

Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Pt. Benih Citra Asia Jember

(The Influence Of Job Satisfaction, Motivation And Loyalty Work On The Organizational Citizenship Behavior (OCB) Of Employees At Pt. Benih Citra Asia Jember)

Septian Beny Setyobudi, Dewi Prihatini, Hadi Paramu
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
Email : Septianbeny182@gmail.com

Abstrak

Pengembangan sumber daya manusia menjadi penting bagi perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan harus menemukan, merekrut dan memilih sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan yang luas serta keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya memiliki produktivitas yang tinggi, tetapi juga mampu melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepuasan kerja (X1), Motivasi (X2) dan Loyalitas kerja (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Penelitian ini termasuk dalam penelitian eksplanatory. Objek penelitian ini adalah PT. Benih Citra Asia Jember. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel dengan sampel 84 orang dari jumlah populasi sebanyak 106 orang. Data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Benih Citra Asia Jember, Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Benih Citra Asia Jember dan Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Benih Citra Asia Jember.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Loyalitas kerja, Motivasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Human resource development becomes important for companies to produce quality of human resources. The Company must be finding, recruiting and selecting people possessing the right knowledge, skills and abilities that the company needs. Qualified human resources are not only high productivity, but also capable of doing the Organizational Citizenship Behavior (OCB) in company. This research aims to analyze the influence of job satisfaction (X1), motivation (X2) and working Loyalty (X3) on Organizational Citizenship Behavior (Y). This research was included in the explanatory research. Object of this research is PT. Benih Citra Asia Jember. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. This research uses random sampling method with a sample of 84 people from a total population of 106 people. The data obtained through library research, questionnaires and interviews. The results showed that Job satisfaction has positive effect and no significant on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at PT. Benih Citra Asia Jember, Motivation has negative effect and no significant on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at PT. Benih Citra Asia Jember and Working Loyalty has positive effect and significant on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at PT. Benih Citra Asia Jember.

Key words : Job Satisfaction, Loyalty Work, Motivation, and *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pendahuluan

Perkembangan industrialisasi dan inovasi mengharuskan perusahaan semakin tanggap dalam menghadapi persaingan di pasar. Perusahaan harus mampu menumbuhkembangkan setiap potensi untuk mencapai

keunggulan yang kompetitif. Salah satu faktor keberhasilan perusahaan terletak pada sumber daya manusianya yang dituntut untuk mampu melakukan semua kegiatan manajemen dengan baik dan memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki perusahaan. Menurut Kaplan dan Norton dalam Solihin

(2010:104), sumber daya manusia juga diyakini sebagai salah satu pendorong kinerja (*performance drivers*) yang akan menunjang keberhasilan implementasi strategi perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan.

Perusahaan harus selalu memperhatikan kondisi karyawan untuk senantiasa memberikan kontribusi dalam capaian terbaik sehingga pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan berjalan dengan lancar serta akan mendorong munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Robbins (2006:31), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Salah satu sebab karyawan melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dikarenakan tingkat kepuasan kerjanya tercapai dan mereka merasa senang terhadap pekerjaannya. Hal ini dikuatkan oleh pernyataan Wibowo (2013:513), bahwa pada tingkat organisasi dengan pekerja lebih puas cenderung lebih efektif daripada organisasi dengan sedikit pekerja yang puas. Untuk itu kepuasan kerja merupakan faktor utama dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Karyawan juga membutuhkan motivasi yang merupakan daya pendorong yang menimbulkan keinginan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan integritas dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2007:95). Bagi karyawan, pengaruh motivasi dari pemimpin maupun rekan kerja dapat membuatnya lebih semangat bekerja, lebih cepat terselesaikannya tugas, serta hasil yang dicapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Selain itu, karyawan akan merasa puas dan timbul kecintaan terhadap pekerjaannya. Hal ini akan membuat karyawan melakukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang menjadi perilaku di luar kontrak kerjanya. Adanya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ditunjukkan oleh karyawan tidak lepas dari loyalitas yang dimilikinya.

Loyalitas kerja berhubungan dengan kesetiaan. Penelitian ini dicerminkan oleh dorongan karyawan untuk menjadi bagian dari anggota perusahaan dan kesetiaan karyawan berbakti kepada perusahaan. Karyawan yang loyal melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan merasa puas terhadap pekerjaannya. Pada akhirnya mereka akan melakukan kontribusi lebih yakni berperilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guna menambah prestasi kerjanya untuk dapat mengabdikan dirinya kepada perusahaan.

