

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* (OCB) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING***

(Studi Pada Karyawan Rumah Makan Boyong Resto Sleman)

MUHAMMAD ICHSAN MUSTAQIM

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email : Ichsanmustaqim90@gmail.com

ABSTRACT

This research is a kind of quantitative research that is by using mathematical model which depart from theory toward data resulting from an object. The purpose of study was to analyze the effect of Job Involvement and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with a Job Satisfaction as an intervening variable. The subjects of this reseach is employees Boyong Resto Sleman. Sampling technique in this research is cencus that is dataobtained from entire population amount. Method of taking data by instrument that is questioner wich contains 56 statement. Resondenin this study amounted 40 employees. Data analysis using Path Analysis with program SPSS version 21. The result of this study that Job Involvement has a positive effect on Job Satisfaction. Organizational Culture has a positive effect on Job Satisfaction. Job Satisfaction has a positive effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Job Involvement has a positive on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Organizational Culture has a positive effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). and Job Staisfaction are able to mediate the effect between Job Involvement and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Keywords : Job involvement, Organizational culture, Job satisfaction, Organizational citizenship behavior (OCB).

PENDAHULUAN

Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan suatu proses manajemen dalam suatu organisasi yang sangat penting perannya, karena sumber daya manusia merupakan suatu kunci atau komponen penting di dalam suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan sesuatu yang sempurna dan memiliki keyakinan yang kuat terhadap visi dan misi didalam organisasi. Proses rekrutmen juga jadi faktor penting dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Organisasi pada dasarnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang sebaik – baiknya, karena pada dasarnya kinerja individual akan mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik menuntut perilaku karyawan yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku yang menjadi tuntunan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku *inrole*, tetapi perilaku *extra role*. Perilaku *extra role* yaitu perilaku di mana karyawan melakukan pekerjaan yang secara formal bukan syarat dari pekerjaannya. Perilaku ini dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga dia dapat disebut anggota yang baik. Karyawan yang baik cenderung akan menampilkan OCB didalam organisasinya. Organisasi tidak akan berhasil dengan baik atau tidak akan bertahan apabila tidak ada anggotanya yang bertindak sebagai *good citizen*. Seiring berkembangnya waktu, persaingan di dunia perkulineran yang ada di Yogyakarta semakin meningkat dari waktu ke waktu. Banyak berdiri Restoran – restoran baru di Yogyakarta ini dengan menyajikan kemewahan dan

kenyamanan dalam konsep yang dibangun, dari semua konsep itulah hal yang paling penting adalah cita rasa atau ciri khas dari restoran tersebut. Banyak juga di Yogyakarta ini terdapat rumah makan kecil yang selalu di banjiri pelanggan karena cinta rasa makanan dalam rumah makan tersebut sudah menjadi ciri khas dari rumah makan itu atau sudah familiar dengan lidah masyarakat. Kesimpulannya adalah ciri khas atau cita rasa lah yang paling penting, cita rasa yang diwarisi turun temurun dan selalu menjaga kualitas adalah menjadi bagian dari sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut yang biasanya adalah bagian dari keluarga yang mewarisinya. Menjaga dan bertanggung jawab pada kehidupan organisasi adalah perilaku yang mencerminkan sifat dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktif individual karyawan. Perilaku OCB sangatlah penting untuk diteliti pada karyawan rumah makan Boyong Resto dikarenakan masih banyak karyawan yang tidak menunjukkan perilaku OCB seperti kurangnya membantu rekan sekerja, belum adanya kemampuan untuk menggunakan waktu secara efisien dalam berkerja dan kurangnya kerelaan untuk berkerja lebih untuk perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku OCB karyawan pada Boyong Resto Sleman masih belum terpenuhi.

