

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

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

Hizrani*¹, Dadang Karya Bakti², Fenny Saptiani³

¹²³Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung

*Email: Hizranirani@gmail.com

ABSTRAK

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

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 simultaneous 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 leadership style has no effect on organizational citizenship 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)

PENDAHULUAN

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. 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 gejolak 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. 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 karyawan dinilai tidak selalu mementingkan kepentingan orang lain dibandingkan dengan kepentingan pribadi serta 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.

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 mentoleransi 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.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif dan metode analisis eksplanatori. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap PKO baik secara parsial maupun simultan yang dibuktikan melalui pembuktian statistik. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Siger Jaya Sentosa. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan metode non probability sampling dengan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan 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 dijadikan sampel adalah yang tidak memiliki wewenang memberikan kebijakan.
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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

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). Instrumen dinyatakan valid bila $R_{hitung} > R_{tabel}$. Hasil uji validitas pada penelitian ini adalah

Instrumen	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Variabel KK			
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		
Variabel KO			
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		
Variabel GK			
Item 1	0,832	0,2319	Valid
Item 2	0,762		

Item 3	0,731	0,2319	Valid
Item 4	0,918		
Item 5	0,822		
Item 6	0,770		
Variabel PKO			
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		

Uji Reliabilitas

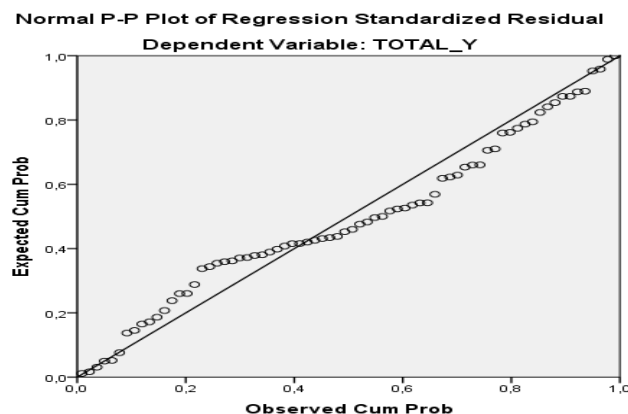
Reliabilitas ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (Noor, 2011: 130). Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini adalah

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

Ket: reliabel jika nilai alpha chronbach > 0,60

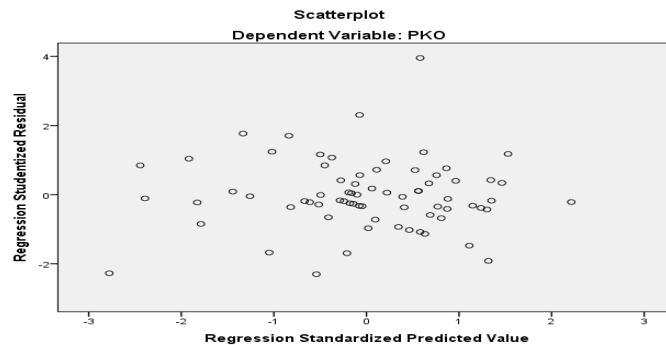
Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut



Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. 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. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut



Uji multikolineritas

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.

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

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

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menggambarkan hubungan ada atau tidak adanya pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Berdasarkan perhitungan maka dapat diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 21,574 + 0,311 X_1 + 0,522 X_2$. Dari persamaan regresi berganda ini, dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi mempunyai nilai konstanta positif (+) yaitu sebesar 21,574 yang artinya jika variabel kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) bernilai 0 maka nilai PKO adalah 21,574. Koefisien regresi kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,311 menunjukkan pengaruh yang bernilai positif (+), artinya kepuasan kerja (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1 unit pengukuran dan X_2 dan $X_3 = 0$ maka akan meningkat tingkat PKO (Y) sebesar 0,311 dengan asumsi variabel lain tetap. Semakin naik nilai variabel kepuasan kerja maka semakin meningkat nilai PKO dan begitu juga sebaliknya. Koefisien regresi komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,522 menunjukkan pengaruh yang bernilai positif (+), artinya apabila komitmen organisasi (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1 unit pengukuran dan X_1 dan $X_3 = 0$ maka akan meningkat PKO (Y) sebesar 0,522 dengan

asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi linier berganda gaya kepemimpinan (X3) sebesar -0,063 menunjukan pengaruh yang bernilai negatif (-), artinya apabila gaya kepemimpinan (X3) mengalami peningkatan sebesar 1 unit pengukuran dan X1 dan X2 = 0 maka akan menurun nilai PKO (Y) sebesar 0,063.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.574	4.389		4.915	.000
	Kepuasan kerja	.311	.085	.338	3.645	.001
	Komitmen organisasi	.522	.143	.556	3.645	.001
	Gaya Kepemimpinan	-.063	.116	.105	-.543	.589
a. Dependent Variable: perilaku kewargaan organisasi						

