Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening

Teguh Wicaksono*, Muhammad Gazali

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan

Jl. Adhyaksa No. 2, Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin

e-mail: teguh.uniska@gmail.com

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of job satisfaction on organizational citizenship behavior, both on the direct and indirect effect on employees of favehotel Ahmad Yani Banjarmasin. This study uses an explanatory research method with a quantitative approach. The data analysis method used is descriptive analysis and path analysis. The study population was all employees of favehotel ahmad yani Banjarmasin and a sample of 67 respondents. The results of this study indicate that Job Satisfaction has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior with a path coefficient value of 0.604. Organizational Citizenship Behavior has a significant effect on employee performance with a path coefficient value of 0.320. Job Satisfaction has a significant effect on Employee Performance with a path coefficient value of 0.280. Organizational Citizenship Behavior does not mediate job satisfaction on employee performance with a direct effect value that is greater than the indirect effect.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior, baik pada pengaruh langsung maupun tidak langsung pada karyawan favehotel ahmad yani Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan metode explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Populasi penelitian yaitu seluruh karyawan favehotel ahmad yani Banjarmasin dan sampel sebesar 67 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,604. Organizational Citizenship Behavior berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,320. Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,280. Organizational Citizenship Behavior tidak memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh langsung yang lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung.

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

PENDAHULUAN

Industri perhotelan saat ini berkembang pesat, yang mana ditandai oleh banyaknya event-event berskala lokal, regional, maupun internasional yang dihelat di hotel-hotel. Jika ditambahkan lagi dengan tingginya hunian hotel yang menjadi efek domino dari industri pariwisata, industri perhotelan sangat potensial bagi Indonesia yang menjadikan industri pariwisata sebagai sektor andalan. Pesatnya perkembangan hotel tersebut dapat membuat bisnis perhotelan di Kota Banjarmasin akan menghadapi persaingan yang ketat.

Favehotel Ahmad Yani Banjarmasin adalah salah satu hotel yang berada di kota Banjarmasin yang menyediakan jasa penginapan baik dari tamu dalam daerah maupun luar daerah. Suatu hotel akan memerlukan karyawan yang profesional dan ulet dalam bekerja untuk meningkat kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan terhadap tamu. Kepuasan kerja karyawan favehotel jadi perhatian agar semangat karyawan dalam memberikan pelayanan tidak menurun. Apabila karyawan tidak mencapai kematangan psikologis dan kepuasan kerjanya tidak terpenuhi maka akan berdampak buruk seperti frustrasi, semangat kerja yang menurun, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil dan lebih parah lagi turunnya produktivitas kinerja bagi hotel itu sendiri dan mereka bisa saja resign (mengundurkan diri) dari hotel itu karena mendapat tempat yang lebih baik dari tempat sebelumnya.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya bisa lebih produktif dan meningkatkan kinerjanya. Tentu saja untuk mewujudkan hal tersebut perlu memberi kepuasan kepada semua karyawannya yaitu dengan memenuhi segala harapan dan kebutuhan karyawannya. Menurut penulis, kepuasan kerja favehotel ahmad yani banjarmasin dapat dilihat dari sisi pekerjaan

itu sendiri, kondisi pekerjaan, rekan kerja, sikap pimpinan dan gaji/upah yang diterima. Menurut beberapa karyawan favehotel ahmad yani Banjarmasin, kondisi kerja mereka cukup memuaskan, baik tempat maupun kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja. Rekan kerja yang ramah juga membuat suasana kerja menjadi lebih bersahabat. Dengan kondisi tersebut karyawan sudah bisa merasakan kepuasan kerja sehingga mampu untuk meningkatkan kinerja. Akan tetapi pada kenyataannya karyawan masih ada yang belum merasakan kepuasan dalam bekerja, karena masih terlihat ada karyawan yang kurang disiplin dan kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya. Beberapa penyebab diantaranya karena bosan dalam bekerja dengan pekerjaan yang itu-itu saja, ingin mencari pengalaman baru dan mendapat pekerjaan ditempat lain yang lebih besar serta dengan gaji yang lebih besar pula. Dengan alasan tersebut penulis merasa perlu untuk menggarap penelitian ini dengan memfokuskan pada kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan favehotel ahmad yani banjarmasin.

