

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN IKLIM PSIKOLOGI TERHADAP
ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Ajeng Ferdika Sari ¹⁾

Alwi Suddin ²⁾

Rahayu Triastity ³⁾

1, 2, 3) Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ ferdikaajeng@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the significance of the influence of job satisfaction and organizational commitment towards psychological climate. Analyze the significance of the influence of job satisfaction, organizational commitment and psychological climate against Organization Citizenship Behavior. Analyze the influence of job satisfaction and psychological climate against Organization Citizenship Behavior that is mediated by the commitment of the organization. The population in this study are all employees of PT Tyfountex Indonesia staff of 91 people. The number of samples in this research as much as 91 employees, so it is a research census. Methods of data collection were used: questionnaire. Technique of data analysis used the test of validity, reliability test, test the assumptions of classical, and path analysis. The results of the analysis of the data obtained conclusions that: job satisfaction and psychological climate effect significantly to organizational commitment. Job satisfaction, organizational commitment and psychological climate effect significantly to Organization citizenship behavior of employees. Mediate the influence of organizational commitment job satisfaction and psychological climate against Organization citizenship behavior.

Keywords: *job satisfaction, organizational commitment, the psychological climate, OCB*

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi saat ini, kompetisi antar perusahaan semakin ketat, karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan SDM saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang. Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keber-

hasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Kinerja sumber daya manusia (karyawan) yang tinggi akan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan.

Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dari perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak saja membantu organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan apa yang

benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik adalah sebagai modal agar dapat bersaing dengan perusahaan lain yang lebih maju. Kompetisi antar perusahaan semakin ketat, karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia.

Organizational Citizenship Behavior ini memang belum begitu dikenal, namun pada dasarnya pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi kadang-kadang sudah menerapkan OCB dalam bekerja. Salah satu sikap strategik dalam divisi Sumber Daya Manusia (SDM) adalah mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior* dalam organisasi. OCB ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu.

Organizational citizenship behavior adalah perilaku yang muncul atas dasar kebijaksanaan seorang karyawan yang dilakukan secara sukarela dan tidak ada tekanan. Perilaku ini melampaui tuntutan formal dari pekerjaannya secara formal. Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan, iklim psikologi dan komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan (Robbins, 2007: 34).

Istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan “sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya” (Sutrisno,

2010: 75). Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu/tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Timbul dari proses transformasi emosi dan pikiran dirinya yang melahirkan sikap atau nilai terhadap sesuatu yang dikerjakan dan diperolehnya. Semakin tinggi derajat kepuasan kerja semakin bersahabat sang karyawan dengan lingkungan kerja (Luthans, 2002: 228). Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan sebab akibat. Sebuah tinjauan dari 300 penelitian menunjukkan bahwa korelasi tersebut cukup kuat (Robbins dan Judge, 2008: 103). Ketika data produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan dikumpulkan untuk perusahaan, ditemukan bahwa perusahaan yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan perusahaan yang mempunyai karyawan yang kurang puas. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati, Minarsih dan Wulan (2016) serta Rini (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Foote dan Tang (2008) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap OCB. Karyawan yang merasa puas, berkomitmen dan dapat menyesuaikan diri dengan baik untuk lebih bersedia bekerja guna memenuhi tujuan organisasi dan memberikan pelayanan sepenuh hati pada organisasi dengan meningkatkan kinerja dan karenanya akan mendukung efektivitas organisasi dibandingkan dengan pekerja yang merasa tidak puas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yoga, Fathoni dan Warso (2016) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan, namun demikian kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepuasan kerja, iklim psikologi merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap tingkat *OCB*, di mana iklim psikologi menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Iklim psikologi yang nyaman akan mampu meningkatkan perilaku *OCB* yang nantinya akan berpengaruh pula pada peningkatan kinerja karyawan (Kurniasari dan Halim, 2013: 274). Untuk itu perusahaan harus menciptakan iklim psikologi yang kondusif agar ketika karyawan merasa nyaman dalam melakukan tugasnya, karyawan juga merasa dihargai sehingga memberikan pengaruh terhadap sikap karyawan dalam menerima pekerjaan dan tanggung jawab apapun serta melaksanakannya. Hal ini didukung hasil penelitian Biswas (2010) yang menyimpulkan bahwa iklim psikologi berpengaruh signifikan terhadap *OCB* dan komitmen organisasi memediasi pengaruh iklim psikologi terhadap *OCB*.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *OCB* adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. "Komitmen organisasi adalah "suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi" (Robbins dan Judge, 2008: 100). Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi. Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor penting yang berpengaruh dalam terciptanya *OCB* dalam organisasi. Pentingnya membangun *OCB* dalam lingkungan kerja tidak lepas dari bagaimana komitmen dalam diri karyawan menjadi pendorong terciptanya *OCB* pada organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi

berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut merasa memiliki kepuasan dalam bekerja dan rela berbuat untuk kemajuan perusahaannya tersebut.