Hasil dari observasi pertama menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang belum bisa memanfaatkan waktu secara efisien. Hal ini bisa dilihat dari banyak karyawan rumah makan Boyong Resto yang bersantai – santai dalam

melakukan tugas di kala rumah makan sepi pengunjung seharusnya di saat sedang ada waktu luang sebagai karyawan yang memiliki sifat OCB yang tinggi akan melakukan pekerjaan yang dianggap belum terselesaikan dan segera menyelesaikan. Banyak juga karyawan rumah makan Boyong Resto yang masih kurang rela untuk melakukan tugas lebih untuk perusahaan dilihat dari banyak karyawan yang melakukan tugasnya dengan setengah – setengah dalam artian mereka hanya melakukan tugas setengah jadi yang dianggap sudah selesai akan tetapi masih banyak yang terbengkalai. Dari fenomena di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku OCB karyawan pada rumah makan Boyong Resto masih kurang dan belum terpenuhi. Hal seperti ini harus diperhatikan bagi perusahaan, perlu adanya pelatihan khusus dan membenahi proses rekrutmen yang baik agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki perilaku OCB, dan membawa hasil yang memuaskan pada perusahaan.

KAJIAN TEORI

1. Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja (*Job Involvement*) sebagai internalisasi nilai – nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang Lodahl dan Kejner (1965). Menurut Lodhal dan Kejner (1965) dalam Kanungo (1982) menyatakan bahwa definisi keterlibatan kerja (*Job Involvement*) sebagai suatu kondisi yang menggambarkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya secara psikologis terhadap pekerjaan, atau sejauh mana pentingnya

pekerjaan bagi keseluruhan citra dirinya dan sejauh mana tampilan kerja mempengaruhi harga dirinya.

2. Budaya organisasi

Budaya organisasi sebagai nilai-nilai, keyakinan dan prinsip - prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek – praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip – prinsip tersebut Denison (1997). Menurut Edison (2017) budaya organisasi adalah organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara menjalankan organisasi dalam mengendalikan anggota.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka yang berasal dari persepsi mereka sendiri. Sikap seseorang karyawan yang menyakini akan pekerjaannya dalam perusahaannya Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1993) dalam Edison (2017). Menurut Luthans (2006) menyatakan bahwa definisi kepuasan kerja sebagai hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan yang dilakukannya memberikan hal yang dinilai penting. Karyawan yang sudah menganggap bahwa pekerjaan yang dikerjakan sebagai hal penting maka karyawan tersebut sudah puas dengan hasil yang didapatkan.

4. *Organizational citizenship behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai perilaku karyawan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktif individual

karyawan Organ (1988) dalam Podsakoff, MacKenzie, Moorman dan Fetter (1990).

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

1. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Hubungan antara variabel keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan bisa dikatakan berhubungan apabila karyawan dalam perusahaan itu memiliki keterlibatan kerja atau keaktifan dalam pekerjaan di dalam perusahaan. Seperti karyawan yang sudah menganggap bahwa pekerjaan itu sudah menjadi bagian dari hidupnya secara otomatis karyawan tersebut sudah merasa puas terhadap pekerjaan yang sudah didapatkan dalam perusahaan. Hal ini akan meningkatkan keterlibatan kerja dan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung antara hubungan antar variabel keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja, adalah sebagai berikut. Seperti yang diteliti oleh Dhmayanti (2006), Alfian, Adam dan Ibrahim (2017), Sanger (2013) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja.

H1 : Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Hubungan antara variabel budaya organisasi dengan kepuasan kerja bisa dikatakan apabila adanya budaya yang baik dan jelas di dalam

perusahaan, seperti budaya disiplin dan tertib dalam melakukan pekerjaan, hal ini akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam pekerjaan, karyawan akan merasa senang dan sesuai apa yang diharapkan dengan adanya budaya organisasi yang baik dan jelas di dalam perusahaan. Hal ini akan meningkatkan budaya organisasi yang baik dan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung antara hubungan antar variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, adalah sebagai berikut, seperti yang diteliti oleh Nariswari dan Rahardjo (2016), Abadiyah dan Purwanto (2016), Satyawati dan Suartana (2014), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja

