

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN,KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN BRI KEDIRI

Abstract

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is the contribution of the individual exceeds the demands of his role in the workplace and reward performance gains, is expected to be a source of increased quality of employees. The purpose of this study was to determine the effect of job characteristics on job satisfaction and organizational commitment, the direct effect characteristic of the work of the OCB, the effect of job satisfaction on OCB, the influence of organizational commitment on OCB, and the indirect effect of job characteristics on OCB through employee satisfaction BRI branch office Kediri, BRI do with vision who wants to become a leading commercial bank and prioritizing customer satisfaction. This type of research is explanatory research. Samples taken are employees of BRI branch office Kediri many as 103 respondents. Data collection techniques used are questionnaires and interviews and data analysis techniques using path analysis (path analysis). The results showed that there was a direct and significant influence of: 1) the characteristics of the job to job satisfaction; 2) the characteristics of the work of the OCB, and 3) job satisfaction on OCB. The research also showed that, there was not a direct and significant effect of job characteristics on OCB through employee satisfaction and last, there was no significant effect of job characteristics on organizational commitment.

Keyword: *Organizational Citizenship behaviour (OCB), Job Characteristic, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

Abstrak

*Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu melebihi tuntutan perannya di tempat kerja dan reward perolehan kinerja, diharapkan dapat menjadi sumber peningkatan kualitas karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, pengaruh langsung karakteristik pekerjaan terhadap OCB, pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB, pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB, dan pengaruh tidak langsung karakteristik pekerjaan terhadap OCB melalui kepuasan kerja karyawan BRI kanca Kediri, berkaitan dengan visi BRI yang ingin menjadi bank komersial yang terkemuka dan mengedepankan kepuasan nasabah. Jenis penelitian adalah explanatory research. Sampel yang diambil merupakan karyawan BRI Kanca Kediri sebanyak 103 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara dan teknik analisa data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung dan signifikan dari: 1) karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja; 2) karakteristik pekerjaan terhadap OCB, dan 3) kepuasan kerja terhadap OCB. Selain itu, ada pengaruh tidak langsung dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap OCB melalui kepuasan kerja karyawan dan terakhir, tidak ada pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi.*

Kata Kunci: *Organizational Citizenship behaviour (OCB), Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi*

Writer:

Restin Meilina

Correspondence:

restin.meilina@gmail.com

Institution:

Universitas Nusantara PGRI
Kediri

EKSIS

Vol XI No 1, 2016

ISSN:

1907-7513

<http://ejournal.stiedewantara.ac.id>

⌋

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang sangat penting bagi perusahaan. Indonesia memiliki jumlah penduduk yang cukup padat, hal ini berarti bahwa Indonesia juga memiliki sumber daya manusia yang berlimpah. Sumber daya manusia yang berlimpah tersebut bisa menjadi keuntungan jika produktivitasnya tinggi, namun akan menjadi suatu permasalahan bila sumber daya tersebut tidak produktif. Salah satu upaya meningkatkan produktivitas SDM adalah melalui penerapan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang karyawan untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab dan kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan perusahaan (Garay, 2006). Beberapa contoh OCB adalah perilaku membantu teman sekerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan, mencegah terjadinya ancaman bahaya yang dapat merugikan perusahaan, perilaku menjaga kebersihan dan kenyamanan tempat kerja, patuh terhadap aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja, atau menyelesaikan pekerjaan melebihi standar yang dituntut, bahkan menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra. Dengan OCB, karyawan memberikan kontribusi yang mendalam melebihi tuntutan perannya di tempat kerja dan *reward* perolehan kinerja. Perilaku OCB bisa melampaui indikator kinerja yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan dalam deskripsi pekerjaan formal (Mohammad et al. 2011). Bagi perusahaan, sangat penting untuk memiliki karyawan yang menunjukkan OCB karena dapat diharapkan untuk mempertahankan dan mempromosikan organisasi (Odoch and Nangoli, 2013). OCB memiliki lima dimensi perilaku yaitu: (1) *Altruism*: Perilaku membantu karyawan lain dalam tugas-tugas perusahaan tanpa ada paksaan. (2) *Civic Virtue*: Menunjukkan partisipasi

sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi perusahaan baik secara profesional maupun sosial alamiah. (3) *Conscientiousness*: Kinerja dan prasyarat peran yang melebihi standar minimum. (4) *Courtesy*: Perilaku meringankan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain. (5) *Sportmanship*: Pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak nama baik perusahaan meskipun merasa jengkel. Podsakoff et al, (dalam Garay, 2006) menjelaskan ada empat faktor yang mendorong munculnya OCB yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasional dan perilaku pemimpin.