Angelina & Subudi (2014) kepuasan kerja merupakan hal terpenting bagi pekerja untuk pengembangan organisasi, pekerja berharap mendapatkan lebih banyak kepuasan dengan pekerjaan mereka dari pada di masa lalu. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Hayati (2011) mengenai faktor-faktor kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kebijakan promosi, pengawasan/supervisi, serta kelompok kerja. Faktor-faktor tersebut hendaknya menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memastikan terciptanya kepuasan kerja bagi seluruh karyawannya.

Organizational Citizenship Behavior dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya

kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi (Darmawati, 2018). Iswara Putra & Kartika Dewi (2016) berpendapat bahwa OCB atau yang disebutnya sebagai extra-role behavior (ERB) adalah perilaku yang menguntungkan organisasi atau diarahkan untuk menguntungkan organisasi, dilakukan secara sukarela, dan melebihi ekspektasi peran yang ada. Artinya OCB secara sederhana dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang berakar dari kerelaan dirinya untuk memberikan kontribusi melebihi peran inti atau tugasnya terhadap perusahaannya. Perilaku tersebut dilakukannya, baik secara disadari maupun tidak disadari, diarahkan maupun tidak diarahkan, untuk dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi perusahaannya. Lebih lanjut, Maulani et al (2015) mengatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, dan patuh terhadap aturan-aturan serta prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku tersebut akan memberikan nilai tambah bagi karyawan dan merupakan suatu bentuk perilaku yang positif.

Meskipun pengujian dan penelitian empiris terhadap kinerja karyawan di favehotel telah pernah dilakukan, dan berdasarkan penelitian tersebut terdapat hubungan yang positif antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan. Namun pengujian yang dilakukan masih bersifat umum di perusahaan favehotel atau belum banyak yang fokus pada kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior pada favehotel. Penelitian tersebut antara lain dilakukan oleh Muchtar et al (2017), Dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Fave Hotel Hypersquare Bandung”. Oleh karena itu Penulis ingin mengetahui tingkat hubungan kepuasan kerja

dan organizational citizenship behavior sebagai mediasi terhadap kinerja karyawan, yang ada di favehotel Cabang ahmad yani banjarmasin.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka pada kesempatan ini peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Favehotel Ahmad Yani Banjarmasin dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening”. Dikarenakan Favehotel merupakan perusahaan jasa penginapan yang memiliki cabang di berbagai daerah dan luar negeri, maka dalam penelitian ini variabel kinerja karyawan diukur berdasarkan kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama, sedangkan variabel organizational citizenship behavior, yaitu Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, dan Civic Virtue. variabel kepuasan kerja diukur dari kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap kompensasi, kepuasan terhadap kebijakan promosi, kepuasan terhadap pengawasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Locke (1976) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Locke (1976) juga membedakan kepuasan kerja dari segi moral dan keterlibatan kerja. Ia mengkategorikan moral dan kepuasan kerja sebagai suatu emosi positif yang dilalui oleh karyawan. Kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam

bekerja dan karakteristik dari pekerjaannya. kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan atas seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal hal yang dianggap penting (Luthans, 2012).

Menurut Luthans (2006), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Promosi
4. Pengawasan/supervisi
5. Kelompok kerja

Organizational Citizenship Behavior

Weick (1984) mendefinisikan OCB adalah suatu bentuk perilaku informal seseorang diluar perilaku formal yang diharapkan dari mereka untuk memberikan kontribusi terhadap kebaikan organisasi dan apa yang ada di dalamnya. Dengan kata lain perilaku OCB tidak tercantum secara langsung pada job description karyawan namun sangat diharapkan karena perilaku ini berpengaruh positif terhadap keberlangsungan organisasi. Van Van Dyne & LePine (1998) memposisikan Organizational Citizenship Behavior berada dalam kerangka extra-role behavior yang lebih luas, yang memiliki makna yang mirip dengan Organizational Citizenship Behavior, didefinisikan sebagai perilaku yang mencoba untuk mendapatkan keuntungan organisasi dan peran yang melampaui harapan yang ada.