H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bisa dikatakan berhubungan apabila karyawan dalam perusahaan itu merasa puas dengan apa yang sudah di dapatkannya seperti kepuasan terhadap gaji, atasan, promosi jabatan, pekerjaan dan rekan kerja, hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tinggi dan mempengaruhi sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan, seperti kepuasan terhadap rekan kerja jika karyawan sudah puas terhadap rekan kerjanya maka bisa di simpulkan

sikap OCB pada karyawan akan meningkat seperti membantu rekan kerja yang sedang menghadapi masalah. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung antara hubungan antar variabel kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebagai berikut, seperti yang diteliti oleh Utami dan Palupiningdyah (2016), Nurhayati (2016), Swargaretha, dkk (2013).

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

4. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hubungan antara variabel keterlibatan kerja (*Job Involvement*) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bisa dikatakan berhubungan apabila karyawan dalam perusahaan itu memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dan menganggap pekerjaannya menjadi bagian yang sangat penting dalam hidupnya, berkontribusi pada perusahaan. Hal ini akan meningkatkan keterlibatan kerja karyawan tinggi dan mempengaruhi sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada indikator *Civil Virtue* perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung antara hubungan antar variabel keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). adalah sebagai berikut, seperti yang diteliti oleh Patras (2017), Swargaretha K, Winarno dan Juariyah (2016) dan Utami dan Palupiningdyah (2016).

H4 : Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

5. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hubungan antar variabel budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bisa dikatakan berhubungan apabila karyawan dalam perusahaan itu memiliki keyakinan terhadap nilai – nilai dalam organisasi dan koordinasi yang konsisten dari tujuan individu maupun tujuan organisasi untuk meningkatkan kualitas karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu untuk mencapai budaya organisasi yang baik dibutuhkan karyawan yang memiliki keyakinan terhadap perusahaan dan semangat kerja, kreativitas yang tinggi. Jadi, semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung antara hubungan antar variabel budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebagai berikut, seperti yang diteliti oleh Oemar (2013), Warsito (2008), Rini, Rusdarti dan Suparjo (2013).

H5 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

6. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Kepuasan Kerja.

Semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan maka akan mempengaruhi kepuasan kerja yang tinggi dan akan membuat perilaku

Organizational Citizenship Behavior (OCB) semakin meningkat, sebagai contoh ketika seorang karyawan menganggap pekerjaan sebagian dari hidupnya dan menyakini bahwa pekerjaan yang dilakukan akan memberikan hasil yang positif bagi hidupnya, hal ini juga bisa mencerminkan bahwa karyawan tersebut merasa puas terhadap pekerjaannya dan akan memberikan *Feedback* atau balasan seperti rasa tanggung jawab akan kehidupan organisasi yang mencerminkan dari sifat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) seperti penelitian yang dilakukan Swagaretha K, Winarno dan Juariyah (2016) yang menyatakan kepuasan kerja dapat memediasi keterlibatan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi.

H6 : Kepuasan kerja memediasi antara keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

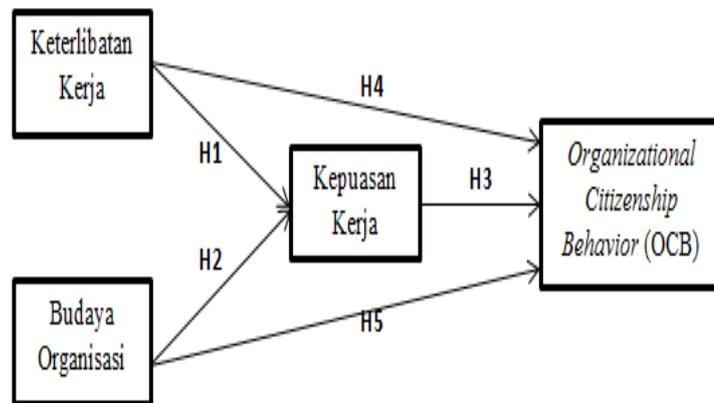
7. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Kepuasan Kerja.