Dalam organisasi terdapat bermacam-macam jenis pekerjaan yang mempunyai sifat berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lainnya. Karakteristik pekerjaan merupakan faktor-faktor yang berkaitan dengan bagaimana cara karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya (Pangabean; 2004: 118). Griffin (2004: 326) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah spesialisasi pekerjaan yang memperhitungkan sistem kerja dan preferensi kerja. Untuk meningkatkan produktivitas dan hasil kerja karyawan secara optimal, perusahaan perlu menetapkan karakteristik pekerjaan dan mengembangkan berbagai cara agar sumber daya manusia yang mereka punya dapat diintegrasikan secara efektif. Karyawan akan menekuni bidang pekerjaan tersebut dengan konsentrasi dan tanggung jawab yang disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan dan berkualitas. Menurut Janecek, et.al. (2010) karakteristik pekerjaan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengusahakan agar karyawan dapat mempunyai pandangan yang baik terhadap karakteristik pekerjaan yang dilakukan agar karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Karakteristik pekerjaan memiliki lima dimensi yaitu: (1) Keanekaragaman Keterampilan: Keragaman pekerjaan yang menuntut sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda. (2) Identitas tugas (*Task Identity*): penyelesaian tugas secara utuh dilihat dari tingkat pemahaman prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja. (3) Arti Tugas (*Task Significance*): dampak pekerjaan pada kehidupan atau pekerjaan orang lain, atau dampak pekerjaan terhadap karyawan lain dalam satu departemen dan lain departemen. (4) Otonomi (*Autonomy*): kebebasan, ketidaktergantungan, dan keleluasaan yang cukup besar kepada individu dalam menjadwalkan dan menyelesaikan pekerjaan itu. (5) Umpan Balik (*Feed back*): karyawan memperoleh informasi yang langsung dan jelas mengenai keefektifan kinerjanya.

Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atas pengalaman kerja. Kepuasan kerja terdiri dari dua unsur yaitu kognitif (penilaian dari pekerjaan seseorang) dan afektif (keadaan emosi). Kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan akan meningkatkan komitmen organisasional. Seorang karyawan yang semula kurang memiliki komitmen berorganisasi, namun setelah bekerja ternyata mendapat imbalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku maka akan merasakan ada hal-hal yang menarik dan memberi kepuasan. Hal itu akan memupuk berkembangnya komitmen berorganisasi. Namun juga sebaliknya, jika dalam perusahaan tersebut imbalan kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial, dan keamanan kurang maka komitmen organisasi kerja makin luntur. Sehingga dalam penelitiannya (Franek and Vecera, 2008) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif

signifikan terhadap komitmen organisasi. Ada empat indikator kepuasan kerja, yaitu: (1) Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri: pekerjaan yang dapat dikerjakan dengan baik oleh karyawan karena dianggap menarik dan menyenangkan oleh mereka. (2) Kepuasan Terhadap Gaji: Sistem penggajian yang adil dapat membuat karyawan senang dalam melakukan pekerjaan. (3) Kepuasan Terhadap Supervisi: supervisi dari manajemen yang baik, membuat karyawan merasa senang dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. (4) Kepuasan Terhadap Rekan Kerja: Rekan kerja yang baik, ramah, dan mendukung akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya

Persoalan komitmen organisasi merupakan persoalan yang tidak bisa diabaikan dalam organisasi. Untuk dapat bekerjasama dan berprestasi dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasional dapat tumbuh jika harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini menimbulkan kepuasan kerja (Tranggono dan Kartika, 2008). Komitmen organisasional mencerminkan kekuatan dari keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Seorang karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula (Sopiah, 2008: 166). Komitmen organisasional memiliki tiga dimensi, yaitu: (1) *Continuance commitment*: keterikatan karyawan secara psikologis pada organisasi karena biaya yang dia tanggung sebagai konsekuensi jika keluar organisasi. (2) *Normative Commitment*: keterkaitan anggota secara psikologis dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. (3) *Affective commitment*: tingkat keterkaitan

secara psikologis dengan organisasi berdasarkan kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi.