Indikator mengukur OCB menurut Organ (1988) mengidentifikasi dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai berikut:

1. Altruism (sikap menolong)
2. Conscientiousness (patuh terhadap aturan)
3. Sportmanship (sikap sportif dan positif)
4. Courtesy (perilaku baik dan sopan)
5. Civic Virtue (sikap keterlibatan dalam organisasi)

Kinerja Karyawan

Irham Fahmi (2016) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu, atau kinerja merupakan hasil dari sebuah kerja atau proses mencapai tujuan dari sebuah kegiatan. Utami (2017) mengatakan kinerja merupakan suatu gerakan atau tindakan yang dilaksanakan secara sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu. Secara epistemologi, kinerja berasal dari kata performance atau berarti prestasi kerja. Mangkunegara (2005) mengungkapkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu. Hasibuan (2002) berpendapat bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik/lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi.

Ada beberapa pendapat mengenai indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, salah satunya Menurut pendapat Bangun (2006), indikator dari penilai kinerja karyawan yaitu:

1. Jumlah atau kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerja Sama

Kajian Empiris

Juniantara & Riana (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar”. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi dari penelitian ini adalah teori dua faktor juga memiliki keterbatasan lain yaitu variabel situasional.

Soegandhi *et al* (2013) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti jatim”. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Hal ini berarti peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas kerja akan meningkatkan secara signifikan organizational citizenship behavior karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim.

Ekowati *et al* (2013) melakukan penelitian dengan judul “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”. Hasil membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi OCB, OCB mempengaruhi secara langsung pada kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional langsung mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan

kerja mempengaruhi secara langsung pada kinerja karyawan, OCB tidak memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, OCB memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil ini, dapat ditafsirkan bahwa kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan OCB adalah komponen berharga dari anorganisasi. Komponen ini dapat menjadi kompetensi inti untuk meningkatkan kinerja organisasi. Ini adalah sumber keunggulan kompetitif organisasi untuk menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang cepat.

Berdasarkan model hipotesis tersebut, maka rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Kepuasan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (Z) karyawan Favehotel ahmad yani Banjarmasin.
- H2 : Organizational Citizenship Behavior (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Favehotel ahmad yani Banjarmasin.
- H3 : Kepuasan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Favehotel ahmad yani Banjarmasin.

Gambar 2. Kerangka Penelitian
Sumber : Kajian Penelitian, 2020

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research). Pada penelitian penjelasan dilakukan pengujian hipotesis dalam menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan organizational citizenship behaviour sebagai variabel intervening. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di favehotel ahmad yani Banjarmasin, yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani Km. 2, Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan, 70233. Lama waktu penelitian Maret 2020 s/d Juli 2020

Populasi dan sampel

Populasi target dalam penelitian ini adalah 68 orang karyawan Favehotel Ahmad Yani Banjarmasin, sementara yang menjadi populasi sasaran adalah sebanyak 67 orang. Berdasarkan jumlah populasi yang akan diteliti yaitu sejumlah 67 orang, maka dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan data

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan pengisian kuesioner dari responden atau sampel yang sudah ditentukan sebelumnya, serta melakukan wawancara dan observasi langsung pada objek penelitian agar informasi didapat secara maksimal dan objektif.

Analisis Data

Teknik Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan cara

mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Dan Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibuktikan dengan pendekatan analisis jalur (path analysis). Adapun persamaan strukturnya adalah sebagai berikut:

$$1. Z = p1X + e1 \text{ (substruktur 1)}$$

$$2. Y = p2Z + p3X + e2 \text{ (substruktur 2)}$$

Keterangan:

X = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Z = Organizational Citizenship Behavior

P1X = Jalur dari Kepuasan Kerja ke Organizational Citizenship Behavior

P2Z = Jalur dari Organizational Citizenship Behavior ke Kinerja Karyawan

P3X = Jalur dari Kepuasan Kerja ke Kinerja Karyawan

e = error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Responden

Tabel 1 menyajikan sebaran karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja. Dari data tersebut diketahui bahwa berdasarkan usia 21 - 30 adalah sebanyak 44 orang atau 66%, pada usia 31 - 40 sebanyak 20 orang atau 30%, pada usia 41 - 50 sebanyak 3 orang atau 4%. Distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 57 orang atau 85% dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang atau 15%. Distribusi frekuensi berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden yang lulusan SLTA/SMA/SMK adalah sebanyak 56 orang atau 84%, lulusan Diploma adalah 2 orang atau 3%, dan lulusan sarjana adalah 9 orang atau 13%. Distribusi frekuensi berdasarkan masa kerjanya kurang dari 1 tahun sebanyak 10 orang atau 15%, masa kerjanya 1 - 2 tahun sebanyak 24 orang atau 36%, responden yang masa kerjanya 3 - 4 tahun sebanyak 33 orang atau 49%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil dari uji validitas dan reliabilitas ditunjukkan pada tabel 2. Dari data tersebut diketahui bahwa seluruh item telah memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian data berikutnya.