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan antara ttabel pada penelitian ini dengan $df = n - k - 1$ ($72 - 3 - 1 = 68$) dengan tingkat signifikansi pada $\alpha = 0,05$ dan ttabel sebesar 1,995. Adapun kriteria tersebut adalah jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ α 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Model	T hitung	T tabel	Sig.	keterangan
Kepuasan Kerja	3.645	1,995	.001	Signifikan
Komitmen Organisasi	3.645		.001	Signifikan
Gaya Kepemimpinan	-0,543		.589	Tidak signifikan

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh hasil perhitungan untuk variabel kepuasan kerja (X1) menunjukkan arti $3,645 > 1,995$ dengan sig. sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat dilihat bahwa secara parsial ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dan PKO. Hasil perhitungan untuk variabel komitmen organisasi (X2) menunjukkan arti $3,645 > 1,995$ dengan sig. $0,001 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti secara parsial ada pengaruh positif antara komitmen organisasi dan PKO pada karyawan PT Siger Jaya Sentosa.

Hasil perhitungan untuk variabel gaya kepemimpinan (X3) menunjukkan arti $-0,543 < 1,995$ dengan sig. $0,589 > 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima yaitu gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap PKO.

Uji Simultan (Uji f)

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan membandingkan nilai f-hitung yang diperoleh dengan bantuan program SPSS dengan nilai f-tabel ($\alpha = 0,05$). Nilai ftabel dalam penelitian ini adalah 2,74 yang diperoleh dari $df_1 = n - k$ ($72 - 4 = 68$) dan $df_2 = k - 1$ ($4 - 1 = 3$) Adapun kriteria pengujian adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	431.230	3	143.743	11.858	.000 ^b
	Residual	824.270	68	12.122		
	Total	1255.500	71			
a. Dependent Variabel: perilaku kewargaan organisasi						
b. Predictors (Constant), kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan						

Berdasarkan hal tersebut terlihat bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $11,858 > 2,74$. Hal tersebut berarti bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap PKO.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen (x) dan variabel dependen (y).

Model summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.586	.343	.315
a. Predictors: (constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan			
b. Dependent Variable: Perilaku Kewargaan Organisasi			

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.4 diatas, menunjukan angka R square adalah 34,3%. Artinya variabel PKO dipengaruhi oleh variabel independen yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan sebesar 34,3%. Adapun sisanya 65,7% disebabkan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini. Selain itu nilai yang didapatkan R^2 termasuk dalam hubungan yang rendah karena berada dalam nilai interval (0,20 – 0,399) dan arah korelasinya menunjukan arah positif, artinya seluruh variabel X dapat ditingkatkan maka PKO juga akan mengalami peningkatan begitu juga sebaliknya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi

Kepuasan kerja dianggap sebagai faktor utama yang mempengaruhi PKO. Berdasarkan meta analisis yang mencakup 6.746 orang yang terdiri dari 28 penelitian terpisah mengungkapkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara perilaku sebagai anggota organisasi yang baik dengan kepuasan (Organ dan Ryan, 1995). (Robbins 2008) menjelaskan bahwa adalah logis menganggap kepuasan sebagai prediktor utama PKO, karena karyawan yang puas cenderung akan berbicara positif mengenai organisasi, membantu individu lain, dan bekerja diatas standar dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin akan memberikan peran yang lebih karena merespon pengalaman positif mereka.