BRI Kanca Kediri sebagai tempat yang diteliti merupakan perusahaan jasa keuangan, memiliki kesadaran dan kewajiban untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam upaya mewujudkan visi dan misi yang dimiliki perusahaan yaitu ingin menjadi bank komersial yang terkemuka dan mengedepankan kepuasan nasabah. Komitmen karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dapat menjadi faktor pendorong yang sangat efektif menuju tahap-tahap kemajuan BRI Kanca Kediri. Karyawan diharapkan tidak hanya bekerja sesuai dengan imbalan yang diperolehnya, tetapi juga mampu untuk bekerja melebihi apa yang seharusnya dia lakukan (*Organizational Citizenship Behavior*). Hal ini akan berpengaruh secara langsung terhadap kualitas kerja dan kepuasan nasabah sebagai pengguna jasa. Sehingga sangat penting untuk mengatur karakteristik pekerjaan sebaik mungkin, sehingga karyawan merasakan kepuasan kerja dan memiliki komitmen tinggi kepada perusahaan, yang akhirnya bersedia melaksanakan OCB. Jika hal ini terjadi, maka kepuasan nasabah akan kualitas pekerjaan karyawan BRI Kanca Kediri akan cukup tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap

kepuasan kerja pada karyawan BRI Kanca Kediri; 2) Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan BRI Kanca Kediri; 3) Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap OCB pada karyawan BRI Kanca Kediri; 4) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB pada karyawan BRI Kanca Kediri; 5) Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB pada karyawan BRI Kanca Kediri; 6) Apakah karakteristik pekerjaan secara tidak langsung berpengaruh positif signifikan terhadap OCB melalui kepuasan kerja pada karyawan BRI Kanca Kediri.

B. Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan *penelitian explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Dilakukan dengan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis pada data yang sama untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap BRI Kanca Kediri sebanyak 134 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* yaitu pengambilan sampel yang tidak memberi peluang sama bagi anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2007:77).

Tabel 1: Jumlah Karyawan

No.	Divisi Bagian	Jumlah Karyawan
1	Fungsi Pemasaran	37
2	Fungsi Operasional	45
3	Fungsi Layanan	15
4	Fungsi Kas	20
5	Fungsi Penunjang Bisnis	9
6	Fungsi Bisnis Mikro	5
	Total	134

Sumber: BRI Kanca Kediri, 2016

Penentuan sampel penelitian menggunakan rumus *slovin* yang memasukkan unsur kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. Sesuai dengan rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N\alpha^2} = \frac{134}{1 + (134) \cdot 0,0025} = 103,07$$

dibulatkan menjadi 103

Keterangan:

n = Ukuran sampel,
N = Ukuran populasi
 α = Toleransi ketidakteelitian 0,05 (dalam persen)

Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan permasalahan yang ditetapkan diperlukan beberapa metode

Tabel 2: Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	Diploma	21	20,38%
2	Sarjana	76	73,78%
3	Magister	6	5,82%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, pegawai dengan tingkat pendidikan terakhir Diploma yang menjadi responden adalah sebanyak 21 orang atau 20,38% dari 103 responden. Sedangkan pegawai dengan tingkat pendidikan terakhir Sarjana yang menjadi responden adalah sebanyak 76 orang atau 73,78% dari 103 responden. Kemudian pegawai dengan tingkat

Tabel 3: Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	59	57,28%
2	Perempuan	44	42,71%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai laki-laki yang menjadi responden sebanyak 59 orang (57,28 %). Sedangkan pegawai perempuan yang menjadi responden berjumlah 44 orang (42,71%) dari total 103 responden.

pengumpulan data. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, dan wawancara. Kuesioner yang digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya dan dipastikan sudah valid dan reliabel.

