

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
(Studi Kasus Pada Karyawan Divisi Sales PT Surya Agung Indah Megah
Cabang Surabaya)**

Siti Nur Azizah Monikasari dan Rusdi Hidayat N.
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, FISIP
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
sitinurazizah.108@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the effect of job satisfaction and work motivation simultaneously on organizational citizenship behavior on sales employees of PT Surya Agung Indah Megah Branch Surabaya (2) the effect of partial job satisfaction on organizational citizenship behavior on sales employees of PT Surya Agung Indah Magnificent Branch of Surabaya (3) the influence of work motivation partially on organizational citizenship behavior on sales employees of PT Surya Agung Indah Megah Surabaya Branch. This research method uses quantitative methods. The sampling technique uses saturated samples by taking all 38 sales division employees as many as 38 respondents from PT Surya Agung Indah Megah Surabaya Branch. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis which is processed using SPSS 25 for windows. Based on the results of this study, Fcount, namely H0 is rejected and H1 is accepted so that it can be concluded that the variable job satisfaction (X1) and work motivation (X2) simultaneously have a significant influence on organizational citizenship behavior (Y) of the Surabaya branch of Surya Agung Indah Megah. The results of the Job Satisfaction calculation, H0 accepted and H1 rejected, this means that job satisfaction (X1) partially has a non-significant effect on organizational citizenship behavior (Y). The results of the Work Motivation count, namely H0 rejected and H1 accepted, this means that work motivation (X2) partially has a significant influence on organizational citizenship behavior (Y) employees of PT Surya Agung Indah Megah Surabaya Branch.

Keywords: *Job Satisfaction, Work Motivation, Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan sales PT Surya Agung Indah Megah Cabang Surabaya (2) pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan sales PT Surya Agung Indah Megah Cabang Surabaya (3) pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan sales PT Surya Agung Indah Megah Cabang Surabaya. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh dengan mengambil seluruh karyawan divisi sales sebanyak 38 responden PT Surya Agung Indah Megah Cabang Surabaya yang populasinya berjumlah 38 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan SPSS 25 *for windows*. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa F_{hitung} yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) karyawan PT Surya Agung Indah Megah Cabang Surabaya. Hasil t_{hitung} Kepuasan Kerja yaitu H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini berarti kepuasan kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Hasil t_{hitung} Motivasi Kerja yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti motivasi kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) karyawan PT Surya Agung Indah Megah Cabang Surabaya.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari sebuah organisasi. Perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan menjadikannya sebagai sebuah aset penting dalam perusahaan. Salah satu industri yang sedang tumbuh pesat saat ini ialah industri otomotif. Persaingan antar pasar industri otomotif ini semakin kompetitif. Hal ini terbukti dengan banyaknya pendatang baru dalam industri ini yang beredar di dalam negeri.

Terletak di Jalan Kranggan 107-109, Surabaya, Honda Surya Agung merupakan authorized dealer dari mobil dengan merk Honda. Diresmikan pada awalnya dengan nama PT. Surya Agung Indah Motor sejak tahun 1979 sebelum pada akhirnya berubah nama menjadi Honda Surya Agung Indah Megah di tahun 2006

Karyawan pada PT Surya Agung Indah Megah ini juga bekerja hingga hari Sabtu, hal ini tidak berlaku di semua perusahaan sehingga dapat dikatakan karyawan pada PT Surya Agung Indah Megah terhitung lebih berat daripada karyawan yang tidak bekerja di hari Sabtu. Ini menjadikan karyawan harus siap dan mau untuk melaksanakan pekerjaan di hari Sabtu. Seperti pencapaian target yang harus di dapat oleh karyawan sales, menjadikan tuntutan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan di luar jam kerja agar dapat mencapai target yang ditentukan atau bahkan lebih. Sehingga penting adanya perilaku *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan di PT Surya Agung Indah Megah cabang Surabaya agar

semua tugas karyawan tersebut bisa terlaksana.