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dibutuhkan bagi semua perusahaan. Terlebih lagi untuk perusahaan besar seperti PT. Benih Citra Asia yang bergerak dalam bidang memproduksi benih hortikultura. Perusahaan ini memiliki nilai (*value creation*) dan daya saing yang tinggi, memiliki perencanaan strategis serta sistem dan prosedur yang baik. PT. Benih Citra Asia berpeluang untuk berkompetisi dalam kualitas produk dengan perusahaan asing (besar). Seiring berjalannya waktu, perusahaan ini melakukan perbaikan terus menerus dalam hal sistem manajemen secara keseluruhan

dan pengembangan produk sesuai dengan kebutuhan pelanggan.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang terampil untuk dapat memberikan kepercayaan dan pelayanan yang memuaskan bagi konsumen serta memperluas pangsa pasar. Karyawan PT. Benih Citra Asia diharapkan membentuk karakter sumber daya manusia yang mempunyai skill tinggi untuk dapat menghasilkan produk unggulan yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan asing. Karyawan yang berkompeten ini diharapkan tidak hanya melakukan tugas kesehariannya saja, tetapi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang diluar tugasnya akan sangat dibutuhkan. Dengan banyaknya karyawan PT. Benih Citra Asia yang memiliki kebiasaan untuk berperilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), akan membuat perusahaan ini semakin efektif dan memudahkan perusahaan dalam mencapai visi misi dan tujuannya. Terlebih lagi jika harus bersaing untuk mendapatkan daya tawar di negeri ini. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bisa dijadikan sebagai indikator bagi PT. Benih Citra Asia untuk menilai sejauh mana karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan dan karyawan tersebut patut diperhatikan oleh perusahaan atau tidak.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan, artikel ilmiah ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel kepuasan kerja, motivasi dan loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Benih Citra Asia Jember serta mengetahui pengaruh secara parsial variabel kepuasan kerja, motivasi dan loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Benih Citra Asia Jember.

Metode Penelitian

Penelitian

Berdasarkan karakteristik rumusan masalah yang ada, penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian *empirical research* karena penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara suatu variabel terhadap variabel lainnya atau untuk mengetahui bagaimana suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya melalui pengujian hipotesis.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Data primer

Data ini berasal dari sumber asli atau narasumber (orang yang dijadikan sebagai obyek penelitian). Sumber data primer adalah objek penelitian atau responden

2. Data sekunder

Sumber data sekunder pada penelitian ini antara lain artikel, jurnal, internet, arsip perusahaan dan sebagainya.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Benih Citra Asia Jember yang berjumlah 106 orang. Metode yang dipakai untuk pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *simple random sampling* (cara acak) dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Cholid, 2003:111). Peneliti menggunakan Metode Slovin dalam menentukan jumlah sampel, sehingga ditetapkan sejumlah 84 responden.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu metode analisis data yang bertujuan untuk meramalkan pengaruh dua variabel / lebih terhadap satu variabel atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan antara satu buah variabel bebas (x) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (y), (Husaini, 2008:249).

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

a. Deskripsi responden PT. Benih Citra Asia berdasarkan umur

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Rentang Umur	Jumlah (orang)	Persentase (%)
17 – 23 tahun	39	46,4
24 – 30 tahun	34	40,5
31 – 37 tahun	9	10,7
38 – 45 tahun	2	2,4
Jumlah	84	100

Sumber : Data Primer, 2015.

Mayoritas responden karyawan PT. Benih Citra Asia berdasarkan umur yaitu rentang 17 – 23 tahun sebanyak 39 orang

b. Deskripsi responden PT. Benih Citra Asia berdasarkan jenis kelamin

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Pria	66	78,6
Wanita	18	21,4
Jumlah	84	100

Sumber : Data Primer, 2015.

Mayoritas responden karyawan PT. Benih Citra Asia berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 66 orang

c. Deskripsi responden PT. Benih Citra Asia berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat	Jumlah	Presentase %
---------	--------	--------------

Pendidikan	(orang)	
<SMA	10	11,9
SMA	50	59,5
D3	11	13,1
S1	13	15,5
Jumlah	84	100

Sumber : Data Primer, 2015.

Mayoritas responden karyawan PT. Benih Citra Asia berdasarkan tingkat pendidikan yaitu SMA sebanyak 50 orang.

d. Deskripsi responden PT. Benih Citra Asia berdasarkan masa kerja

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1 - 3 tahun	11	13,1
4 - 6 tahun	44	52,4
7 - 9 tahun	18	21,4
10 - 12 tahun	11	13,1
Jumlah	84	100

Sumber : Data Primer, 2015.

