

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOFOOD
NUTRITION SURABAYA”**

Devi Nur Indah Sari

Devidee12@gmail.com

Abstrak

Dewasa ini dalam menjalankan sejumlah tugas dalam perusahaan dan untuk dapat bersaing dengan kompetitor, sumber daya manusia harus memiliki perilaku ekstra peran (Organizational Citizenship Behavior) yang dapat memberi pengaruh positif bagi eksistensi organisasi. dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi dan keuntungan bagi organisasi. Pada setiap organisasi guna memaksimalkan perilaku OCB karyawan diperlukan peran pemimpin, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur (Nutrition & Special Food) Cabang Surabaya sebanyak 50 orang (Per Desember 2017). Sampel yang diambil sejumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel Analisis statistik yang dilakukan meliputi regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

Kesimpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut : (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior, (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara bersama-sama terhadap Organizational Citizenship Behavior, (5) Nilai koefisien determinasi berarti variasi perubahan Organizational Citizenship Behavior dipengaruhi kepemimpinan kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja karyawan, Organizational Citizenship Behavior

Abstract

Today in running a number of tasks within the company and to be able to compete with competitors, human resources must have extra behaviors (Organizational Citizenship Behavior) that can give positive influence to the existence of the organization. in improving effectiveness, efficiency and benefits for employee performance. In every organization to maximize the OCB behavior of employees it is necessary for the role of leader, job satisfaction and . employee performance. The purpose of this research is to know the influence of influence leadership, job satisfaction and t employee performance. Organizational Citizenship Behavior.

Population in this research is all employees Division of PT. Indofood CBP Sukses Makmur (Nutrition & Special Food) surabaya Branch as many as 50 people (As of December 2017). Samples taken by 50 people. The sampling technique is. Statistical analysis performed included multiple linear regression and hypothesis testing.

The conclusion of the research results are as follows: (1) There is positive and significant influence of influence leadership towards Organizational Citizenship Behavior, (2) There is positive influence and significant job satisfaction toward Organizational Citizenship Behavior, (3) There is positive influence and significant organizational commitment to Organizational Citizenship Behavior, (4) There is a positive and significant influence of, influence leadership job satisfaction and employee performance collectively to Organizational Citizenship Behavior

Keywords: *influence Leadership, Job Satisfaction, employee performanc., Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Manajemen ialah suatu kesatuan system yang mustahil dipisahkan dengan sebuah perusahaan, baik itu manajemen secara umum maupun spesifik. Kelangsungan hidup industri itu bergantung dari manajemen yang dijalankan oleh industri, banyak industri yang awal mulanya jaya namun dengan perjalanannya yang kurang baik dalam mengendalikan industri setelah itu industri tersebut hendak hadapi kerugian, apalagi kebangkrutan. Namun jika perusahaan menerapkan system manajemen yang professional maka tidak menutup kemungkinan untuk bisa mendapatkan apa yang diinginkan perusahaan.

Menurut H.M Yani (2016:1) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang dengan ilmu dan seni untuk mengatur kegiatan manusia yang terlibat didalam ekosistem perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Mempengaruhi karyawan dalam perusahaan adalah tugas dari pemimpin. Apabila pemimpin mampu mempengaruhi karyawan dengan baik untuk terus meningkatkan kinerjanya adalah prestasi dari seorang pemimpin. Artinya kemampuan dalam mempengaruhi dalam seorang pemimpin menjadi syarat wajib yang harus dimiliki, dapat mempengaruhi melalui komunikasi agar mau mengikuti apa yang dikatakan pemimpin serta kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mereka akan mengikuti pemimpin dengan rasa yang ikhlas dan bahagia.

Kemampuan mempengaruhi menjadi tolak ukur bahwa pemimpin tersebut efektif dalam bekerja (Anoraga,2003:2)

Armstrong (2015) dikutip Sudarmanto (2019:133) memberikan pendapat bahwa karyawan akan memberikan kinerja yang optimal apabila pemimpin mampu memberikan dorongan dan contoh yang baik dalam bekerja. Kepemimpinan merupakan suatu proses dalam perusahaan guna mendukung segala sesuatu yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan dimasa depan (Sudarmanto,2019:133)