Hal tersebut juga didukung hasil penelitian Foote dan Tang (2008) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *OCB*. Hasil penelitian Foote dan Tang (2008) juga menemukan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *OCB* karyawan. Komitmen organisasi seorang karyawan juga ditentukan oleh faktor iklim psikologi dalam perusahaan. Iklim psikologi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim psikologi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim psikologi yang terbuka, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki persepsi positif pada organisasinya. Iklim psikologi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Biswas (2010) menyimpulkan bahwa iklim psikologi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan *OCB* pada karyawan, serta komitmen organisasi memediasi pengaruh iklim psikologi terhadap *OCB*.

Penelitian-penelitian tentang *OCB* dan faktor yang mempengaruhinya di atas dilakukan di beberapa Negara, sehingga peneliti merasa perlu dilakukan penelitian terkait di Indonesia dengan alasan adanya perbedaan budaya, nilai-nilai, tingkat penerimaan, perbedaan

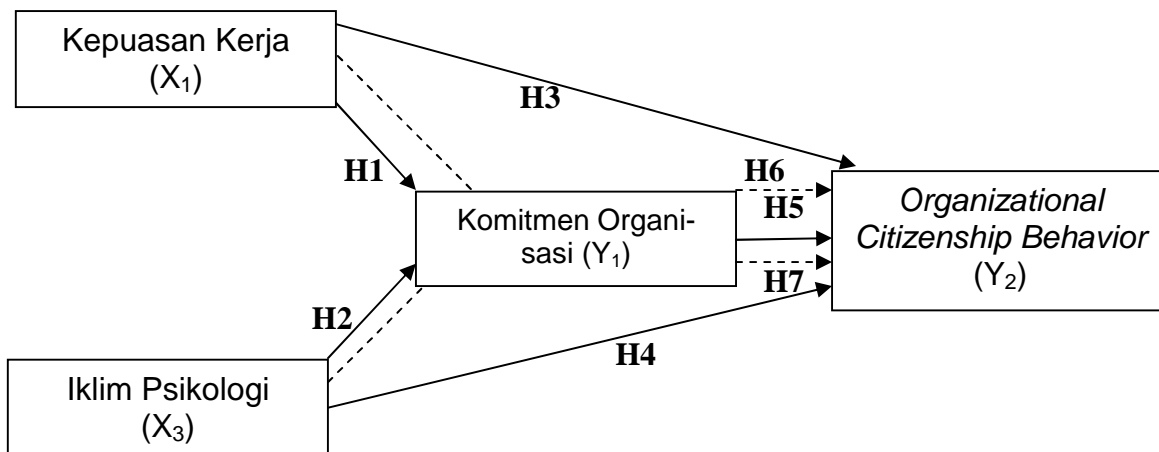
tugas serta karakteristik subjek. Dalam penelitian ini, peneliti memilih PT Tyfountex Indonesia sebagai tempat untuk melakukan penelitian. PT Tyfountex Indonesia dipilih dengan pertimbangan bahwa beberapa tahun terakhir karyawan tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini berarti, peran karyawan menjadi salah satu penentu keberhasilan pencapaian tersebut. Komitmen organisasi, iklim psikologi dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan merupakan faktor penentu karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi ini.

Penelitian ini bertujuan menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja

dan iklim psikologi terhadap komitmen organisasi pada karyawan staf PT Tyfountex Indonesia. Menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja, iklim psikologi dan komitmen organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan staf PT Tyfountex Indonesia. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan iklim psikologi terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan staf PT Tyfountex Indonesia yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

Kerangka Pemikiran

Secara sistematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1: Skema Karangka Pemikiran

Dari skema kerangka pemikiran di atas, terlihat bahwa terdapat tiga variabel, yaitu:

1. Variabel Independen (Bebas)
Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yang termasuk variabel bebas adalah kepuasan kerja dan iklim psikologi
2. Variabel Dependen (Terikat)
Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, dalam hal ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Y).
3. Variabel Mediasi
Variabel mediasi adalah variabel anta-

ra yang menghubungkan sebuah variabel independen utama terhadap variabel dependen yang dianalisis. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perasaan positif yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang karyawan yang puas terhadap hasil pekerjaannya cenderung akan memiliki

komitmen yang kuat pada organisasi tempat ia bekerja. Sehingga karyawan tidak akan menerima tawaran dari perusahaan lain. Dengan demikian semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasi.