Semakin baik budaya organisasi dalam perusahaan maka akan mempengaruhi kepuasan kerja yang tinggi dan akan membuat perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) semakin meningkat, seperti penelitian yang dilakukan Rohyani dan Azizah (2017) yang menyatakan kepuasan kerja dapat memediasi budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan budaya organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi.

H7 : Kepuasan kerja memediasi antara budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

MODEL PENELITIAN



Gambar 1.1
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Rumah makan Boyong Resto Sleman. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 karyawan di Rumah makan Boyong Resto Sleman. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Untuk kuesioner pada variabel keterlibatan kerja diadopsi dari Kanungo (1982) terdapat 10 item pernyataan. Selanjutnya untuk kuesioner pada variabel budaya organisasi diadopsi dari Denison (1997) yang dikembangkan oleh

dengan jumlah 12 item pernyataan. Untuk variabel kepuasan kerja diadopsi dari Dipboye, Dkk / JDI (1994) dengan jumlah 10 item pernyataan. Untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diadopsi dari Podsakoff (1990) dengan jumlah item 24 pertanyaan. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer. Adapun alat analisis yang digunakan adalah *Path Analysis* dengan menggunakan SPSS v.22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. UJI KUALITAS INSTRUMEN

Uji Validitas

Tabel 1.1

Hasil uji validitas instrumen

Variabel	Jumlah Butir Semula	Jumlah Butir Gugur	Jumlah Butir Valid
Keterlibatan Kerja	10	0	10
Budaya Organisasi	12	0	12
Kepuasan Kerja	10	0	10
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	24	0	24

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa untuk angket keterlibatan kerja memiliki 10 item pertanyaan yang valid dan tidak ada item pertanyaan yang gugur. Budaya organisasi memiliki 12 item pertanyaan yang valid dan tidak ada item pertanyaan yang gugur. Kepuasan kerja memiliki 10 item pertanyaan yang valid dan tidak ada item pertanyaan yang gugur. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

memiliki 24 item pertanyaan yang valid dan tidak ada item pertanyaan yang gugur. Maka dapat disimpulkan dari uji validitas instrumen diatas dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tabel 1.2

Hasil uji reliabilitas instrumen

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Keterlibatan Kerja	0,778	Reliabel
Budaya Organisasi	0,752	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,851	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,887	Reliabel

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Berdasarkan tabel 4.7 uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten. Jadi hasil uji reliabilitas keterlibatan kerja sebesar 0,778, budaya organisasi sebesar 0,752, kepuasan Kerja Sebesar 0,851 dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,887. Seluruh instrumen memiliki nilai *Alpha* di atas 0,6. Jadi bisa disimpulkan semua item pernyataan empat variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 . yang artinya keempat instrumen keterlibatan kerja, budaya organisasi, kepuasan

kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dinyatakan reliabel atau memenuhi syarat.

2. UJI HIPOTESIS

1. Analisis regresi linier berganda tahap 1

Model analisis *path* (jalur) digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2. Maka diperoleh dari hasil analisis tersebut dengan menggunakan program SPSS 21 sebagai berikut :

Model analisis regresi linier berganda tahap 1 untuk menjelaskan pengaruh variabel keterlibatan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, dengan hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 1.3

Hasil uji regresi linier berganda tahap 1

Variabel bebas	Variabel terikat	β	t	Sig	keterangan
Keterlibatan kerja	Kepuasan kerja	0,403	2,830	0,007	Signifikan
Budaya organisasi		0,394	2,770	0,009	Signifikan
R Square			0,500 ^a		
Adjusted R Square			0,473		

Berdasarkan hasil analisis path tahap pertama pada tabel 1.3 dapat dijelaskan hipotesis 1 dan 2 sebagai berikut :

a. Hipotesis 1 keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Dari tabel 4.17 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,007 yang mana nilai $0,007 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh keterlibatan

kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan dengan nilai koefisien $\beta = 0,403$. Artinya hipotesis 1 keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja atau diterima.

b. Hipotesis 2 budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,009 yang mana nilai $0,009 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan dengan nilai koefisien $\beta = 0,394$. Artinya hipotesis 1 budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja atau diterima.