Organizational Citizenship Behavior menjadi sangat penting dan harus ada diperusahaan. Apalagi perusahaan yang tidak bisa terhindar dari yang namanya Sumber daya manusia, dari proses produksi sampai penjualan merke butuh yang namanya *Organizational Citizenship Behavior* agar serangkaian proses tersebut berjalan dengan lancar. Peran karyawan yang optimal dibutuhkan perusahaan tidak hanya sekedar menggugurkan tugas saja, apalagi ketika banyak orderan yang kebetulan sedang terjadi kesibukan di salah satu divisi, maka divisi yang lainnya mau berinisiatif untuk membantu (Subawa, 2017). *Organizational Citizenship Behavior* adalah kontribusi yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan memperoleh penghargaan dari perusahaan berdasarkan tugas yang telah dilaksanakan (Paramita, 2015). *Organizational Citizenship Behavior* ialah sebuah langkah untuk menuju kesuksesan perusahaan namun apabila ada ketidakpuasan karyawan dalam

bekerja, maka tidak dapat dipungkiri peran ekstra yang akan diberikan kepada perusahaan dari karyawan akan dipikirkan ulang (OCB).

Tim pemasaran PT. Indofood CBP Sukses Makmur (*Nutrition & Special Food*) Cabang Surabaya ialah perusahaan yang bergerak di bidang *fast food* yang berpengalaman hingga saat ini menjadi makanan pokok *baby food* penuh nutrisi yang disukai anak-anak. Walaupun demikian ada beberapa PR yang harus diselesaikan dalam perusahaan ini yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur (*Nutrition & Special Food*) Cabang Semarang masih belum optimal, hal tersebut pernah dilakukan penelitian dan observasi langsung yang menunjukkan bahwa perusahaan ini sangat membutuhkan karyawan yang punya peran lebih untuk membantu mencapai keinginan perusahaan di masa depan, yang menyebabkan OCB belum mampu diterapkan dilihat dari absensi mereka yang banyak sekali masih sering ijin tidak masuk, serta ketika bekerja masih ada yang berbicara tidak penting. Selain itu kurangnya kerjasama antara tim dan inisiatif membantu pekerjaan di departemen lainya masih sangat minim kemungkinan adanya perbedaan dalam pengalaman, pengetahuan, pelatihan dan kesadaran akan sikap kerja yang dimiliki karyawan di dalam perusahaan berbeda-beda.

Respon karyawan terhadap kondisi yang ada diperusahaan maupun perasaan yang timbul akibat lingkungan perusahaan dapat disebut kepuasan kerja (Subawa, 2017). Hal yang wajib

dilakukan dan diawasi ketika memimpin perusahaan ialah tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. OCB akan timbul ketika karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga timbul kepuasan kerja (Permatasari, 2017).

Kemampuan kerja karyawan yang timbul dari keinginan, pengetahuan, dan pengalaman mereka dalam mendukung perusahaan dalam mewujudkan tujuan organisasi merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat pencapaian seseorang dalam menyelesaikan tanggungjawab pekerjaan juga bisa disebut kinerja, dimana maksud dari kegiatan tersebut adalah mewujudkan cita-cita perusahaan (Siagian dalam Indrasari, 2017:51).

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap manusia punya keyakinan bahwa tanpa adanya Sumber Daya Manusia perusahaan tidak akan dapat berjalan, serta yang harus diketahui seluruh kreativitas yang timbul sebenarnya adalah bersumber dari manusia itu sendiri. Oleh sebab itu secanggih apapun teknologi yang nantinya akan muncul manusia menjadi pemeran utama yang tidak bisa di tinggalkan. Karena kodrat yang sudah diberikan oleh Tuhan kepada manusia bahwa mereka adalah salah satu makhluk yang punya akal dan pikiran, walaupun antara manusia satu dengan yang lain kapasitas kemampuannya berbeda-beda. Namun hal tersebut dapat diatasi

denga cara mengelola manusia yang mempunyai tujuan yang sama.

Ada pendapat dari H.M Yani (2016:1) mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah proses dalam perusahaan yang digunakan untuk memberikan fungsi pengaturan agar karyawan bekerja efektif dan efisien dalam mewujudkan cita-cita perusahaan.

Kepemimpinan

Robbins dan Judge (2015:6) berpendapat bahwa Kepemimpinan bisa diartikan sebagai keahlian seseorang dalam mempengaruhi karyawan yang ada di suatu organisasi atau perusahaan melalui ide, strategi dan penyelesaian masalah yang berkaitan pekerjaannya sehingga seorang pemimpin mampu mengontrol serta mengarahkan untuk mampu mencapai target yang sudah disepakati agar tujuan perusahaan dapat diraih dengan baik.