Uji Deskriptif

Tabel 3 menyajikan hasil dari tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja, organizational citizenship behavior, dan kinerja karyawan. Dari hasil uji tersebut dapat diketahui bahwa Variabel Kepuasan kerja mendapat nilai 4.05 yang berarti setuju dan mengindikasikan bahwa karyawan Favehotel ahmad yani Banjarmasin memiliki kepuasan kerja yang baik. Variabel Organizational Citizenship Behavior mendapat nilai 4.29 yang berarti sangat setuju dan mengindikasikan bahwa karyawan Favehotel ahmad yani Banjarmasin memiliki perilaku organizational citizenship behavior

yang sangat baik. Variabel Kinerja Karyawan mendapat nilai 4.37 yang berarti sangat setuju dan mengindikasikan bahwa karyawan Favehotel ahmad yani Banjarmasin memiliki kinerja yang sangat baik.

Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Metode analisis jalur (Path Analysis) bertujuan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Adapun hasil dari analisis ini dapat menggunakan SPSS versi 26 for windows adalah sebagai berikut:

1. Persamaan yang pertama yaitu OCB sebagai variabel dependen yang dapat dilihat pada Tabel 4.
2. Persamaan yang kedua yaitu kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang dapat dilihat pada Tabel 5

Diagram hasil analisis jalur pada Gambar 2 mempunyai persamaan sebagai berikut:

$$Z = 0,604X + 0,797$$

$$Y = 0,320Z + 0,280X + 0,843$$

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Responden (orang)	Persentase (%)
Usia	21 - 30	44	66%
	31 - 40	20	30%
	41 - 50	3	4%
	Total	67	100%
Jenis Kelamin	Laki-laki	57	85%
	Perempuan	10	15%
	Total	67	100%
Pendidikan Terakhir	SLTA/SMA/SMK	56	84%
	Diploma	2	3%
	Sarjana	9	13%
	Total	67	100%
Masa Kerja	< 1	10	15%
	1 - 2	24	36%
	3 - 4	33	49%
	Total	67	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 2. Hasil Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Validitas			
		R hitung	R tabel	Sig	Ket
Kepuasan Kerja	X.1	0,758	0.244	0,000	Valid
	X.2	0,470	0.244	0,000	Valid
	X.3	0,518	0.244	0,000	Valid
	X.4	0,401	0.244	0,001	Valid
	X.5	0,624	0.244	0,000	Valid
	X.6	0,427	0.244	0,000	Valid
	X.7	0,807	0.244	0,000	Valid
	X.8	0,461	0.244	0,000	Valid
	X.9	0,575	0.244	0,000	Valid
	X.10	0,418	0.244	0,000	Valid
	X.11	0,599	0.244	0,000	Valid
	X.12	0,452	0.244	0,000	Valid
	X.13	0,425	0.244	0,000	Valid
	Cronbach's Alpha = 0,773				Reliabel
Organizational Citizenship Behavior	Z.1	0,668	0.244	0,000	Valid
	Z.2	0,469	0.244	0,000	Valid
	Z.3	0,538	0.244	0,000	Valid
	Z.4	0,514	0.244	0,000	Valid
	Z.5	0,523	0.244	0,000	Valid
	Z.6	0,569	0.244	0,000	Valid
	Z.7	0,396	0.244	0,001	Valid
	Z.8	0,691	0.244	0,000	Valid
	Z.9	0,590	0.244	0,000	Valid
	Z.10	0,374	0.244	0,002	Valid
	Cronbach's Alpha = 0,726				Reliabel
Kinerja Karyawan	Y.1	0,453	0.244	0,000	Valid
	Y.2	0,595	0.244	0,000	Valid
	Y.3	0,559	0.244	0,000	Valid
	Y.4	0,561	0.244	0,000	Valid
	Y.5	0,627	0.244	0,000	Valid
	Y.6	0,628	0.244	0,000	Valid
	Y.7	0,509	0.244	0,000	Valid
	Y.8	0,701	0.244	0,000	Valid
	Y.9	0,601	0.244	0,000	Valid
	Y.10	0,438	0.244	0,000	Valid
	Cronbach's Alpha = 0,765				Reliabel