2. Analisis Regresi Linier Berganda Tahap 2

Model analisis *path* (jalur) digunakan untuk menguji hipotesis 3, 4 dan 5. Maka diperoleh dari hasil analisis tersebut dengan menggunakan program SPSS 21 sebagai berikut :

Model analisis regresi linier berganda tahap 2 untuk menjelaskan pengaruh variabel keterlibatan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dengan hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Uji regresi linier berganda tahap 2

Variabel bebas	Variabel terikat	β	t	Sig	Keterangan
Keterlibatan kerja	<i>Organizational</i>	0,223	3,154	0,003	Signifikan
Budaya organisasi	<i>Cirizenship</i>	0,179	2,530	0,016	Signifikan

Kepuasan kerja	<i>Behavior</i> (OCB)	0,662	8,917	0,000	Signifikan
R Square		0,901 ^a			
Adjusted R Square		0,892			

Berdasarkan hasil analisis path tahap kedua pada tabel 4.18 dapat dijelaskan hipotesis 3, 4 dan 5 sebagai berikut :

a. Hipotesis 3 kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Dari tabel 1.4 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel kepuasan kerja terhadap *organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,000 yang mana nilai $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan dan dengan nilai koefisien $\beta = 0,662$. Artinya hipotesis 3 kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) atau diterima.

b. Hipotesis 4 keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Dari tabel 1.4 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel keterlibatan kerja terhadap *organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,003 yang mana nilai $0,003 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan dan dengan nilai koefisien $\beta = 0,223$. Artinya hipotesis 4 keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) atau diterima.

c. Hipotesis 5 budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Dari tabel 1.4 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel budaya organisasi terhadap *organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,016 yang mana nilai $0,016 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan dan dengan nilai koefisien $\beta = 0,179$. Artinya hipotesis 5 budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) atau diterima.

3. *PATH ANALYSIS*

Path analysis atau analisis jalur bertujuan untuk menguji Hipotesis 6 dan Hipotesis 7 .

Hasil perhitungan *path analysis* pengaruh keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimediasi oleh kepuasan kerja menunjukkan hasil pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat bahwa keterlibatan kerja mempunyai pengaruh tak langsung (*indirect effect*) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja sebesar 0,266786. Pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0,223 sehingga (*total effect*) sebesar $0,223 + 0,266786 = 0,489786$.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung (0,266) lebih besar dari pengaruh langsung (0,223),

sehingga **hipotesis 6 “ kepuasan kerja dapat memediasi keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) “ DITERIMA.**

Hasil perhitungan path analysis pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimediasi oleh kepuasan kerja menunjukkan hasil pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan tabel 4.22 dapat dilihat bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh tak langsung (*indirect effect*) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja sebesar 0,260828. Pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0,179 sehingga (*total effect*) sebesar $0,179 + 0,260828 = 0,439828$.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung (0,260) lebih besar dari pengaruh langsung (0,179), sehingga **hipotesis 7 “ kepuasan kerja dapat memediasi budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) “ DITERIMA.**

SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak rumah makan Boyong Resto Sleman

Bagi pihak manajemen rumah makan Boyong Resto Sleman diharapkan untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Karena kondisi finansial yang kurang, diharapkan pihak rumah makan Boyong Resto Sleman menerapkan manajemen yang lebih terbuka, lebih sering

melibatkan karyawan dalam manajemen rumah makan Boyong Resto Sleman dalam pengambilan keputusan serta penyampaian aspirasi, saran atau ide. Dengan demikian karyawan akan merasa lebih dihargai dan dianggap sebagai aset dalam manajemen rumah makan Boyong Resto Sleman.