Organizational Citizenship Behavior

Berbagai macam kajian berkaitan dengan bahasan sumber daya manusia membuat para peneliti merasa tertantang dalam mengembangkan informasi dan ilmu pengetahuan yang relevan dengan sumber daya manusia. Tujuan dari kajian-kajian yang ada merupakan untuk meningkatkan kinerja ataupun pengetahuan pada diri karyawan sehingga kedepannya akan sangat bermanfaat bagi karyawan maupun perusahaan. Selama kurang lebih tiga dekade ini ada ketertarikan peneliti untuk mengembangkan metode organizational citizenship behavior (OCB).

Pendapat Van Dyne, Cummings, dan Park (1995) kelakuan karyawan semacam ini biasa disebut *extra-role behavior* ialah kegiatan yang dilakukan karyawan diluar perjanjian kerja dengan perusahaan. Pendapat Chen, et al. (2019:7) kegiatan karyawan yang bekerja untuk perusahaan tanpa ada niat menguntungkan diri disebut OCB. `simpulan yang bisa kita ambil dari pernyataan diatas ialah, OCB suatu kegiatan yang dilakukan karyawan akibat dari kepuasan karyawan terhadap perusahaan dan dilakukan dengan sukarela tanpa ada harapan imbalan serta penghargaan yang diberikan perusahaan nantinya namun dampaknya akan mempengaruhi efektifitas kinerja perusahaan untuk tetap konsisten dalam mewujudkan tujuannya. Kegiatan semacam ini akan sangat diperlukan setiap perusahaan untuk menunjang keberhasilan perusahaan tersebut.

Kepuasan Kerja

Dalam bekerja merasa puas merupakan persaan yang dimiliki setiap karyawan. Kepuasan yang timbulpun antara karyawan yang satu dengan yang lain berbeda-beda, begitupun pendapat Kreitner dan Kinicki (2015:162), respon emosional terhadap epektifitas pekerjaan merupakan makna dari kepuasan. Dengan arti lain kepuasan buka terjadi bukan berdasarkan konsep satuan atau tunggal, seperti kepuasan terhadap pekerjaan pada bidang tertentu, namun tidak merasakan kepuasan di bidang lainnya.

Kreitner dan Kinicki, Robbins dan Judge (2018:165) mengartikan bahwa dari hasil evaluasi serta persaan yang cenderung positif

merupakan makna dari kepuasan. Pendapat Luthans (2016:102) perasaan senang atau tidak senang terhadap suatu pekerjaan yang di berikan perusahaan dengan suatu penilaian dari mereka yang merasakan bekerja di lingkungan perusahaan tersebut dimaknai dengan kepuasan

Kinerja Karyawan

Job performance atau actual performance memiliki makna yang sama dengan kinerja ialah pencapaian yang dihasilkan oleh karyawan melalui penyelesaian pekerjaan dengan ukuran waktu dan banyaknya pekerjaan yang bisa mereka kerjakan serta tanggungjawab dari masing-masing penerima kerja dalam hal ini adalah karyawan (Mangkunegara dalam Indrasari, 2017:50).

Rencana pengembangan perusahaan ditentukan dari karyawan yang bekerja dalam perusahaan meliputi peningkatan potensi keahlian dalam bekerja, proses bekerja hingga pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Penetapan target oleh perusahaan untuk karyawan yang bekerja dan harus dicapai dengan cara yang baik dan benar merupakan makna dari kinerja karyawan (Siagian dalam Indrasari, 2017:51).

Hipotesis

Penafsiran hipotesis menurut (Sugiyono 2017) selaku respon sementara pada kesimpulan penelitian beserta rumusan permasalahan penelitian sudah diklaim pada wujud pernyataan. Alhasil hipotesis jawaban yang bersifat sementara. Bersumber pada uraian

latarbelakang beserta teori tadi selanjutnya merupakan hipotesis penelitian:

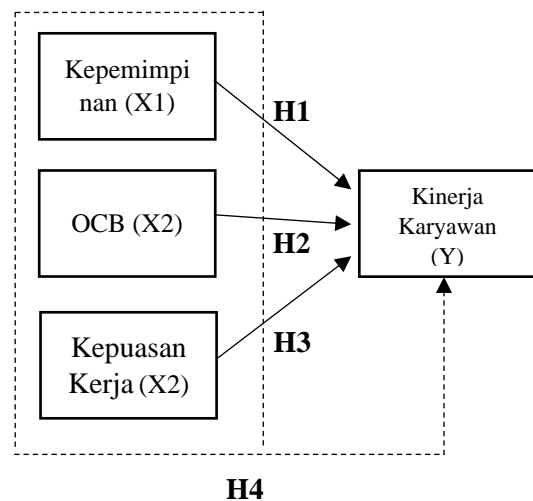
H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2 : *Organization Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Kepemimpinan, OCB, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kerangka konseptual



Gambar 1.1

Kerangka konseptual

Keterangan

—————> : Pengaruh secara parsial

—————> : Pengaruh secara simultan

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini. Penyajian hasil penelitian yang ditampilkan berupa angka dari hasil pengolahan

statistik dimaknai dengan pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2012:7)

Penelitian kausal digunakan dalam proses penyusunan penelitian ini. Dengan meneliti sebab dan akibat yang terjadi melalui hubungan kedua variable yang digunakan, untuk mengetahui adanya variasi data yang dihasilkan dan serta perubahan nilai yang terjadi (Silalahi, 2009:33). Pengaruh Kepemimpinan, OCB dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indofood Nutrition Di Surabaya menjadi bahan penelitian kali ini.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Seluruh subjek penelitian atau jumlah keseluruhan sampel disebut sebagai populasi (Arikunto 2018). Populasi yang akan diteliti adalah karyawan PT. Indofood Nutrition Surabaya dengan jumlah populasi 50 orang. Pengambilan sampelnya memang merupakan bagian dari populasi yang telah dipilih dalam metode ini, ia memiliki lebih banyak ciri menonjol yang dianggap khas dari seluruh populasi. Sampel adalah representasi dari ukuran dan fitur populasi tersebut (Sugiyono, 2018: 81). Populasi dalam penelitian ini memiliki jumlah yang relatif kecil sehingga harus menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel jenuh mengambil seluruh populasi sebagai sampel, sensus adalah istilah lain untuk sampel jenuh (Sugiyono, 2018: 85). Peneliti mengambil sampel 50 karyawan PT. Indofood Nutrition Surabaya.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dari hasil kuisisioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Indofood Nutrition Surabaya.

Analisis Data Kuantitatif

Analisis Statistik meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji F, uji t, koefisien korelasi dan determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	33	66%
Perempuan	17	34%
Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil output SPSS 21

Menurut tabel di atas dapat diamati bahwa perimbangan responden yang memiliki total tertinggi dari jenis kelamin laki-laki berjumlah 33 orang (64%) dari semua responden. Namun responden berjenis kelamin perempuan memiliki total 17 orang (34%) dari total responden

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui item pernyataan yang digunakan dalam mengambil data lapangan dinyatakan valid atau tidak. Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu item pernyataan dapat dilihat dari perbandingan antara nilai r_{hitung} dan r_{tabel} , apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan

Valid dan begitu sebaliknya. Selain itu dapat juga dilihat dari nilai signifikan, dimana apabila nilai Sig > 0.05 maka dapat juga dikatakan Valid. Proses validitas pada penelitian ini dilakukan pada 18 konsumen jus buah dan soup buah Ban. Hasil validitas angket tentang Kepemimpinan (X1) sebanyak 20 butir pernyataan OCB (X2) sebanyak 20 butir pernyataan Kepuasan Kerja (X3) sebanyak 20 butir pernyataan. Sedangkan untuk Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 20 butir pernyataan. Sehingga total pernyataan yang digunakan sebanyak 80 butir. Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai $sig < 0.05$, maka item pernyataan pada angket dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur data lapangan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui alat ukur yang digunakan untuk mengukur data di lapangan apakah dapat diandalkan atau tidak, dapat diandalkan berarti reliabel. Sedangkan untuk mengetahui alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau tidak dapat diketahui melalui nilai *Cronbach's Alpha*. > 0.6 maka dinyatakan reliable.

Tabel 4.2

Uji Reliabilitas

Konstruk	Item	Cronbach's Alpha	Keputusan
Kepemimpinan (X1)	20	0.747	Reliabel
OCB (X2)	20	0.869	Reliabel
Kepeuasan Kerja (X3)	20	0.673	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	20	0.603	Reliabel

Sumber: Lampiran Output SPSS 21

Tabel 4.2 merupakan hasil dari uji reliabilitas yang menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 maka dinyatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik (Uji Persyaratan)

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat dari *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, yang digunakan sebagai metode pada uji normalitas dengan taraf signifikan > 0,05. Dinyatakan lolos uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig* > α (0.05).