Teknik analisa data

Data yang sudah dikumpulkan dianalisis dengan model Analisis jalur (*path Analysis*), dilakukan uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

C. Hasil dan Pembahasan

Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat dalam tabel berikut:

pendidikan terakhir Magister yang menjadi responden adalah sebanyak 6 orang atau 5,82% dari 103 responden.

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin

Hasil penelitian menunjukkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut:

Jumlah responden berdasarkan masa kerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan, jumlah responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4: Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa kerja

No.	Masa Kerja (tahun)	Jumlah	Persentase
1	< 5 tahun	12	11,65%
2	5 – 10 tahun	34	33%
3	> 10 tahun	57	55,33%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pegawai dengan masa kerja 0-5 tahun yang menjadi responden adalah sebanyak 12 orang atau sebesar 11,65% dari 103 responden. Untuk pegawai dengan masa kerja 5-10 tahun yang menjadi responden adalah sebanyak 34 orang atau sebesar 33 % dari 103 responden. Sedangkan pegawai dengan masa kerja > 10 tahun yang menjadi responden adalah sebanyak 57 orang atau sebesar 55,33% dari 103 responden.

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik Pekerjaan ini diukur dengan menggunakan 5 indikator, yaitu ragam keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi tugas, dan umpan balik yang kemudian dikembangkan menjadi 10 pertanyaan.

Berdasarkan data yang telah terkumpul diperoleh skor tertinggi 47 dan skor terendah 23, disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 5: Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Pekerjaan

No.	Klasifikasi	Interval	Frekwensi	Prosentase
1	Jelek	23-27	5	4,85%
2	Kurang Baik	28-32	2	1,94%
3	Cukup Baik	33-37	14	13,59%
4	Baik	38-42	30	2,91%
5	Sangat Baik	43-47	52	50,48%
Total			103	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat 5 (lima) responden dengan presentase 4,85% menjawab jelek, 2 (dua) responden dengan presentase 1,94% menjawab kurang baik, 14 responden dengan presentase 13,59% menjawab cukup baik, dan 30 responden dengan presentase 2,91% menjawab baik, dan 52 responden dengan presentase 50,48% menjawab sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab karakteristik

pekerjaan yang terdiri dari ragam keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi tugas dan umpan balik dalam perusahaan sangat baik.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ini diukur dengan menggunakan 4 indikator, yaitu kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan, dan kepuasan terhadap supervisor yang kemudian dikembangkan menjadi 8 pertanyaan. Disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 6: Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

No.	Klasifikasi	Interval	Frekwensi	Prosentase
1.	Tidak Puas	16-20	8	9,71%
2.	Kurang Puas	21-25	14	13,59%
3.	Cukup Puas	26-30	39	37,86%
4.	Puas	31-35	39	37,86%
5.	Sangat Puas	36-40	3	2,91%
Total			103	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat 8 (delapan)

responden (9,71%) menjawab tidak puas, 14 responden (13,59%) menjawab kurang

puas, 39 responden (37,86%) menjawab cukup puas, 39 responden (37,86%) menjawab puas dan 3 responden (2,91%) menjawab sangat puas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab puas atas kepuasan kerja yang meliputi kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap rekan kerja,

kepuasan terhadap pekerjaan, dan kepuasan terhadap supervisor.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional ini diukur dengan menggunakan 3 indikator, yaitu komitmen berkelanjutan, komitmen normatif, komitmen afektif yang dikembangkan menjadi 6 pertanyaan. Disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7: Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional

No.	Klasifikasi	Interval	Frekwensi	Prosentase
1.	Sangat Rendah	18-20	12	11,65 %
2.	Rendah	21-22	25	24,27 %
3.	Cukup Tinggi	23-25	39	37,86 %
4.	Tinggi	26-27	14	13,59 %
5.	Sangat Tinggi	28-30	13	12,62 %
Total				