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu/tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Timbul dari proses transformasi emosi dan pikiran dirinya yang melahirkan sikap atau nilai terhadap sesuatu yang dikerjakan dan diperolehnya. Semakin tinggi derajat kepuasan kerja semakin bersahabat sang karyawan dengan lingkungan kerja (Luthans, 2002: 228). Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Universitas (2013) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian Foote dan Tang (2008) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Iklim Psikologi terhadap Komitmen Organisasi

Iklim psikologi berkaitan dengan persepsi penerimaan karyawan terhadap kondisi lingkungan yang ada dalam organisasi. Semakin baik persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan organisasi yang mencakup struktur manajemen perusahaan, dukungan organisasi terhadap pengembangan karir karyawan, adanya kejelasan pe-

ran dan tugas karyawan serta adanya kebebasan karyawan untuk melakukan ekspresi dalam menjalankan tugas maka berdampak terhadap peningkatan komitmen organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Biswas (2010) menyimpulkan bahwa iklim psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

H2: Iklim psikologi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Pengaruh Kepuasan terhadap *Organization Citizenship Behavior*

Kepuasan kerja adalah "keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang" (Prawira, 2001: 98). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang baik yang tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Perasaan senang karyawan akan nampak pada sikap positifnya terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu atau karyawan yang menggambarkan sikap positif atau negatif dari pencapaian atau *achievement* dalam pekerjaannya. Di mana seorang karyawan akan merasa puas jika apa yang mereka butuhkan dan inginkan telah tercapai.

Karyawan yang merasa puas akan bersedia melakukan komitmen dan dapat menyesuaikan diri dengan baik untuk lebih bersedia bekerja guna memenuhi tujuan organisasi dan memberikan pelayanan sepenuh hati pada organisasi dengan meningkatkan kinerja dan karenanya akan mendukung efektivitas organisasi dibandingkan dengan pekerja yang merasa tidak puas.

Hasil penelitian Universitas (2013) dan Foote and Tang (2008)

menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*.

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

4. Pengaruh Iklim Psikologi terhadap *Organization Citizenship Behavior*

Dalam penelitian di India yang dilakukan oleh Biswas (2010) mengamati bahwa praktik-praktik SDM di India semakin diarahkan untuk memperbaiki cara individu karyawan yang menganggap lingkungan hari-hari kerja mereka, atau cara mereka merasakan iklim psikologis di tempat kerja. Sangat penting untuk menyelidiki variabel yang terkait dengan ketajaman individu yang berhubungan dengan suasana langsung tempat kerja mereka berdasarkan pada pengalaman mereka sehari-hari. Schneider, Strutton *et al.* (Dalam Biswas 2010). Memang, para ahli telah menyerukan untuk penelitian melihat iklim psikologis sebagai yang utama dari hasil berbagai tingkat individu seperti komitmen organisasional, kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan, dan perilaku kewarganegaraan organisasi James *et al*, Parker *et al*, Woodard *et al.* (Dalam Biswas, 2010).

Hasil penelitian dari Biswas (2010) menunjukkan bahwa iklim psikologis berpengaruh positif pada OCB. Jadi, hubungan antar variabel iklim psikologis dengan OCB adalah:

H4: Iklim Psikologi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior*

Komitmen organisasi adalah "suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam

organisasi" (Robbins & Judge, 2008: 100). Bahwa komitmen organisasi merupakan keyakinan yang kuat dan penerimaan pada tujuan organisasi dan nilai-nilai, kemauan untuk mengarahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang pasti untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Sampai dengan saat ini terdapat banyak penelitian yang meneliti hubungan antara komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di antara karyawan dalam perusahaan.

Bakhshi (2011) telah melakukan penelitian terhadap 77 karyawan yang bekerja pada *National Hydroelectric Power Corporation Ltd.*, sebuah organisasi sektor publik di India mengenai hubungan komitmen organisasional dengan OCB. Hasil dari penelitian ini adalah tiga komponen dari komitmen organisasional, yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen keberlanjutan (*continuance*), dan komitmen normatif memiliki hubungan yang positif terhadap OCB. Di antara ketiga komponen komitmen organisasional tersebut, hanya komitmen normatif yang memiliki hubungan positif signifikan terhadap OCB. Selain itu, pada penelitian ini juga dihasilkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel demografi (umur, jenis kelamin, masa jabatan, status perkawinan dan kualifikasi) terhadap OCB.