Tabel 4.3
Uji Normalitas

Asymp.Sig	Kriteria	Kesimpulan
0.698	Asymp.Sig > α (0.05)	Terdistribusi normal

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Dari hasil uji normalitas menunjukkan nilai *Asymp.Sig* sebesar 0.698 > 0.05. Sehingga nilai residual penelitian ini terdistribusi normal.

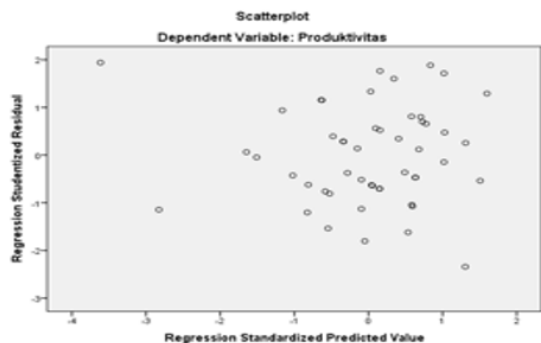
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi

ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Metode yang digunakan untuk menentukan ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (DEPENDENT) dengan residualnya (ZPRED) serta Uji Glejser. Ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat diketahui dengan dua hal, antara lain :

- 1) Jika pencaran data yang berupa titik-titik membentuk pola tertentu dan beraturan, maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika pencaran data yang berupa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.2
Heteroskedastisitas



Karena temuan pengujian heteroskedastisitas gambar 4.2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan oleh karena itu tidak diketahui polanya, maka data yang ada bisa dipakai untuk melaksanakan pengujian regresi linier berganda dengan sukses.

Uji Multikolinieritas

Model regresi dapat diketahui memiliki hubungan antara variabel bebas lainnya melalui uji multikolinieritas. Hal tersebut dapat dilihat

melalui nilai Nilai *Tolerance* (TOL) dan VIF (*Variance Inflation Factor*) digunakan sebagai acuan pengambilan keputusan dalam penentuan apakah antara variabel bebas memiliki hubungan satu sama lain. Nilai VIF < 10 dan nilai TOL mendekati angka 1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.4
Uji Multikolinieritas

	Toleransi	VIF	Kesimpulan
X1	0.885	1.130	Tidak terjadi Multikolinieritas
X2	0.876	1.141	Tidak terjadi Multikoninieritas
X3	0.947	1.056	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Tabel 4.4 merupakan hasil uji multikolinieritas yang menunjukkan nilai Toleransi mendekati 1, dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.6

Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	25,763	8,969	
Pengaruh kepemimpinan	0,303	0,117	0,319
kepuasan kerja	0,240	0,083	0,361
Kinerja Karyawan	0,308	0,138	0,266

Berikut Persamaan matematis yang dapat disusun dari hasil uji regresi linier berganda diatas:

$$Y = 25.763 + 0.303 X1 + 0.240 X2 + 0.308 X3$$

Pembahasan mengenai hasi persamaan diatas dapat ialah:

$$a = 25.763 \text{ (konstanta)}$$

Apabila variabel pengaruh kepemimpinan(X1), OrganizationalCitizenship Organisasi Behavior (X2), serta Kepuasan Kerja(X3) diibaratkan mempunyai nilai nol, maka Kinerja karyawan (Y) bernilai sebesar 25,763.

b1 = Koefisien regresi untuk X1 = 0.303

Besarnya nilai koefisien regresi yang ditunjukkan pada variabel kepemimpinan (X1) ialah 0.303 serta koefisien regresi bernilai positif. Variabel terikat mempunyai hubungan searah dengan ditunjukkan hal tersebut. Apabila variabel kepemimpinan mempunyai peningkatan sebesar satu maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan penilaian sebesar 0.303 serta apabila mengalami penurunan penilaian pada variabel kepemimpinan maka kinerja akan menurun sebesar 0,303 juga dengan asumsi bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior (X2), dan kepuasan Kerja (X3) mempunyai nilai konstan yang sama.