Masalah yang dianggap sering muncul yaitu masalah yang berkaitan dengan indikasi kurangnya *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan di PT SAI Surabaya. Diantaranya adalah karyawan yang sering mangkir pada jam kerja. Namun hal ini tidak menentukan juga bahwa perilaku *organizational citizenship behaviour* (OCB) di PT Surya Agung Indah Megah Surabaya rendah, karena pada saat wawancara terdapat banyak pula karyawan yang berindikasi tinggi pada perilaku *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Dalam studi pendahuluan tersebut, Manajer PT Surya Agung Indah Megah Surabaya mengatakan sekitar 80% karyawan memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Tingginya perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan PT Surya Agung Indah Megah Surabaya di indikasikan oleh beberapa faktor yaitu adanya motivasi kerja yang tinggi, adanya toleransi sesama karyawan, puas terhadap atasan, komunikasi yang tinggi antar karyawan, mencintai pekerjaannya.

Jika perilaku *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan tinggi maka akan memberikan manfaat yang positif terhadap perusahaan, perusahaan yang memiliki karyawan dengan perilaku yang tinggi akan dengan senang meolong rekan kerja lain dan menyelesaikan tugas dengan cepat, karyawan yang sopan akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen, mengurangi biaya dalam keperluan organisasi, mengurangi konflik dalam kelompok.

Mengingat pentingnya masalah *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan belum adanya riset tentang *organizational citizenship behaviour* (OCB) di PT Surya Agung Indah Megah Surabaya sebelumnya, membuat penulis tertarik untuk meneliti perilaku *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan divisi sales PT Surya Agung Indah Megah Surabaya.

LANDASAN TEORI

Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ *et al.* (1998) dalam Purnamie Titisari (2014) dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut :

1. *Altruism* (Tindakan Sukarela)
2. *Conscientiousness* (Kontrol Diri)
3. *Sportsmanship* (Sikap Tolernasi)
4. *Courtesy* (Sopan Santun)
5. *Civic virtue* (Moral Kewargaan)

Kepuasan Kerja

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawan yang puas mungkin lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka. (Robbins dalam Purnamie Titisari 2014:16).

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin

tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans yang dikutip oleh Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2017:225), ada 6 dimensi kepuasan kerja adalah yang merupakan 6 faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu :

1. *Pay/Upah* atau gaji
2. *Working condition/* Kondisi kerja
3. *Co-worker/* Rekan kerja
4. *Supervision/* Supervisi
5. *The work itself/* Pekerjaan itu sendiri
6. *Promotion opportunities/* Promosi Jabatan

Korelasi Kepuasan Kerja

Beberapa korelasi kepuasan kerja dalam Wibowo (2009) adalah sebagai berikut:

1. *Motivation* (Motivasi)
2. *Job Involvement* (Pelibatan Kerja)
3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
4. *Organizational Commitment* (Komitmen Organisasi)
5. *Abseenteism* (Kemangkiran)
6. *Turnover* (Perputaran)
7. *Perceived Stress* (Perasaan stress)
8. *Job Performances* (Prestasi Kerja)

Motivasi Kerja

Purnamie (2014) mengemukakan motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan *persistensi* dan antusiasnya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun luar individu (motivasi ekstrinsik)

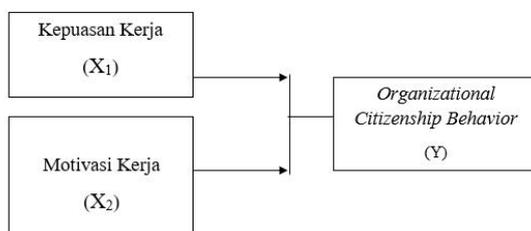
1. .

Indikator Motivasi Kerja

Pada diri manusia adalah motivasi prestasi menurut Mc Clelland seseorang dianggap mempunyai apabila dia mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain pada banyak situasi McClelland yang dikutip oleh Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2017:97) yaitu :

1. *Need for Achievement*, (kebutuhan untuk berprestasi).
2. *Need for Affiliation*, yaitu (kebutuhan untuk memperluas pergaulan).
3. *Need for Power*, yaitu (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

Kerangka Berfikir



X (variabel independence) : kepuasan kerja dan motivasi kerja

Y(variabel dependence) : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

→ : Pengaruh

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang cabang Surabaya

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah implementasi sikap dari karyawan PT Surya Agung Indah Megah cabang Surabaya dalam melakukan pekerjaan yang merupakan tanggung jawab.