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 3. Rata-rata Penilaian Responden

Variabel	Mean	Kriteria
Kepuasan Kerja	4,05	Baik
Organizational Citizenship Behavior	4,29	Sangat Baik
Kinerja Karyawan	4,37	Sangat Baik

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Jalur Kepuasan Kerja (X) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Z)

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	'hituna	SigT	Keterangan
Konstanta	1,690		3,926	0,000	
Kepuasan kerja	0,641	0,604	6,103	0,000	Signifikan
a. Dependent Variable: OCB					
Adjusted R Square = 0,355 R Square = 0,364 R = 0,604 F hitung = 37,249 SignifF = 0,000			$e1 = \sqrt{1-R^2}$ $e1 = \sqrt{1-0.364}$ $= \sqrt{0.636}$ $= 0.797$		

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Jalur Kepuasan Kerja (X) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Z)

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	'hituna	SigT	Keterangan
Konstanta	1,591		2,912	0,005	
OCB	0,345	0,320	2,416	0,019	Signifikan
Kepuasan Kerja	0,321	0,280	2,117	0,038	Signifikan
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
Adjusted R Square = 0,266 R Square = 0,289 R = 0,537 F hitung = 12,976 SignifF = 0,000			$e2 = \sqrt{1-R^2}$ $e2 = \sqrt{1-0.289}$ $= \sqrt{0.711}$ $= 0.843$		

Sumber: Data diolah, 2020

Gambar 2. Hasil Analisis Jalur (*path analysis*)

Sumber : data primer diolah, 2020

Tabel 4. Hasil Analisis Jalur

Analisis jalur	Beta	t-hitung	P	Keterangan
Kepuasan Kerja → Organizational Citizenship Behaviour → Kinerja Karyawan	0.211	2.246	0.024	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2020

Pembahasan

Grand Mean yang dimiliki variabel kepuasan kerja (X) sebesar 4,05 menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item kepuasan kerja. Menurut jawaban responden, indikator kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap kompensasi atau gaji, kepuasan terhadap kebijakan promosi, kepuasan terhadap pengawasan (supervisi), dan kepuasan terhadap rekan kerja (co worker) telah sesuai dengan yang dirasakan responden. Grand mean dari Organizational Citizenship Behavior (Z) adalah sebesar 4,29 yang menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item Organizational Citizenship Behavior (Z). Menurut jawaban, responden telah memiliki perilaku OCB yaitu altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, dan civic virtue. Grand mean dari variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 4,37 yang menunjukkan kinerja karyawan Favehotel ahmad yani Banjarmasin adalah sangat baik. Menurut jawaban responden, kondisi kinerja karyawan yang baik yaitu dalam hal jumlah atau kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama dapat dikategorikan sesuai dengan kondisi kinerja karyawan Favehotel ahmad yani Banjarmasin.

Kepuasan kerja (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (Z). Hasil tersebut didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan nilai koefisien beta sebesar

0,604. Tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil positif menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja telah dirasakan cukup tinggi oleh karyawan maka akan berdampak pada munculnya perilaku OCB. Hasil ini sesuai dengan beberapa hasil penelitian terkait kepuasan kerja dan OCB yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor yang potensial terhadap OCB (Soegandhi et al, 2013).

Organizational Citizenship Behavior (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,320. Tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,019 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 ($0,019 < 0,05$). Hasil positif menunjukkan bahwa apabila terdapat perilaku Organizational Citizenship Behavior pada karyawan Favehotel ahmad yani Banjarmasin maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian terkait OCB dan kinerja karyawan yang dilakukan oleh Ticoalu (2013) yang menyatakan bahwa kinerja yang tinggi perlu adanya kesadaran dari seorang karyawan perusahaan.

