institution. Asian Academy of Management Journal: Vol 16 No 2.*
- Mustafa, Zainal EQ. 2009. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nikezic, Srdan dan Sveto dan Jelena. 2012. Transactional and Transformational Leadership: Development Through Changes. *International Journal of Quality Research*. Vol 6 no 3
- Noor. 2011. *Metode Penelitian*. Jakarta: Prenada Media.
- Organ, D.W dan K. Ryan. 1995. *A Meta Analysis Review of Attitudinal and Disposition Predictor of Organization Citizenship Behavior*. *Personel Psychology*, pp : 775-802
- Putra, I Putu Adi Kusuma., Sudibya I Gede Adnyana. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen Unud*. Vol 7 No 8.
- Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Robbins, S. P. & Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi Kedua Belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi "Organizational Behavior". Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarina, Ermina dkk. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Visionist*. Vol 10 No 1

- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudjarwo dan Basrowi. 2009. *Manajemen Penelitian Sosial*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syarifudin, Hidayat. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung. Mandar Maju.
- Terry, George R. Rue, Leslie W. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Umar, Husein. 2003. *Metodologi Penelitian: Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, H. 2007. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Edisi 8 Baru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyuningsih, Titik. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Yukl, Gary. 2008. *Leadership in Organizations*. Jakarta: Indeks.
- Yuniar, I.G., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D. 2011. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Realiensi dengan OCB pada Karyawan Kantor Pusat PT BPD Bali. *E-Journal Undip*, 9(1), 1-11