Indikator variabel ini adalah :

1. Kepuasan terhadap gaji
2. Kepuasan terhadap kondisi kerja
3. Kepuasan terhadap rekan kerja
4. Kepuasan terhadap supervisi
5. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Variabel Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan PT Surya Agung Indah Megah cabang Surabaya untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab. Indikator variabel ini adalah :

1. Kebutuhan untuk berprestasi
2. Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan

Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan kontribusi seorang individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan diberi penghargaan berdasarkan hasil kinerja individu.

Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan divisi sales pada PT Surya Agung Indah Megah cabang Surabaya yang berjumlah 38 karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan PT Surya Agung Indah Megah Surabaya dengan menggunakan **sampling jenuh** yaitu

mengambil data dari seluruh karyawan divisi sales yang berjumlah 38 orang..

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan Data

Kuesioner

Pengumpulan data penelitian bertujuan untuk mendapatkan informasi sebagai menunjang keberhasilan dari suatu penelitian, maka di dalam penelitian ini penulis dalam mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner.

Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Hasil Penelitian Uji Validitas

Tabel 4.8
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien		Keterangan
		Korelasi	r _{tabel}	
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,718	0,320	Valid
	X1.2	0,676	0,320	Valid
	X1.3	0,544	0,320	Valid
	X1.4	0,468	0,320	Valid
	X1.5	0,522	0,320	Valid
	X1.6	0,372	0,320	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,672	0,320	Valid
	X2.2	0,688	0,320	Valid
	X2.3	0,665	0,320	Valid
	X2.4	0,831	0,320	Valid
Organizational Citizenship Behavior	Y1	0,757	0,320	Valid
	Y2	0,895	0,320	Valid
	Y3	0,694	0,320	Valid
	Y4	0,707	0,320	Valid
Organizational Citizenship Behavior	Y1	0,757	0,320	Valid
	Y2	0,895	0,320	Valid
	Y3	0,694	0,320	Valid
	Y4	0,707	0,320	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan valid, karena nilai korelasi lebih besar dari r_{tabel} sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.9

No	Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	r _{tabel}	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja (X ₁)	0,554	0,320	Reliabel
2.	Motivasi Kerja (X ₂)	0,754	0,320	Reliabel
3.	Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,816	0,320	Reliabel

(Sumber: Lampiran Output SPSS)

Didapatkan kesimpulan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa alat ukur berupa kuesioner tersebut sudah reliabel, sehingga kuesioner dapat digunakan untuk analisis selanjutnya

Analisis Regresi Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel - variabel penelitian yang terdiri dari Kepuasan Kerja (X₁) Motivasi Kerja (X₂) *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Tabel 4.12

$$Y = 11.423 + 0.222 X_1 + 0.736 X_2 + e$$

Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 4.12 maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta adalah 11,423. Hal ini berarti bahwa dengan adanya variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja yang konstan, maka nilai variabel terikat yaitu

organizational citizenship behavior tetap konstan sebesar 11,423.

2. Nilai koefisien dari variable kepuasan kerja sebesar 0,222, berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variable kepuasan kerja, akan mengakibatkan kenaikan variable *organizational citizenship behavior* 0,222 satuan dengan asumsi bahwa faktor lainya adalah konstan dan tetap.

3. Nilai koefisien dari variable motivasi kerja sebesar 0,736, berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variable motivasi kerja, akan mengakibatkan kenaikan variable *organizational citizenship behavior* 0,736 satuan dengan asumsi bahwa faktor lainya adalah konstan dan tetap.

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 4.13

Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.667 ^a	.445	.413	2.275	1.571

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPUASAN

b. Dependent Variable: OCB

(Sumber: Lampiran Output SPSS)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R)

sebesar 0,667 yang berarti menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama antara variabel bebas yang terdiri dari kepuasan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dengan *organizational citizenship behavior* (Y) adalah kuat karena nilainya terletak diatas 0,5 sampai dengan 1.00. Sedangkan koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,445 yang artinya variabel bebas yang terdiri dari kepuasan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), mampu menjelaskan variabel terikat yaitu *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 44% sedangkan sisanya sebesar 56% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 4.14