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat 12 responden dengan presentase 11,65% menjawab sangat rendah, 25 responden dengan presentase 24,27% menjawab cukup tinggi, 39 responden dengan presentase 37,86% menjawab cukup tinggi, dan 14 responden dengan presentase 13,59 % menjawab tinggi, dan 13 responden dengan presentase 12,62% menjawab sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab tinggi atas

komitmen organisasi yang meliputi komitmen berkelanjutan, komitmen normatif, komitmen afektif.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior ini diukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator, yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* yang dikembangkan menjadi 24 pertanyaan. Disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 8 : Distribusi Frekuensi Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No.	Klasifikasi	Interval	Frekwensi	Prosentase
1	Tidak Baik	68-77	19	9,71%
2	Kurang Baik	78-86	17	0,00%
3	Cukup Baik	87-96	20	24,27%
4	Baik	97-105	29	31,06%
5	Sangat Baik	106-115	18	34,95%
Total			103	

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat 10 responden dengan presentase 9,71% menjawab tidak baik, 25 responden dengan presentase 24,27% menjawab cukup baik, 32 responden dengan presentase 31,06% menjawab baik, dan 36 responden dengan presentase 31,06% menjawab baik dan 36 responden dengan presentase

34,95% menjawab sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat baik *Organizational Citizenship Behavior* yang terdiri dari *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* dalam perusahaan.

Uji Normalitas

Dari hasil olah data menggunakan SPSS, diketahui bahwa data tersebar secara diagonal mengikuti garis histogram sehingga data penelitian memenuhi asumsi normalitas

Dari hasil olah data menggunakan SPSS, diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola yang jelas, menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka data variabel pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas

Analisis Jalur: Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 9: Rekapitulasi Hasil Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.885	3.077		4.513	.000
	X	.410	.075	.478	5.472	.000
a. Dependent Variable: Z1						

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.478 ^a	.229	.221	4.13524

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien beta standarisasi variabel karakteristik pekerjaan (X) sebesar 0,478. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,229 berarti bahwa pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja sebesar 22,9% sedangkan sisanya 77,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai sig= 0,000 (nilai signifikan < 0,05) maka hipotesis yang menyatakan bahwa

karakteristik pekerjaan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Hal ini berarti bahwa pengaturan karakteristik pekerjaan pada BRI kanca Kediri sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan merasa karakteristik pekerjaan yang ditetapkan sesuai dengan preferensi dan kemampuan mereka, maka kepuasan kerja akan diperoleh. Sebaliknya, jika karakteristik pekerjaan dirasa kurang tepat, maka mereka tidak akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi

Tabel 10: Rekapitulasi Hasil Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.238	2.129		9.976	.000
	X	.058	.052	.110	1.111	.269

a. Dependent Variable: Z2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.110 ^a	.012	.002	2.86139
a. Predictors: (Constant), X				
Sumber: Data primer diolah,				

Berdasarkan tabel di atas, nilai sig= 0,269 (nilai signifikan > 0,05) maka hipotesis yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa karakteristik pekerjaan pada BRI kanca Kediri, tidak terlalu berpengaruh pada komitmen organisasi karyawan. Artinya, sesuai ataupun tidak karakteristik pekerjaan yang ditetapkan,

Tabel 11: Rekapitulasi Hasil Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.162	11.627		1.476	.143
	X	.596	.222	.254	2.684	.009
	Z1	.813	.260	.297	3.130	.002
	Z2	1.113	.375	.248	2.965	.004

a. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 ^a	.319	.299	10.74559
a. Predictors: (Constant), Z2, X, Z1				
Sumber: data primer diolah				