Hasil penelitian Universitas (2013), Foote and Tang (2008) dan Biswas (2010) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

6. Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior*

Komitmen organisasi memiliki peran yang penting dalam hubungan antara kepuasan kerja terhadap perilaku OCB pada karyawan. Seorang karyawan yang puas terhadap hasil kerja serta kondisi di lingkungan kerja cenderung memiliki komitmen organisasi yang kuat dibandingkan karyawan yang tidak merasa puas. Adanya kepuasan kerja tersebut akan menumbuhkan sikap OCB pada karyawan dengan melaksanakan tugas dan pekerjaannya melebihi dari target yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Universitas (2013) dan Foote and Tang (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6: Komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

7. Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Iklim Psikologi terhadap *Organization Citizenship Behavior*

Iklim psikologi karyawan terbentuk dari adanya rasa puas karyawan pada organisasi perusahaan tempat karyawan bekerja. Persepsi karyawan tentang kondisi lingkungan organisasi, baik lingkungan fisik dan non fisik berdampak terhadap komitmen karyawan, sehingga karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi didukung dengan persepsi karyawan tentang organisasi yang baik akan dapat membentuk perilaku OCB.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Biswas (2010) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh iklim psikologis terhadap

OCB, dengan demikian hipotesis yang dikemukakan adalah:

H7: Komitmen organisasi memediasi pengaruh iklim psikologi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan staf PT Tyfountex Indonesia yang berjumlah 91 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 91 karyawan, sehingga merupakan penelitian sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner.

Definisi operasional variabel dan pengukurannya adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi karyawan PT Tyfountex Indonesia terhadap pekerjaannya. Variabel kepuasan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

- Pekerjaan itu sendiri (*The Work it Self*)
- Upah (*Pay*).
- Peluang Promosi (*Promotion Opportunities*).
- Pengawasan (*Supervision*).
- Kelompok Kerja (*Work Group*).
- Kondisi Kerja (*Working Condition*) (Luthans, 2002: 231-232).

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap mengenai loyalitas karyawan PT Tyfountex Indonesia terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan. Dalam penelitian ini jenis komitmen organisasi yang digunakan adalah komitmen afektif, dengan indikator sebagai berikut:

- a. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai tujuan organisasi
- b. Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.
- c. Penerimaan terhadap tujuan organisasi
- d. Keinginan untuk bekerja keras
- e. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi (Narimawati, 2005: 19).

3. Iklim Psikologi

Iklim psikologi berkaitan dengan bagaimana karyawan staf PT Tyfountex Indonesia menerima lingkungan kerja sebagai sesuatu hal yang menyenangkan dan nyaman secara psikologis. Iklim psikologi akan dipersepsikan positif pada karyawan, ketika karyawan merasa yakin bahwa kontribusi yang mereka berikan pada organisasi bermanfaat untuk pencapaian sasaran organisasi, akan membuat karyawan lebih terlibat dalam pekerjaannya. Indikator iklim psikologi dikategorikan dalam enam dimensi yaitu:

- a. Manajemen dianggap bersifat fleksibel;
 - b. Dukungan organisasi,
 - c. Adanya kejelasan peran,
 - d. Kebebasan mengekspresikan diri,
 - e. Penerimaan organisasi terhadap kontribusi yang diberikan karyawan sejalan dengan sasaran perusahaan.
 - f. Pekerjaan yang menantang (Brown dan Leigh, 2006: 32).
- ### 4. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior yaitu sebuah perilaku positif, dalam hal ini adalah perilaku membantu pekerjaan individu lain yang ditunjukkan oleh karyawan staf PT Tyfountex Indonesia dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kontribusi yang ditunjukkan oleh pekerja itu berupa pekerjaan di luar pekerjaan yang harus dia lakukan, pekerja tersebut menunjukkan perilaku menolong pada orang

lain dalam sebuah perusahaan sehingga tindakan tersebut mungkin dapat memperbaiki kinerja organisasi atau perusahaan tersebut. Adapun indikator *Organizational Citizenship Behavior* diukur melalui dimensi-dimensi sebagai berikut:

- a. *Altruism* (perilaku menolong).
- b. *Conscientiousness* (perilaku kehati-hatian).
- c. *Sportmanship* (perilaku toleransi).
- d. *Courtesy* (menghargai hubungan).
- e. *Civic Virtue* (mengikuti perubahan organisasi) (Purba dan Seniati, 2004: 106).

Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan skala Likert lima poin yaitu: mulai dari Sangat Setuju (SS = 5); Setuju (S = 4); Netral (N = 3); Tidak Setuju (TS = 2) dan Sangat Tidak Setuju (STS = 1). Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi Pearson, kriteria pengujiannya menggunakan tingkat signifikansi = 0,05. Butir instrumen dinyatakan valid jika menghasilkan *p value* < 0,05. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, dengan kriteria pengujian apabila *Cronbach Alpha* > 0,60 dinyatakan reliabel, sebaliknya *Cronbach Alpha* < 0,60 tidak reliabel.

Teknik analisis data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinearitas bertujuan mendeteksi adanya multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* yang dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS. Uji autokorelasi dilakukan dengan uji *Run* bertujuan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*, yaitu dengan cara meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Uji normalitas atas resi-

dual dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* melalui alat bantu komputer program SPSS 21.

2. Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden

yang dijadikan sampel penelitian ditunjukkan pada tabel 1 sebagai berikut:

2. Hasil Uji Kualitas Instrumen

Hasil uji validitas instrumen mengenai variabel kepuasan kerja, iklim psikologi, komitmen organisasi dan OCB ditunjukkan pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 1. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	23	25,27
	Perempuan	68	74,73
	Jumlah	91	100,00
Usia	Diploma	16	17,58
	Sarjana S1	75	82,42
	Jumlah		100,00

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 2. Uji Instrumen Penelitian

Variabel	No. Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
		<i>p-value</i>	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	1.	0,000	Valid	0,757	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
	6.	0,000	Valid		
Iklim Psikologi	1.	0,000	Valid	0,776	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
	6.	0,000	Valid		
Komitmen Organisasi	1.	0,000	Valid	0,806	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
OCB	1.	0,000	Valid	0,786	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hasil uji validitas mengenai variabel yaitu kepuasan kerja sebanyak 6 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, iklim psikologi sebanyak 6 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, komitmen organisasi sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, dan OCB sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$.

Hasil uji reliabilitas mengenai variabel kepuasan kerja sebesar 0,757, iklim psikologi sebesar 0,776, komitmen organisasi sebesar 0,806 dan OCB sebesar 0,786 menunjukkan nilai yang reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear ganda dalam penelitian ini benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif atau BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dilakukan pengujian asumsi

klasik dengan hasil seperti tabel 3 di bawah ini.

4. Analisis Jalur

Analisis jalur bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antara variabel kepuasan kerja, iklim psikologi, komitmen organisasi terhadap *Organization citizenship behavior*. Hasil analisis jalur ditunjukkan dalam tabel 4 sebagai berikut:

5. Uji Pengaruh Langsung

a. Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil analisis regresi model 1 diperoleh nilai t sebesar 3,795 dengan $p\text{ value}$ (0,000) $< 0,05$ berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, hipotesis 1 yang menyatakan "Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan staf PT Tyfountex Indonesia" diterima atau terbukti kebenarannya.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	Tolerance: 0,415; 0,416; 0,463 $> 0,1$ VIF: 2,408; 2,406; 2,160 < 10	Tidak ada multikolinearitas
Uji autokorelasi	$p: 0,599 > 0,05$	Tidak ada autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	$p: 0,196; 0,874; 0,098 > 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	$p: 0,453 > 0,05$	Residual normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 4. Hasil Analisis Jalur

Model Regresi	Jalur	Koefisien jalur	Nilai t	Sig.	Kesimpulan
1	KK → KO	$_1 = 0,396$	3,795	0,000	H1 diterima
	IP → KO	$_2 = 0,394$	3,780	0,000	H2 diterima
2	KK → OCB	$_3 = 0,295$	4,252	0,000	H3 diterima
	IP → OCB	$_4 = 0,551$	7,942	0,000	H4 diterima
	KO → OCB	$_5 = 0,155$	2,358	0,021	H5 diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

b. Uji Hipotesis 2

Uji hipotesis 2 bertujuan menguji signifikansi pengaruh iklim psikologi terhadap komitmen organisasi, dilakukan melalui uji t (*t-test*) yang dihasilkan dari model persamaan 1:

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_1$$

Berdasarkan hasil analisis regresi model 1 diperoleh nilai t sebesar 3,780 dengan *p value* (0,000) < 0,05 berarti iklim psikologi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, hipotesis 2 yang menyatakan "Iklim psikologi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Karyawan staf PT Tyfountex Indonesia" diterima atau terbukti kebenarannya.

c. Uji Hipotesis 3

Uji signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organization citizenship behavior* yang dihasilkan dari analisis regresi model 2, diperoleh nilai t sebesar 4,252 dengan *p value* (0,000) < 0,05 berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organization citizenship behavior*. Dengan demikian, hipotesis 3 yang menyatakan "Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organization citizenship behavior* pada karyawan staf PT Tyfountex Indonesia" diterima atau terbukti kebenarannya.

d. Uji Hipotesis 4

Uji signifikansi pengaruh iklim psikologi terhadap *Organization citizenship behavior* yang dihasilkan dari analisis regresi model 2, diperoleh nilai t sebesar 7,942 dengan *p value* (0,000) < 0,05 berarti iklim psikologi berpengaruh signifikan terhadap *Organization citizenship behavior*. Dengan demikian, hipotesis 4 yang menyatakan "Iklim psikologi berpengaruh signifikan terhadap *Organization*

citizenship behavior pada karyawan staf PT Tyfountex Indonesia" diterima atau terbukti kebenarannya.

e. Uji Hipotesis 5

Uji signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organization citizenship behavior* yang dihasilkan dari analisis regresi model 2, diperoleh nilai t sebesar 2,358 dengan *p value* (0,021) < 0,05 berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organization citizenship behavior*. Dengan demikian, hipotesis 5 yang menyatakan "Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organization citizenship behavior* pada karyawan staf PT Tyfountex Indonesia" diterima atau terbukti kebenarannya.