Mayoritas responden karyawan PT. Benih Citra Asia berdasarkan masa kerja yaitu rentang 4 - 6 tahun sebanyak 44 orang

Uji Instrumen

Uji instrumen data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan dan kesesuaian suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian ini dilakukan untuk membandingkan nilai hitung dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka suatu alat ukur dikatakan valid. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa semua indikator/ pernyataan dalam kuesioner dari variabel loyalitas kerja memiliki r_{hitung} yang lebih besar daripada r_{tabel} . Artinya bahwa indikator dapat valid untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Dalam pengujian ini terlebih dahulu mencari angka reliabilitas butir pernyataan dari kuesioner dengan memakai rumus standar item α . Selanjutnya, nilai tersebut dibandingkan dengan angka kritis reliabilitas yang telah ditentukan, dalam hal ini 0,60. Dari hasil penelitian menghasilkan bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* yaitu (0,758 ; 0,782 ; 0,746 ; 0,731) lebih besar dari angka kritis reliabilitas yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa semua pertanyaan dalam satu variabel sudah reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur penelitian sehingga dapat digunakan untuk uji analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu penelitian. Persamaan regresi yang dibentuk adalah sebagai berikut :

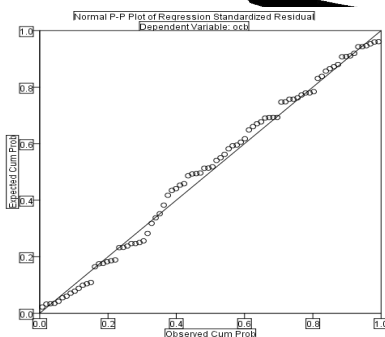
$$Y \text{ (OCB)} = -1,586E-008 + 0,090X1 \text{ (Kepuasan Kerja)} - 0,048X2 \text{ (Motivasi)} + 0,453X3 \text{ (Loyalitas Kerja)} + \mu$$

se	=	(0,098)	(0,141)	(0,138)	(0,101)
t	=	(0,000)	(0,640)	(-0,343)	(4,481)
F	=	(7,585)			
R ²	=	(0,221)			

Dari persamaan di atas dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Loyalitas Kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*, sementara variabel Motivasi (X2) memiliki pengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Nilai F_{hitung} (7,585) lebih besar dari F_{tabel} (2,72), artinya bahwa secara bersama-sama variabel kepuasan kerja, motivasi dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja (0,640) < t_{tabel} (1,66), artinya bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada tingkat α = 5%. Nilai t_{hitung} variabel motivasi (-0,343) < t_{tabel} (1,66), artinya bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada tingkat α = 5%. Nilai t_{hitung} variabel loyalitas kerja (4,481) > t_{tabel} (1,66) dan nilai Sig. (0,000) < α (0,05), artinya bahwa variabel loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada tingkat α = 5%. Nilai R² koefisien determinasi yaitu sebesar 0,221 atau 22,1%. Artinya bahwa sumbuangan variabel Independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 22,1%. Sementara sisanya sebesar 77,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas model, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Peneliti melihat grafik normalitas *Probability plot* dalam menguji normalitas model.



Gambar 1. Grafik Normal Plot
Sumber : Data Primer, 2015.

Berdasarkan gambar menghasilkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi kenormalan.

Peneliti melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dalam menentukan suatu model bebas gejala multikolinieritas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *tolerance* (0,493 ; 0,508 ; 0,953) lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (2,030 ; 1,968 ; 1,049) lebih besar dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen pada model regresi.

Peneliti menggunakan metode Glejser Test dalam mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

$$\ln Y = 0,722 + 0,126X1 \text{ (Kepuasan kerja)} - 0,092X2 \text{ (Motivasi)} + 0,019X3 \text{ (Loyalitas kerja)} + \ln \mu$$

t	=	(13,231)	(1,607)	(-1,191)	(0,343)
Sig	=	(0,000)	(0,112)	(0,237)	(0,732)
	=	(0,996)			
F ²	=	(0,000)			

Dari persamaan di atas dapat diketahui bahwa semua nilai (Sig.) > 0,05, untuk itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah disusun yaitu untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja, Motivasi dan Loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Benih Citra Asia Jember baik secara simultan maupun parsial, serta mengetahui pengaruh variabel yang dominan, maka dapat dihasilkan sebagai berikut :

Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Loyalitas Kerja secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Benih Citra Asia Jember

Uji hipotesis H₁ menghasilkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel}, artinya bahwa komponen variabel Kepuasan kerja, motivasi dan loyalitas kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Benih Citra Asia Jember. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis awal dalam penelitian ini diterima. Telah diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan sudah tinggi. Upaya-upaya yang dilakukan perusahaan telah berhasil mewujudkan kepuasan kerja bagi karyawannya. Sementara diketahui bahwa motivasi karyawan yang dirasakan tidak terlalu tinggi. Hal ini terjadi karena beberapa upaya yang dilakukan perusahaan untuk memotivasi karyawannya, ternyata tidak berpengaruh. Tingkat loyalitas karyawan sudah tinggi. Hal ini tercermin dengan tanggung jawab, kejujuran serta kepatuhan karyawan terhadap perusahaan. Sementara diketahui bahwa tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Benih Citra Asia Jember sudah tinggi. Karyawan telah sukarela dalam membantu rekan kerja, tiba di kantor lebih awal serta melakukan hal-hal yang positif demi kemajuan perusahaan.

Manajemen PT. Benih Citra Asia diharapkan terus memenuhi kepuasan kerja karyawannya, memberikan

teknik motivasi yang sesuai dengan karakteristik individu karyawannya serta selektif dalam merekrut dan mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi. Hal ini dilakukan untuk menciptakan produktifitas yang tinggi, serta sebagai upaya dalam meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan di perusahaan. Selain itu, perusahaan juga melihat penyebab lain dari apa yang mendorong karyawan untuk berperilaku di luar tugas kerjanya.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Benih Citra Asia Jember

Koefisien dari variabel kepuasan kerja bernilai positif, artinya pengaruh variabel kepuasan kerja searah atau berbanding lurus dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Benih Citra Asia Jember. Namun dari hasil penelitian ini juga didapatkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dari data yang didapat menjelaskan bahwa segala sesuatu yang diterima oleh karyawan seperti gaji, hubungan kerja, pengembangan karir serta masalah lain akan sudah sesuai seperti yang diharapkan. Data kuisioner yang dihasilkan bahwa 80% karyawan sudah merasa puas dan menerima manfaat dari upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Benih Citra Asia sudah tinggi. Hal ini didukung dari hasil wawancara yang menyatakan bahwa jumlah karyawan keluar dari perusahaan sangat minim dan setiap periode tertentu, perusahaan harus merekrut karyawan baru guna mengembangkan usahanya. Dari data yang diperoleh menggambarkan bahwa perilaku partisipasi dan peran tambahan dari karyawan untuk perusahaan sudah sering dilakukan. Hasil tersebut menggambarkan bahwa hampir seluruh karyawan melaksanakan dengan sukarela untuk melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Jadi dapat disimpulkan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dilakukan karyawan PT. Benih Citra Asia Jember sudah tinggi.

Hasil uji t menghasilkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya bahwa karyawan yang memiliki nilai kepuasan yang rendah maupun karyawan yang memiliki nilai kepuasan yang tinggi sama-sama melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam perusahaan. Dengan tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi ini mengakibatkan tinggi rendahnya nilai kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), karena karyawan yang memiliki nilai kepuasan kerja yang rendahpun akan sukarela melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam perusahaan.

Pada kondisi yang demikian perusahaan tidak perlu melihat tingkat kepuasan kerja karyawan dalam upaya untuk meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perilaku *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) muncul dari inisiatif dalam diri karyawan itu sendiri untuk mencapai suatu manfaat dari perilaku yang dilakukannya. Manfaat tersebut diantaranya pencapaian prestasi individu atau ingin memperoleh pujian dari pimpinan. Manajemen perusahaan diharapkan untuk menjalin hubungan yang lebih dekat dengan karyawannya seperti menjadi rekan bercakap bagi mereka. Mengenal individu setiap karyawan ini merupakan hal yang mendasar supaya dapat mengidentifikasi hal apa yang membuat karyawannya melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam perusahaan.