Berdasarkan tabel diatas diperoleh model sebagai berikut:

$$Y = 0,297Z1 + 0,248Z2 + 0,254X + e$$

Tabel diatas menunjukkan ada pengaruh secara langsung dan signifikan karakteristik pekerjaan (X) terhadap OCB (Y) ditunjukkan dengan koefisien beta standarisasi sebesar 0,254 dan dengan nilai signifikansi jalur 0,009 (<0,05). Ada pengaruh secara langsung dan signifikan kepuasan kerja (Z1) terhadap OCB (Y) ditunjukkan dengan koefisien beta standarisasi sebesar 0,297 dengan nilai

dan puas atau tidak karyawan dalam bekerja, komitmen organisasi karyawan tidak jauh berbeda. Dapat dikatakan pula, karyawan BRI kanca Kediri sudah memiliki komitmen yang kuat pada perusahaan walaupun ada kondisi yang berubah dan mempengaruhi karakteristik pekerjaan.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

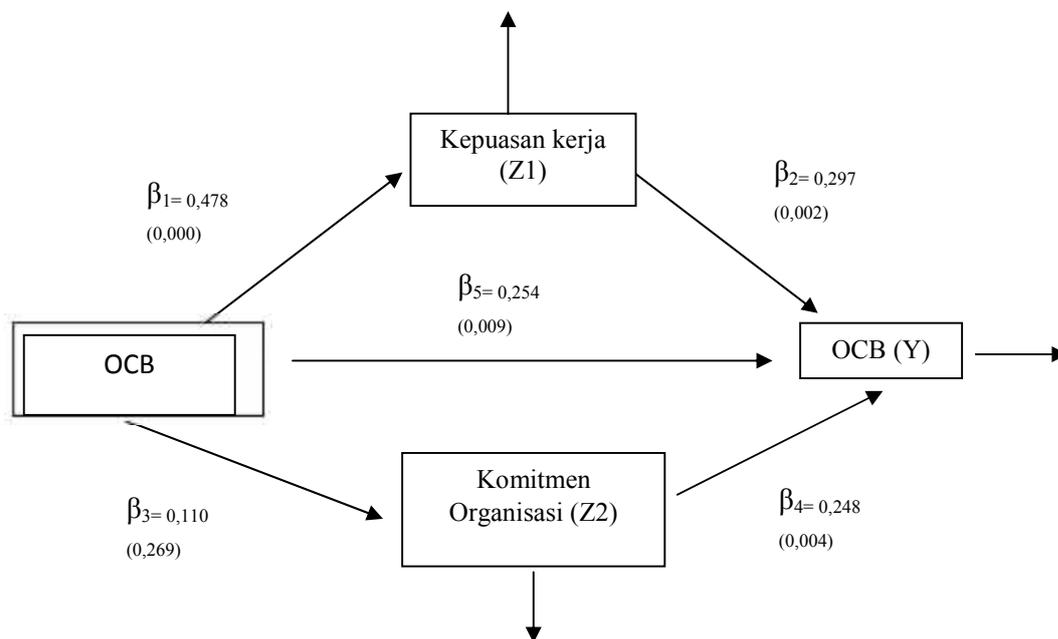
signifikansi jalur 0,002 (<0,05). Selanjutnya ada pengaruh secara langsung dan signifikan komitmen organisasi (Z2) terhadap OCB (Y) ditunjukkan dengan koefisien beta standarisasi sebesar 0,248 dengan nilai signifikansi jalur 0,004 (<0,05).

Hal ini berarti, ada pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap OCB. Jika karakteristik pekerjaan sesuai dengan preferensi karyawan, maka OCB karyawan juga akan tinggi, sebaliknya jika karakteristik pekerjaan tidak sesuai bagi karyawan, maka OCB nya juga rendah. Selanjutnya, kepuasan kerja juga berpengaruh pada OCB, hal ini

berarti semakin puas karyawan dalam bekerja maka OCB nya juga akan semakin tinggi, sebaliknya jika karyawan tidak puas dalam bekerja maka OCB nya rendah. Komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap OCB, hal ini berarti pada BRI kanca Kediri, semakin tinggi atau kuat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka perilaku OCB nya akan semakin tinggi, sebaliknya jika komitmen organisasi karyawan tidak kuat, OCB karyawan juga rendah.