Hasil Analisis Uji F

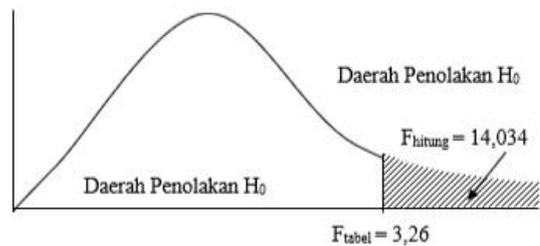
Model		Sum of Squares	ANOVA ^a			Sig.
			df	Mean Square	F	
1	Regression	145.332	2	72.666	14.034	.000
	Residual	181.220	35	5.178		
	Total	326.553	37			

a. Dependent Variable: OCB

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X2), KEPUASAN (X1)

Gambar 4.4

Kurva Uji F



Berdasarkan Gambar 4.4 $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $14,034 > 3,26$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima pada tingkat signifikan 5% sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat *organizational citizenship behavior* (Y).

Uji t

Tabel 4.15

Hasil Analisis Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.423	3.675		3.108	.004
	KEPUASAN (X1)	.222	.217	.178	1.024	.313
	MOTIVASI (X2)	.736	.240	.532	3.069	.004

a. Dependent Variable: OCB

(Sumber : Lampiran Output SPSS)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

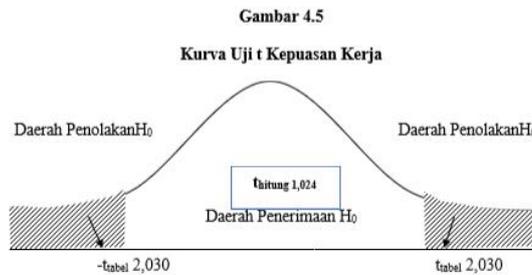
$$\alpha = 0,05 \text{ dengan } df = (n-k-1) = (38-2-1) = 35$$

Level of significant = 0.05/2 = 0,025 berarti t_{tabel} sebesar 2,030.

$$t_{hitung} = 1,024$$

a) Kriteria Pengujian :

1. H_0 diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.
2. H_0 ditolak, jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.



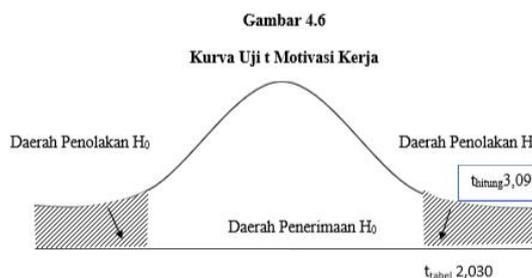
Berdasarkan gambar 4.5 $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,024 < 2,030$ dan memiliki taraf signifikansi sebesar 5%, maka H_1 ditolak, hal ini berarti kepuasan kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

$$\alpha = 0,05 \text{ dengan } df = (n-k-1) = (38-2-1) = 35$$

$$\text{Level of significant} = 0.05/2 = 0,025 \text{ berarti } t_{tabel} \text{ sebesar } 2,030$$

$$t_{hitung} = 3,069$$



Berdasarkan gambar 4.6 $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,069 > 2,030$ dan memiliki taraf signifikansi sebesar 5%, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh

signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Divisi Sales PT Surya Agung Indah Megah Cabang Surabaya.

Dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat *organizational citizenship behavior* (Y). Menurut peneliti, hal ini terjadi karena seseorang yang puas terhadap kerja akan memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya dan mendorong seseorang untuk memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Seorang karyawan yang merasa puas dan bangga terhadap pekerjaannya dapat disebabkan adanya motivasi kerja dalam karyawan tersebut dan hal ini terbukti juga dari data yang diperoleh peneliti yang sebagian besar menunjukkan karyawan telah memiliki motivasi yang tinggi dalam pekerjaannya. Hal ini akan menyebabkan karyawan memiliki kepuasan dan motivasi kerja yang akan menimbulkan adanya perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Divisi Sales PT Surya Agung Indah Megah Cabang Surabaya.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak signifikan

terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa teori dari Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki beberapa korelasi yang salah satunya adalah *Organizational Citizenship Behavior*, yang dalam penelitian ini tidak terbukti adanya hubungan diantara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*.