Berdasarkan hasil rata-rata dari delapan item pernyataan dari 72 responden yang paling banyak merespon dengan setuju pada item pernyataan kelima pada kuesioner yaitu mengenai lingkungan kerja yang kondusif dimana pernyataan ini menunjukkan jumlah paling banyak menjawab setuju dari pada pernyataan yang lain. Responden yang menjawab setuju sebanyak 31 dari 72 responden dan artinya mereka menyetujui lingkungan kerja yang kondusif membuat mereka nyaman untuk bekerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi

Berdasarkan uji hipotesis hasil perhitungan pada variabel komitmen organisasi nilai $t_{hitung} = 3,645 > t_{tabel} = 1,995$, dengan nilai signifikansi $0.001 < 0,05$. Dengan demikian maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat dijelaskan bahwa secara parsial ada pengaruh positif pada variabel komitmen organisasi terhadap PKO. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden mayoritas menjawab setuju pada pernyataan terakhir yaitu mengenai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini dikarenakan mayoritas responden sudah bekerja sejak awal perusahaan berdiri. Indikator lain yang dapat memunculkan PKO yaitu pada indikator komitmen rasional dimana komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan. Robbins berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepemihakan kepada organisasi yang tinggi pula.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi

Berdasarkan uji hipotesis hasil perhitungan pada variabel gaya kepemimpinan nilai $t_{hitung} = -0,543 < t_{tabel} = 1,995$, dengan nilai signifikansi $0,589 > 0,05$. Dengan demikian maka H_a ditolak dan H_o diterima. Sehingga dapat dijelaskan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan pada variabel gaya kepemimpinan terhadap PKO.

Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden sebanyak 49 responden menjawab setuju terkait gaya kepemimpinan transaksional indikator contingen reward pada pernyataan bahwa pemimpin memberikan reward saat tugas sudah selesai dikerjakan dan pada pernyataan terakhir terikat gaya kepemimpinan transaksional indikator *management by exception active* responden dengan jumlah yang sama menjawab setuju

bahwa pemimpin memberikan hukuman pada karyawan yang tidak patuh terhadap aturan perusahaan.

Perilaku kepemimpinan transaksional membangun fondasi untuk menetapkan ekspektasi, menegosiasikan kontrak, mengklarifikasi tanggung jawab dan memberikan penghargaan dan pengakuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang diharapkan antara pemimpin dan pengikut (Hussain dkk, 2017:4).

Pada hasil distribusi jawaban sebanyak 42 responden menjawab setuju terkait gaya kepemimpinan transformasional pada pernyataan pertama bahwa pemimpin bersedia mempertimbangkan kebutuhan karyawan demi meningkatkan kesuksesan perusahaan namun hal ini tidak berdampak pada PKO.

Pada teori Yukl (2001) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki indikator pengaruh ideal dimana para pemimpin menunjukkan tekad dan dipercaya oleh bawahan, motivasi inspirasional, pertimbangan individu (pemimpin bertindak sebagai pelatih dan membagi pengalaman sesuai dengan kemampuan) dan stimulasi intelektual (rajin memberikan evaluasi guna mencapai tujuan dan visi bersama).

Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, seluruh item dalam penelitian (X1, X2, X3 dan Y) pada uji normalitas data terlihat mengikuti garis diagonal yang berarti data terdistribusi normal. Selanjutnya pada uji heteroskedastisitas terbukti jika dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga penaksir dalam model regresi akan efisien dalam skala besar maupun kecil.

Berdasarkan hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel $11,858 > 2,74$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima. Sehingga dapat diketahui bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif terhadap PKO.

Pada uji determinasi (R-Square) menunjukkan bahwa besarnya besarnya pengaruh kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap PKO (Y) adalah sebesar 0,343 yang berarti mempunyai pengaruh sebesar 34,9% adapun sisanya 65,7% disebabkan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini. Nilai yang didapatkan R^2 termasuk dalam hubungan yang rendah dan arah korelasi menunjukkan arah positif.

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 memiliki pengaruh negatif terhadap variabel perilaku kewargaan organisasi.

4. Secara simultan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi.

SARAN

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, lingkungan kerja yang aman dan nyaman 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 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.

Bagi peneliti selanjutnya

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

- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hersey, Paul, & Ken Blanchard. 1996. *Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Erlangga.
- 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
- Kelana, L. 2009. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Sinergi*, 11(1), 59-75
- Luthans, Fred, 2005. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi Offset
- 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
- 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.
- Yukl, Gary. 2008. *Leadership in Organizations*. Jakarta: Indeks.