6. Uji Pengaruh Tidak Langsung

a. Uji Hipotesis 6

Pengujian hipotesis 6 bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organization citizenship behavior* yang dimediasi komitmen organisasi. Keputusan pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara total koefisien pengaruh tidak langsung ($\beta_3 + (\beta_1 \times \beta_5)$) dengan koefisien pengaruh langsung (β_3). Berdasarkan perhitungan seperti pada tabel 4 diperoleh koefisien pengaruh langsung (β_3) = 0,295 dan total koefisien pengaruh tidak langsung ($\beta_3 + (\beta_1 \times \beta_5)$) = 0,356. Dari hasil tersebut dapat dibandingkan, total koefisien pengaruh tidak langsung (0,356) > koefisien pengaruh langsung (0,295) artinya komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organization citizenship behavior*. Dengan demikian hipotesis 6 yang menyatakan "Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *Organization citizenship*

behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan staf PT Tyfountex Indonesia” diterima atau terbukti kebenarannya.

b. Uji Hipotesis 7

Pengujian hipotesis 7 bertujuan untuk menguji pengaruh iklim psikologi terhadap *Organization citizenship behavior* yang dimediasi komitmen organisasi. Keputusan pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara total koefisien pengaruh tidak langsung ($\beta_4 + (\beta_2 \times \beta_5)$) dengan koefisien pengaruh langsung (β_4). Berdasarkan perhitungan seperti pada tabel 14 diperoleh koefisien pengaruh langsung (β_4) = 0,551 dan total koefisien pengaruh tidak langsung ($\beta_4 + (\beta_2 \times \beta_5)$) = 0,612. Dari hasil tersebut dapat dibandingkan, koefisien pengaruh tidak langsung (0,612) > koefisien pengaruh langsung (0,551) artinya komitmen organisasi memediasi pengaruh iklim psikologi terhadap *Organization citizenship behavior*. Dengan demikian hipotesis 7 yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan iklim psikologi terhadap *Organization citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan staf PT Tyfountex Indonesia” diterima atau terbukti kebenarannya.

7. Uji F

Hasil analisis diperoleh F hitung sebesar 137,732 dengan probabilitas *value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti model regresi tepat (*fit*) dalam memprediksi pengaruh kepuasan kerja, iklim psikologi dan komitmen organisasi terhadap *Organization citizenship behavior* karyawan staf PT Tyfountex Indonesia.

8. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,820

berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel kepuasan kerja, iklim psikologi dan komitmen organisasi terhadap *Organization citizenship behavior* karyawan staf PT Tyfountex Indonesia sebesar 82% sedangkan sisanya ($100\% - 82\%$) = 18% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti, misalnya gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi

Berdasarkan hasil analisis regresi model 1 diperoleh nilai *t* sebesar 3,795 dengan *p value* ($0,000 < 0,05$) berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, hipotesis 1 yang menyatakan “Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan staf PT Tyfountex Indonesia” diterima atau terbukti kebenarannya.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perasaan positif yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang karyawan yang puas terhadap hasil pekerjaannya cenderung akan memiliki komitmen yang kuat pada organisasi tempat ia bekerja. Sehingga karyawan tidak akan menerima tawaran dari perusahaan lain. Dengan demikian semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasi.

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu/tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Timbul dari proses transformasi emosi dan pikiran dirinya yang melahirkan sikap atau nilai terhadap sesuatu yang dikerjakan dan diperolehnya. Semakin tinggi derajat kepuasan kerja semakin bersahabat sang karyawan dengan lingkungan kerja (Luthans, 2002: 228). Tingkat kepuas-

an kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Universitas (2013) dan hasil penelitian Foote and Tang (2008) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Implikasi penelitian ini yaitu para karyawan merasa puas atas pekerjaannya yang merefleksikan dari adanya kesuaian penghasilan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka rasakan, serta merasakan kepuasan karena adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi, dana kesejahteraan bagi keluarga berdampak nyata terhadap tingginya tingkat komitmen terhadap perusahaan. Tingginya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT Tyfountex Indonesia berdampak terhadap komitmen yang tinggi pada karyawan terhadap PT Tyfountex Indonesia. Kondisi tersebut dapat terjadi karena karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan dan adanya keinginan untuk terus bekerja pada PT Tyfountex Indonesia. Sehingga karyawan merasa tidak meninggalkan perusahaan menjadi sesuatu yang berisiko tinggi dan menumbuhkan dorongan untuk melakukan pekerjaan *extra role* lebih besar jika seseorang memiliki komitmen yang tinggi.