Menurut analisis peneliti, tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* dapat disebabkan oleh beberapa hal. Dapat dilihat dari hasil data kuisioner yang diperoleh peneliti bahwa ada rasa ketidakpuasan di sebagian besar karyawan, terutama karena faktor gaji yang diterima dianggap belum memenuhi kebutuhan minimum para karyawan sales di PT Surya Agung Indah Megah Surabaya dan sebagian besar karyawan juga tidak merasa puas dengan sarana yang diberikan oleh perusahaan. Menurut peneliti, hal ini disebabkan karena kepuasan kerja merupakan rasa yang datang dari diri setiap individu karyawan tersebut tanpa adanya campur tangan dari perusahaan. Meskipun ada, rasa puas yang disebabkan oleh perusahaan seperti pemberian kompensasi belum menjadi faktor yang menjadikan timbulnya kepuasan bagi karyawan sales PT Surya Agung Indah Megah Cabang Surabaya karena menurut peneliti perilaku *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang dilakukan secara tidak sadar, meskipun tidak merasa puas perilaku *Organizational Citizenship Behavior* tetap dapat muncul.

Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap *Organizational*

***Citizenship Behavior* pada Karyawan Divisi Sales PT Surya Agung Indah Megah Cabang Surabaya.**

Dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_1) pengaruh signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Menurut peneliti, karyawan divisi sales PT Surya Agung Indah Megah Cabang Surabaya sudah memiliki semangat motivasi yang tinggi untuk mencapai hasil yang memuaskan, sehingga dengan adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan pelatihan kepada karyawan sudah memenuhi kebutuhan untuk karyawan tersebut melakukan tindakan yang membangun perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, setiap karyawan berprestasi yang mendapatkan penghargaan akan menimbulkan perilaku *sportsmanship* (sikap toleransi) yang nantinya akan memberikan dampak positif di lingkungan antar rekan kerja dan karyawan yang menguasai pekerjaannya dengan baik akan menimbulkan perilaku *civic virtue* (moral kewargaan) yaitu selalu mengikuti dan berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan oleh perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sesuai tujuan hipotesis dengan menggunakan regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,024 < 2,030$ dan memiliki taraf signifikansi sebesar 5%, maka H_1 ditolak, hal ini berarti kepuasan kerja

(X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

2. Variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,069 > 2,030$ dan memiliki taraf signifikansi sebesar 5%, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti motivasi kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).
3. Variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $14,034 > 3,26$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima pada tingkat signifikansi 5% sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat *organizational citizenship behavior* (Y) karyawan divisi sales PT Surya Agung Indah Megah Cabang Surabaya.

Berdasarkan kesimpulan, dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan, antara lain sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian didapatkan hasil yaitu kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap

organizational citizenship behavior. Dalam hal ini perusahaan diharapkan mampu lebih memperhatikan kepuasan kerja dari karyawan-karyawan bagian divisi sales, terutama dalam hal gaji dan sarana yang diberikan oleh perusahaan. Dalam pemberian sistem kompensasi sebaiknya harus dievaluasi dahulu apakah pemberian gaji, bonus dan tunjangan sudah sesuai atau belum jika diterapkan saat ini. Dan memberikan sarana yang mampu menunjang pekerjaan karyawan agar bekerja semaksimal mungkin. Dengan begitu kepuasan kerja akan dirasakan oleh karyawan, yang nantinya akan menimbulkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dengan adanya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi akan membantu perusahaan mencapai tujuan yg diinginkan.

2. Pihak perusahaan hendaknya tetap memperhatikan motivasi kerja pada karyawan sehingga dapat mencapai target dan meningkatkan kualitas pekerjaannya, karena berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasi Tania Dan Eddy M. Sutanto. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

- Karyawan PT Dai Knife Di Surabaya. AGORA. Vol 1. No.3
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Gujarati, Damodar. 2000. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. B.P.F.E UGM, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hutomo Aryo Wibowo. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior BPAD DIY.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Roziqin, Muhamad Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS: Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Saydam, Gouzali. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Cetakan Kedua.
- Sudjana. 2003. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung : Tarsito
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwardi Dan Joko Utomo. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati. Jurnal Analisis Manajemen. Vol. 5, No. I.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wahid Sulaiman. 2004. *Analisis – Analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.