Pengaruh Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Benih Citra Asia Jember

Koefisien dari variabel motivasi (X2) bernilai negatif, artinya pengaruh variabel motivasi berdampak negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Benih Citra Asia Jember. Hasil penelitian ini juga didapatkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan data yang didapat menjelaskan bahwa terdapat beberapa upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawannya, namun ternyata tidak memotivasi, hal itu dapat dirasakan ketika perusahaan mengadakan kegiatan rutin pelatihan bagi karyawan. Meskipun suatu pelatihan biasanya memotivasi, tapi kenyataannya menunjukkan bahwa hasil dari pelatihan justru menurunkan motivasi. Dari data yang didapat menjelaskan bahwa sebanyak 19% atau sebagian dari karyawan menganggap bahwa kegiatan pelatihan tidak berpengaruh bagi mereka. Hal ini didukung oleh hasil wawancara kepada karyawan bahwa kegiatan pelatihan ini dinilai biasa biasa saja dan sebagian karyawan kurang merespon terhadap adanya pelatihan dalam perusahaan. Selain itu juga cara – cara yang biasa digunakan diantaranya fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, pada perusahaan tersebut memotivasi bagi sebagian kecil karyawan. Berdasarkan data yang didapat menjelaskan bahwa tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan sudah tinggi. Hal ini tidak sejalan dengan nilai motivasi yang dirasakan karyawan PT. Benih Citra Asia yang tidak terlalu tinggi karena sejumlah faktor yang dianggap memotivasi, ternyata tidak berpengaruh. Untuk itu, hasil uji analisis regresi linier berganda menghasilkan bahwa koefisien pada variabel motivasi bernilai negatif.

Hasil Uji t menghasilkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Benih Citra Asia Jember. Hal ini terjadi karena perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam perusahaan sudah tinggi. Karyawan yang memiliki nilai motivasi yang tinggi atau rendah sekalipun juga sering melakukan perilaku-perilaku sukarela di luar tugas pokoknya karena didasari oleh inisiatif dari karyawan itu sendiri, bukan karena tingkat motivasi yang dimilikinya.

Perusahaan hendaknya melakukan upaya untuk lebih mengenal individu pendekatan seperti konseling untuk

mengetahui kebutuhan dan kepentingan karyawan serta menentukan cara yang tepat dalam memotivasi karyawan, karena teknik motivasi untuk masing-masing karyawan berbeda. Suatu teknik motivasi yang berhasil dilakukan kepada seorang karyawan belum tentu berhasil dalam memotivasi karyawan lain. Selain itu, perusahaan diharapkan terus memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Memotivasi karyawan dalam hal ini penting dilakukan bukan hanya untuk meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam perusahaan, namun juga untuk merangsang mereka untuk mencapai produktifitas yang tinggi.

Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Benih Citra Asia Jember

Koefisien dari variabel loyalitas kerja (X_3) bernilai positif, artinya pengaruh variabel loyalitas kerja searah atau berbanding lurus dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Benih Citra Asia Jember. Apabila tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan tinggi, maka tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ditunjukkan karyawan tersebut akan tinggi sebaliknya apabila tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan rendah maka tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ditunjukkan karyawannya akan rendah. Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa karyawan PT. Benih Citra Asia melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab, memiliki disiplin kerja yang tinggi dan loyal terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan sudah tinggi, sejalan dengan tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam perusahaan yang juga tinggi.

Hasil uji analisis regresi yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan variabel loyalitas kerja (X_3) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Hal ini terjadi karena loyalitas karyawan dan tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan sama-sama tinggi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung menunjukkan sikap/ hal-hal yang positif dalam perusahaan, termasuk melakukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karyawan yang loyal akan melakukannya dengan ikhlas tanpa beban apapun untuk kepentingan perusahaan dan mereka meyakini hal yang dilakukannya tersebut akan menimbulkan pengaruh yang bermanfaat bagi lingkungan kerja.

Pada kondisi yang demikian, perusahaan harus menjadikan loyalitas kerja sebagai indikator dalam merekrut serta mempertahankan karyawan karena loyalitas dari karyawan sangat bergantung kepada perilakunya dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan sukarela melakukan perilaku di luar tugas pokoknya sehingga memberikan dampak yang positif bagi lingkungan organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disusun, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja, motivasi dan loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak H.Slamet Setyono selaku Manajer PT. Benih Citra Asia yang telah banyak membantu dan memberi dukungan atas terselesainya penelitian ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada karyawan yang sudah bersedia membantu dalam mengisi kuesioner dan memberikan wawancara terkait penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Harjoun. Mala. 2007. *Organisasi & Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, Usman. 2008. *Pengantar Statistika Edisi Kedua*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Kalauko, Cholida dan Abu Achmad. 2003. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahmas, S.P. 2006. *Paradigma Organisasi: Konsep, Kontroversi, Analisis Edisi Keempat*. Jakarta: Prehalindo.
- Sommi, Ismail. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.