b2 = Koefisien regresi untuk X2 = 0,240

Nilai koefisien regresi ditunjukkan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X2) ialah sebesar 0.240 serta memiliki nilai koefisien regresi positif. Adanya perubahan yang searah yang ditunjukkan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila ada kenaikan nilai dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X2) juga akan meningkatkan penilaian Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.240 serta terjadi sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X2) akan menurunkan penilaian Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.240 juga dengan asumsi bahwa variabel kepemimpinan (X1), dan kepuasan Kerja (X3) mempunyai nilai konstan yang sama.

b3 = Koefisien regresi untuk X3 = 0.308

Besarnya nilai koefisien regresi ditunjukkan pada variabel kepuasan kerja karyawan (X3) ialah sebesar 0,08 serta memiliki nilai koefisien regresi

positif. Menunjukkan terjadi adanya perubahan yang searah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila ada kenaikan pada variabel kepuasan Kerja (X3) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,308 serta terjadi sebaliknya apabila mengalami penurunan pada variabel kepuasan Kerja (X3) maka Kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar 0.308 juga dengan asumsi bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) mempunyai nilai konstan yang sama.

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS 21 didapat tabel sebagai berikut

Tabel 4.7
Uji parsial (Uji t)
Hasil Perhitungan Uji t

Variabel	Nilai thitung	Signifikansi	Keterangan
kepemimpinan (X1)	2,590	0,013	Berpengaruh
OCB (X2)	2,908	0,006	Berpengaruh
Kepuasan kerja (X3)	2,873	0,006	Berpengaruh
Kinerja karyawan (Y)	2,227	0,031	Berpengaruh

Tabel 4.7 hasil uji parsial dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1. Hubungan kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)**
Nilai taraf signifikan yang digunakan ialah sebesar 0.05 serta derajat kebebasan (df) sebesar 46. T hitung diketahui memiliki nilai 2,590, sehingga nilai dari t hitung sebesar 2,590 lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 2,590 sedangkan nilai signifikansi 0.013 lebih kecil dari 0.05, sehingga Ho ditolak dan H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan atau pengaruh secara parsial variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). variabel kepemimpinan yang berubah juga kan

merubah kinerja karyawan pada perusahaan. Variabel kepemimpinan (X1) mempunyai nilai betas sebesar 0.380 dapat dimaknai bahwa variabel kepemimpinan (X1) mampu berkontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 38%.

2. **Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)** Nilai taraf signifikan yang digunakan ialah sebesar 0.05 serta derajat kebebasan (df) sebesar 46, sedangkan diketahui nilai dari t tabel sebesar 2.908. Diketahui nilai dari t hitung sebesar 2.908, maka nilai dari t hitung sebesar 2.908 lebih besar dari t tabel 2.908 serta nilai signifikansi 0.006 lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X2) pada kinerja karyawan (Y). Jika terjadi suatu perubahan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X2) maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami suatu perubahan. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X2) mempunyai nilai beta sebesar 0.2353 maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X2) berkontribusi dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 23,53 %.

3. **Hubungan kepuasan kerja (X3) Terhadap Kinerja karyawan (Y)** Nilai taraf signifikan yang digunakan ialah sebesar 0.05 serta derajat kebebasan (df) sebesar 46, sedangkan diketahui nilai dari t tabel sebesar 2.873 Nilai t hitung dari perhitungan yang sudah dilakukan mempunyai nilai sebesar 9.9532, maka nilai t hitung sebesar 9.9532 lebih besar dari nilai t tabel 2,873 serta nilai signifikansi sebesar 0.006 lebih kecil dari 0,05, dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat ditarik suatu

kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Kepuasan kerja (X2) pada variabel kinerja karyawan (Y). Apabila ada peningkatan maupun penurunan nilai dari variabel kepuasan kerja (X1) akan terjadi juga hal yang sama pada variabel kinerja karyawan (Y). Variabel kepuasan kerja (X3) memiliki nilai beta sebesar 0.2353 dapat diartikan variabel kepuasan kerja (X3) berkontribusi dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 23,53%.