2. Pengaruh Iklim psikologi terhadap Komitmen organisasi

Berdasarkan hasil analisis regresi model 1 diperoleh nilai t sebesar 3,780 dengan *p value* (0,000) < 0,05 berarti iklim psikologi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, hipotesis 2 yang menyatakan "Iklim psikologi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Karyawan staf

PT Tyfountex Indonesia" diterima atau terbukti kebenarannya.

Iklim psikologi berkaitan dengan persepsi penerimaan karyawan terhadap kondisi lingkungan yang ada dalam organisasi. Semakin baik persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan organisasi yang mencakup struktur manajemen perusahaan, dukungan organisasi terhadap pengembangan karir karyawan, adanya kejelasan peran dan tugas karyawan serta adanya kebebasan karyawan untuk melakukan ekspresi dalam menjalankan tugas maka berdampak terhadap peningkatan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Biswas (2010) yang menyimpulkan bahwa iklim psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Implikasi penelitian ini yaitu dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi karyawan, maka PT Tyfountex Indonesia perlu menciptakan iklim psikologi yang kondusif, sehingga hubungan antar karyawan maupun hubungan antara karyawan dengan atasan berjalan dengan baik. Dengan iklim yang kondusif akan menimbulkan komitmen yang tinggi yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada setiap karyawan yang bekerja di PT Tyfountex Indonesia.

3. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Organization citizenship behavior

Uji signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organization citizenship behavior* yang dihasilkan dari analisis regresi model 2, diperoleh nilai t sebesar 4,252 dengan *p value* (0,000) < 0,05 berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organization citizenship behavior*. Dengan demikian, hipotesis 3 yang menyatakan "Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organization citizenship behavior* pada karyawan

staf PT Tyfountex Indonesia” diterima atau terbukti kebenarannya.

Karyawan yang merasa puas akan bersedia melakukan *organization citizenship behavior* dan dapat menyesuaikan diri dengan baik untuk lebih bersedia bekerja guna memenuhi tujuan organisasi dan memberikan pelayanan sepenuh hati pada organisasi dengan meningkatkan kinerja dan karenanya akan mendukung efektivitas organisasi dibandingkan dengan pekerja yang merasa tidak puas. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Universitas (2013) serta Foote and Tang (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pihak PT Tyfountex Indonesia bersikap adil dan mampu memberikan dukungan positif kepada semua bawahannya. Dukungan organisasi tersebut perlu dilakukan oleh PT Tyfountex Indonesia supaya karyawan merasa dihargai dan tidak merasa didiskriminasikan dalam bekerja sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini perlu dilakukan oleh pihak PT Tyfountex Indonesia karena faktanya masih terdapat karyawan yang menunjukkan sikap negatif diantaranya adalah tidak aktifnya rekan kerja mereka saat bekerja secara lembur, kurang membantu rekan kerjanya saat dibutuhkan. Sikap perusahaan yang perhatian, peduli serta senantiasa memberikan dukungan positif kepada karyawannya tersebut dapat meningkatkan perilaku OCB.

Perilaku OCB ditunjukkan karyawan PT Tyfountex Indonesia ditunjukkan dengan sikap toleransi dalam mengikuti peraturan-peraturan yang ditetapkan di PT Tyfountex Indonesia.

Perilaku OCB ditunjukkan oleh perilaku karyawan yang berpartisipasi dan menjalankan kegiatan jam lembur yang ditetapkan oleh PT Tyfountex Indonesia. Pemberian kesempatan untuk maju dalam perusahaan juga dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Karyawan PT Tyfountex Indonesia akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila terdapat pemberian kesempatan untuk maju, salah satunya adalah dalam bentuk promosi jabatan maupun jenjang karier. Hal ini dilakukan oleh PT Tyfountex Indonesia karena lamanya masa kerja yang dimiliki oleh sebagian besar karyawan di PT Tyfountex Indonesia. Selain itu, pemberian kesempatan untuk maju kepada karyawan dilakukan dengan cara merotasi pekerjaan karyawan. Hal ini dilakukan untuk mengantisipasi tingkat kejenuhan, kebosanan, dan kelesuan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).

Karyawan yang merasa puas akan bersedia menyesuaikan diri dengan baik untuk lebih bersedia bekerja guna memenuhi tujuan organisasi dan memberikan pelayanan sepenuh hati pada organisasi dengan meningkatkan kinerja dan karenanya akan mendukung efektivitas organisasi dibandingkan dengan pekerja yang merasa tidak puas. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Universitas (2013) dan Foote and Tang (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*.

4. Pengaruh Iklim psikologi terhadap Organization citizenship behavior

Uji signifikansi pengaruh iklim psikologi terhadap *Organization citizenship behavior* yang dihasilkan dari analisis regresi model 2, diperoleh

nilai t sebesar 7,942 dengan p value (0,000) < 0,05 berarti iklim psikologi berpengaruh signifikan terhadap *Organization citizenship behavior*. Dengan demikian, hipotesis 4 yang menyatakan “Iklim psikologi berpengaruh signifikan terhadap *Organization citizenship behavior* pada karyawan staf PT Tyfountex Indonesia” diterima atau terbukti kebenarannya.