Kepuasan Kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,280. Tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar

0,038 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 ($0,038 < 0,05$). Hasil positif menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat teori dan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Supihati (2014), yang mengkaji tentang pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi Organizational Citizenship Behavior adalah sebesar ($0,604 \times 0,320 = 0,211$) lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,280. Hasil analisis menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak memberikan dampak yang besar atas pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Favehotel ahmad yani Banjarmasin.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Favehotel Ahmad Yani Banjarmasin sudah dirasa cukup tinggi dan dapat dirasakan oleh semua karyawan, sesuai dengan hasil grand mean pada distribusi frekuensi variabel. Tingkat Organizational Citizenship Behavior di Favehotel Ahmad Yani Banjarmasin baik dan dilakukan oleh semua karyawan. Tingkat kinerja karyawan Favehotel Ahmad Yani Banjarmasin tinggi sehingga menunjukkan bahwa karyawan memiliki integritas dalam bekerja.

Kepuasan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (Z) pada karyawan Favehotel Ahmad Yani Banjarmasin. Hal ini

menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti atau diterima.

Organizational Citizenship Behavior (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Favehotel Ahmad Yani Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua terbukti atau diterima.

Kepuasan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Favehotel Ahmad Yani Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga terbukti atau diterima.

Saran

Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dan lebih luas untuk memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengaruh pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui OCB. Dari hasil nilai Adjust R Square yang diperoleh penelitian ini yaitu sebesar 0.289 yang berarti pengaruh kepuasan kerja dan OCB mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan cukup rendah yaitu sebesar 28,9% dan sisanya sebesar 71.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lainnya untuk meneliti faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya seperti komitmen organisasi, motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya.
- Angelina, A., & Subudi, M. (2014). Pengaruh

- Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Hotel Alit's Beach Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(4), 243085.
- Bangun, W. (2006). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI SERTA DAMPAKNYA PADA PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Survei pada Karyawan Industri Tekstil Propinsi Jawa Barat). *Sosiohumaniora*.
- Darmawati, A. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *JURNAL ILMU MANAJEMEN*.
<https://doi.org/10.21831/jim.v13i1.22220>
- Ekowati, V. M., Troena, E. A., & Noermijati, N. (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).
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n17p1>
- Hasibuan. (2002). Kinerja karyawan menurut ahli. *Widyatama.Ac.Id*.
- Hayati, I. K. (2011). Analisis Penerapan Quality of Work Life (Qwl) Terhadap Kepuasan Kerja Dan. *Manajemen Industri Telekomunikasi Bogor*.
- Irham Fahmi, S.E., M. S. (2016). PENGANTAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In *Mitra Wacana Media*.
<https://doi.org/10.20961/jbm.v15i1.4108>
- Iswara Putra, B., & Kartika Dewi, A. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
<https://doi.org/10.21831/economia.v9i1.1372>
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*.
- Luthans, F. (2012). *Organizational behavior an evidence-based approach 12th edition*. In *Organizational behavior: an edivence-based approach*.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2005). Evaluasi Kinerja SDM. In *Refika Aditama*.
- Maulani, V. H., Widiartanto, & Dewi, R. S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Masscom Graphy Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Muchtar, A., Fajri, K., & Aditia, U. M. (2017). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI FAVE HOTEL HYPERSQUARE BANDUNG. *Tourism Scientific Journal*.
<https://doi.org/10.32659/tsj.v2i2.30>
- Organ, D. W. (1988). Issues in organization and management series. In *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*.
- Soegandhi, V. M. &, & Sutanto, Eddy & Setawan, R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT . Surya Timur Sakti jatim. *Jurnal Agora*.
<https://doi.org/10.1016/j.egypro.2016.11>.

209

- Supihati, S. (2014). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*.
- Ticoalu, L. (2013). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.2307/256902>
- Weick, K. E. (1984). Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work. *PsycCRITIQUES*. <https://doi.org/10.1037/023221>
- Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran untuk Memenangkan Persaingan Bisnis. Jakarta: Mitra Wacan Media.
- Tjiptono, F. (2015). Strategi Pemasaran Edisi 4. Yogyakarta: CV. ANDI.
- Ulum, F., & Muchtar, R. (2018). PENGARUH E-SERVICE QUALITY TERHADAP E-CUSTOMER SATISFACTION WEBSITE START-UP KAOSYAY. *Jurnal Tekno Kompak*, 5.