2. Bagi Peneliti yang akan datang

- a. Diharapkan bagi peneliti yang akan datang sebelum menyebarkan kuesioner menjelaskan terlebih dahulu secara singkat dan terperinci terkait variabel yang akan diteliti sehingga responden paham akan item pertanyaan dalam kuesioner yang akan diisi.
- b. Sebaiknya bagi peneliti yang akan datang ketika menyebar kuesioner, meminta izin untuk tetap mengontrol secara langsung perkembangan kuesioner atau menyebar sendiri kepada para responden agar ketika responden menjawab sesuai dengan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Towards a theory of organizational culture and effectiveness. *Organizational Science*, 204-223.
- Dhmayanti, R. (2006). Pengaruh konflik keluarga - pekerjaan, keterlibatan pekerjaan dan tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita studi pada nusantara tour & travel kantor cabang dan kantor pusat Semarang. *Jurnal studi manajemen & organisasi*, 93 - 107.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber daya manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multi Variete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1993). *Organisasi: Perilaku, struktur, proses*. Jakarta: Erlangga.
- Govender, S., & Parumasur, S. (2010). The Relationship Between Employee Motivation and Job Involvement. *SAJEMS NS 13*, 237-253.
- Hofstede, G. (1993). Cultural constraints in management theories. *Academy of management*, 81-94.
- Husodo, Y. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Jatim Indo Lestari. *AGORA*, 1-8.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal Applied Psychology*, 341-349.
- Kusumajati, D. A. (2012). Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada Perusahaan. *HUMANIORA*, 62-70.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 24-33.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Perilaku dan budaya organisasi, cetakan pertama*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nurhayati, D. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi kasus pada PT. Perwirabhakti Sentra Sejahtera di Kota Semarang. *Journal of Management*, 1-24.

- Oemar, Y. (2013). Pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal aplikasi manajemen*, 65-76.
- Patras, Y. E. (2017). Pengaruh perilaku kepemimpinan, keadilan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap organizational citizenship behavior dosen. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 8-14.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational Leader Behavior and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors. *Leadership Quarterly*, 107-142.
- Purnama, C. (2013). Influence Analysis of Organizational Culture, Organizational Commitment, Job and Satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) toward improved organizational performance. *International Journal of Busines, Humanities and Technology*, 86-100.
- Rini, D. P., Rusdarti, & Suparjo. (2013). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada PT. Plaza Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 69-88.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip - Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Rohyani, I., & Azizah, S. N. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemdiiasi pada Rumah Sakit DKT Gombang . *Jurnal Fokus Bisnis*, 110-128.
- Satyawati, N. R., & Suartana, I. W. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17-32.
- Sugiyono. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Swagaretha K, Y., Winarno, A., & Juariyah, L. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan ketelibatan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 226-230.
- Utami, R. M., & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan keterlibatan kerja pada Organizational Citizenship Behavior. *Management Analysis Journal*, 362-374.
- Warsito, B. (2008). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior, motivasi dan kinerja (Survey pada karyawan Hotel Berbintang di kota Malang dan Batu). *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 83-96.

SKRIPSI**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*****(Studi pada Karyawan Boyong Resto Sleman)*****THE EFFECT OF JOB INVOLVEMENT AND ORGANIZATIONAL
CULTURE ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
WITH A JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE******(Study at Employees Boyong Resto Sleman)***

Diajukan Oleh :

MUHAMMAD ICHSAN MUSTAQIM**20150410018**

Telah disetujui oleh :

Pembimbing,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Rini Jumi Astuti', is written over the watermark seal.

Rini Jumi Astuti, SE., M.Si
NIK. 19700621199409 143 037

Tanggal 27 Mei 2019