Uji Regresi Simultan

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS didapat tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan F					
Sumber Variansi	Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	Sig.
Regression	92,194	3	25,604	9,414	0,000 ^b
Residual	107,086	46	2,720		
Total	199,280	49			

Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan pada tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa nilai variabel pengaruh kepemimpinan (X1) *Organizational Citizenship Behavior* (X2) dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 hasilnya lebih kecil dari 0.05. Dari hasil tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan (X1), *Organizational Citizenship Behavior* (X2), serta kepuasan kerja (X3) berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Variabel Kepemimpinan (X1), OCB (X2), dan Kepuasan kerja (X3) berpengaruh secara

simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat kita ketahui apabila kepemimpinan pada suatu perusahaan baik, kemudian metode OCB diterapkan dengan baik pula, serta kepuasan kerja ditingkatkan maka yang terjadi adalah kinerja karyawan juga akan membaik. Kemudian hasil dari uji t dapat dilihat pada pembahasan berikut ini:

1. Pengaruh kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Nilai signifikan dari variabel kepemimpinan menunjukkan nilai sebesar 0.013 lebih kecil dari 0.05, sehingga Variabel kepemimpinan (X1) mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya system kepemimpinan yang baik serta membuat karyawan merasa nyaman maka kinerja karyawan akan membaik juga.

Kepemimpinan seseorang dalam perusahaan sangat menentukan produktivitas perusahaan serta kearah mana perusahaan akan dibawa termasuk komponen karyawan didalamnya. Selain menjadi seorang atasan, pemimpin juga harus mempunyai strategi dalam mengembangkan perusahaan khususnya dalam hal ini adalah pengembangan kinerja karyawan supaya mampu mewujudkan tujuan dari perusahaan. Kepemimpinan yang baik akan dinilai dari segi bagaimana seorang pemimpin mampu membuat system yang efektifitas agar pengeluaran tidak terlalu banyak namun tetap mampu mempermudah jalannya operasional perusahaan.

Dampak terhadap karyawan atau anggota organisasi akan besar apabila pemimpin dalam perusahaan tersebut memberikan kontribusi terbesarnya. Penanaman budaya organisasi pada karyawan penting dilakukan oleh semua pemimpin, sebab dengan mereka memahami budaya kerja yang ada maka mereka akan bertindak sesuai keinginan perusahaan. Semakin kuat budaya organisasi yang ditanamkan, maka semakin kuat komitmen dalam melakukan pekerjaan .

Karyawan akan merasa nyaman dan loyal kepada perusahaan apabila seorang

pemimpin mempunyai kualitas dalam memimpin perusahaan, dalam hal ini memberikan rasa nyaman dan aman karyawan yang ada diperusahaan. Menciptakan kondisi dimana antara pegawai mampu bekerja sama dengan baik merupakan tugas seorang pemimpin dalam melakukan strategi tersebut. Mampu tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya ditentukan dari seorang pemimpin mampu atau tidak dalam mengkoordinasikan karyawan yang bekerja dalam perusahaan agar mau mewujudkan cita-cita perusahaan yang telah dibuat.

Dalam menumbuhkan dan mengembangkan perusahaan perlu adanya aspek-aspek pendukungnya seperti kepemimpinan yang mampu membina kinerja karyawan. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Hendrianti (2016) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Organizational Citizenship Behavior (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai signifikansi dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* ialah sebesar 0.006 lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X2) mempunyai pengaruh secara parsial pada kinerja karyawan (Y), berarti menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga semangat kerja pada karyawan akan timbul.

Untuk mendorong karyawan dalam bekerja lebih optimal maka perlu adanya *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan adanya OCB karyawan akan lebih loyal kepada perusahaan. Meningkatkan OCB pada diri karyawan juga akan meningkatnya juga produktivitas perusahaan dengan diimbangi peningkatan kinerja dari karyawan tersebut. Metode OCB membuat karyawan lebih loyal bahkan mereka akan bersedia bekerja lebih walaupun tanpa ada tambahan gaji. Tentu saja hal semacam ini harus dianalisis dan dikembangkan oleh perusahaan. Apabila perusahaan berhasil dalam meningkatkan atau menanamkan sikap OCB maka perusahaan

akan mengalami keuntungan seperti penghematan biaya tambahan untuk tenaga kerja.

Tentu saja OCB tidak akan muncul begitu saja dalam diri karyawan, namun perlu adanya aspek-aspek yang mampu mendorong mereka mau melakukan lebih terhadap perusahaan. Kunci dari semua ini adalah seorang pemimpin dari perusahaan, tanpa pemimpin yang dapat menyesuaikan diri dan mempunyai strategi baik untuk masa depan perusahaan, maka OCB pun tidak akan muncul.

3. Kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y)

Nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0.031 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05, maka variabel kepuasan kerja (X3) dikatakan memiliki pengaruh secara parsial pada kinerja karyawan (Y). Hasil pekerjaan akan menjadi lebih sesuai apabila karyawan ditempatkan pada posisi yang mereka kuasai. Jika posisi pekerjaan karyawan sesuai dengan kemampuannya dalam bekerja mereka akan merasa puas, dan kinerja mereka akan baik, berbeda dengan apabila karyawan bekerja di posisi yang mereka tidak tau sebelumnya akan merasakan beban kerja yang lebih berat dan bahkan mereka akan berpotensi resign karena tidak puas dengan posisinya.

Stres kerja pada karyawan harus segera diselesaikan dan menemukan jalan keluar yang terbaik. Apabila tidak akan sangat berpengaruh pada kinerjanya seperti hasil kerja, dan bahkan beban kerja yang mereka rasakan jauh lebih berat. Salah satu cara menciptakan agar stress kerja karyawan tidak timbul ialah membuat lingkungan tempat mereka bekerja nyaman mungkin. Oleh sebab itu faktor lingkungan kerja harus diperhatikan betul supaya karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut merasa aman, nyaman dan tenang ketika bekerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dibahas sebelumnya maka kesimpulan yang didapat ialah :

1. Terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behavior* serta kepuasan kerja pada kinerja karyawan di PT. Indofood Nutrition Di Surabaya.

2. Terdapat pengaruh secara parsial antara kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behavior* serta kepuasan kerja pada kinerja karyawan di PT. Indofood Nutrition Di Surabaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), lingkungan kerja yang terbentuk dari hasil kepemimpinan yang baik akan membuat karyawan lebih baik lagi dalam bekerja sehingga kinerja juga akan meningkat.
3. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X2) berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan (Y), Karyawan akan membuat dirinya menjadi karyawan yang mampu berprestasi dan berusaha untuk mengembangkan pengetahuannya apabila mereka menerapkan metode *Organizational Citizenship Behavior*.
4. Variabel Kepuasan kerja (X3) mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Y), Karyawan akan merasa puas jika kemampuan kerjanya mampu disalurkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, apabila penempatan posisi sesuai dengan kemampuan karyawan perusahaan juga akan sangat diuntungkan dalam merealisasikan atau mewujudkan tujuannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka penulis mempunyai analisis yang didasarkan pada hasil penelitian dan informasi yang diterima sehingga dapat memberikan saran yang terbaik kepada perusahaan yaitu :

1. Perusahaan harus lebih focus dalam meningkatkan kinerja karyawannya terutama melalui kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behavior* dan kepuasan kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja mereka, sehingga mampu mewujudkan cita-cita yang diharapkan.
2. Mendukung karyawan serta mengarahkan mereka untuk meningkatkan kinerjanya dapat dilakukan oleh manajer atau pimpinan

perusahaan selaku orang yang bertanggung jawab diperusahaan, kemudian perhatian terhadap fasilitas yang menunjang pekerjaan karyawan perlu ditingkatkan kembali agar mereka merasa nyaman dalam bekerja.

3. Hasil maupun penelitian yang saat ini dilakukan sangatlah terbatas, harapnya kedepan para peneliti yang mengambil variabel yang sama lebih dikembangkan lagi sesuai permasalahan yang ada di suatu perusahaan, sehingga penelitian tidak hanya mengarah kepada tugas akhir saja namun juga bermanfaat bagi perusahaan yang dijadikan objek penelitian dengan memberikan masukan-masukan.

Daftar Pustaka

- Dadang, 2013, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, Buku seru, Jakarta.
- Davoudi, Seyed. 2015. Organizational Commitment and Extra Role Behavior: A Survey in Iran's Insurance Industry. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 7 (1), pp: 66-75
- Firdaus, Fathan. 2015. Pengaruh Iklim Psikologis Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel mediasi studi pada PT. Eindstred- KBN Jakarta. *Skripsi*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, 2010. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Lee, Ung., Kim Hye., Kim Young. 2013. Determinants of Organizational Citizenship Behavior and Its Outcomes. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 5 (1), pp: 54-65
- Luthans, F. 2012. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Maharani, V., Troena, E. A., dan Noermijati. 2013. Organizational citizenship behavior role in mediating the effect of transformational leadership, job satisfaction on employee performance: Studies in PT. Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal of Business and Management*, 8(17) : 1-12.
- Nanda, Irfan dkk, 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera Kantor Cabang Batu)*. Universitas Brawijaya, Vol.6 No.2.
- Ngadiman, 2013, *Influence of Transformational Leadership and Organization Climate to the Work Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on the Educational Personnel of Sebelas Maret University*, Surakarta