Pengaruh Tidak Langsung dan Total dari Jalur Penelitian

Setelah mengetahui pengaruh secara langsung dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, selanjutnya dihitung pengaruh tidak langsung dan total dari variabel bebas karakteristik pekerjaan (X) terhadap variabel terikat OCB (Y) melalui variabel intervening kepuasan kerja (Z1) dan komitmen organisasi (Z2). Model lintasan dalam analisis jalur:



Gambar 1: Hasil Analisa Jalur

Tabel 12: Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total dari Jalur Penelitian

No.	Keterangan Jalur	Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung	Total
1.	Karakteristik Pekerjaan ke kepuasan kerja	0,478		0,478
2.	Karakteristik pekerjaan ke komitmen organisasi	0,110		0,110
3.	Kepuasan kerja ke OCB	0,297		0,297
4.	Komitmen organisasi ke OCB	0,248		0,248
5.	Karakteristik pekerjaan ke OCB	0,254		0,254
6.	Karakteristik pekerjaan ke OCB	0,254	Melalui kepuasan kerja (0,478x0,297) = 0,142	0,396

Sumber: gambar 1

Dari hasil penelitian tampak bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening memperkuat pengaruh tidak langsung karakteristik pekerjaan terhadap

OCB dengan nilai beta 0,142. Hal ini berarti pada BRI kanca Kediri, pengaruh karakteristik pekerjaan yang ditetapkan

terhadap OCB akan semakin besar jika kepuasan karyawan juga semakin besar.

Koefisien Determinasi (R^2) Total

Pengujian Goodness of Fit model menggunakan koefisien determinasi total. Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan rumus:

$$R_m^2 = 1 - Pe_1^2 - Pe_2^2 \dots - Pe_p^2$$

Sehingga diperoleh koefisien determinasi total adalah sebagai berikut:

$$Rm2 = 1 - (0,878)^2 \times (0,825)^2$$

$$Rm2 = 1 - (0,770 \times 0,680)$$

$$Rm2 = 0,4764 \text{ atau } 48\%$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model sebesar 48%. Dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data sebesar 48% yang dapat dijelaskan oleh model tersebut. Sedangkan 52% dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terdapat dalam model).

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BRI Kanca Kediri; 2) Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan BRI Kanca Kediri; 3) Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap OCB karyawan BRI Kanca Kediri; 4) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB karyawan BRI Kanca Kediri; 5) Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB karyawan BRI Kanca Kediri; 6) Karakteristik pekerjaan secara tidak langsung berpengaruh positif signifikan terhadap OCB melalui kepuasan kerja karyawan BRI Kanca Kediri.

Berdasarkan simpulan di atas maka disarankan agar perusahaan berusaha menetapkan karakteristik pekerjaan seefektif mungkin, meningkatkan

kepuasan karyawan, dan meningkatkan komitmen organisasi karyawan karena Karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB karyawan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan BRI Kanca Kediri memiliki OCB yang tinggi. Selanjutnya, bagi peneliti yang akan melakukan penelitian serupa, diharapkan memperluas variabel dengan meneliti variabel di luar penelitian ini karena berdasarkan hasil koefisien determinasi total, hanya 48% keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model, masih ada 52% variabel lain diluar penelitian yang bisa menjelaskan model ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Franek & Vecera. 2008. *Personal Characteristics And Job Satisfaction*. *Ekonomika A Management*, (Online), (www.google.com), diakses 20 Agustus 2014
- Garay, H.D.V.2006. Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi. *Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*. Vol 8, No 1, 33-42
- Ghozali, Imam.2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin, Ricky, W.2004. *Manajemen*. Edisi 7, jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Janecek, et al. 2010. *The Relationship of Feedback and Autonomy with Job Satisfaction*, (Online), (www.google.com), diakses 18 Agustus 2014
- Mohammad, et.al. 2011. *Job Satisfaction And Organisational Citizenship Behaviour: An Empirical Study At Higher Learning Institutions*. (Online) *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 16, No. 2, 149–165(www.google.com) , diakses 18 Agustus 2014

- Odoch,Hojops & Nangoli,S. 2013. *Organizational Citizenship to Job Satisfaction*. Unique Journal of Business Management Research. Vol 1(4) , 049-054
- Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Tranggono & Kartika. 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*, (Online). Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE) Vol. 15, No.1. (www.google.com), diakses 10 September 2014