Dalam penelitian di India yang dilakukan oleh Biswas (2010) mengamati bahwa praktek-praktek SDM di India semakin diarahkan untuk memperbaiki cara individu karyawan yang menganggap lingkungan hari-hari kerja mereka, atau cara mereka merasakan iklim psikologis di tempat kerja. Sangat penting untuk menyelidiki variabel yang terkait dengan ketajaman individu yang berhubungan dengan suasana langsung tempat kerja mereka berdasarkan pada pengalaman mereka sehari-hari. Schneider, Strutton *et al.* (Dalam Biswas 2010). Memang, para ahli telah menyerukan untuk penelitian melihat iklim psikologis sebagai yang utama dari hasil berbagai tingkat individu seperti komitmen organisasional, kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan, dan perilaku kewarganegaraan organisasi James *et al*, Parker *et al*, Woodard *et al.* (Dalam Biswas, 2010). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Biswas (2010) yang menyimpulkan bahwa iklim psikologis berpengaruh positif pada OCB.

5. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap *Organization citizenship behavior*

Uji signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organization citizenship behavior* yang dihasilkan dari analisis regresi model 2, diperoleh nilai t sebesar 2,358 dengan p value (0,021) < 0,05 berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organization citizenship beha-*

viour. Dengan demikian, hipotesis 5 yang menyatakan “Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organization citizenship behavior* pada karyawan staf PT Tyfountex Indonesia” diterima atau terbukti kebenarannya.

Karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior (OCB)* akan bekerja lebih keras dan mau untuk bekerja lebih dari sekedar apa yang seharusnya mereka kerjakan. Karyawan yang menerapkan peningkatan upaya kerja keras demi perusahaan, menerima tujuan dan prinsip perusahaan, serta bangga terhadap perusahaannya adalah karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Universitas (2013), Foote and Tang (2008) dan Biswas (2010) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Implikasi penelitian ini yaitu PT Tyfountex Indonesia dalam upaya meningkatkan perilaku OCB pada karyawan perlu meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan cara melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta memberikan perhatian dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, sehingga perilaku OCB karyawan meningkat.

6. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Organization citizenship behavior* dengan Komitmen organisasi sebagai Variabel Intervening

Hasil analisis diperoleh total koefisien pengaruh tidak langsung (0,356) > koefisien pengaruh langsung (0,295) artinya komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organization citizenship behavior*. Dengan demikian hipotesis 6 yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *Organization citizenship behavior* de-

ngan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan staf PT Tyfountex Indonesia” diterima atau terbukti kebenarannya.

Komitmen organisasi memiliki peran yang penting dalam hubungan antara kepuasan kerja terhadap perilaku OCB pada karyawan. Seorang karyawan yang puas terhadap hasil kerja serta kondisi di lingkungan kerja cenderung memiliki komitmen organisasi yang kuat dibandingkan karyawan yang tidak merasa puas. Adanya kepuasan kerja tersebut akan menumbuhkan sikap OCB pada karyawan dengan melaksanakan tugas dan pekerjaannya melebihi dari target yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Universitas (2013) dan Foote and Tang (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization citizenship behavior*.

Implikasi penelitian ini yaitu PT Tyfountex Indonesia perlu memberikan motivasi, pemberian *reward* kepada karyawan yang disiplin, dan pemberian sanksi tegas bagi karyawan yang tidak disiplin, sehingga dengan kebijakan tersebut akan memunculkan perilaku OCB pada karyawan, apabila

kepuasan kerja yang telah diharapkan dapat terpenuhi didukung oleh komitmen organisasi dengan persamaan tujuan organisasi dan selalu melakukan yang terbaik untuk kesuksesan organisasi.

KESIMPULAN

Hasil analisis data diperoleh kesimpulan bahwa: 1) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan staf PT Tyfountex Indonesia. 2) Iklim psikologi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan staf PT Tyfountex Indonesia. 3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organization citizenship behavior* karyawan staf PT Tyfountex Indonesia. 4) Iklim psikologi berpengaruh signifikan terhadap *Organization citizenship behavior* karyawan staf PT Tyfountex Indonesia. 5) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organization citizenship behavior* karyawan staf PT Tyfountex Indonesia. 6) Komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organization citizenship behavior* karyawan staf PT Tyfountex Indonesia. 7) Komitmen organisasi memediasi pengaruh iklim psikologi terhadap *Organization citizenship behavior* karyawan staf PT Tyfountex Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Herwan. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi. Kinerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasi pada Pelayaran*. Disertasi UNPAD. Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bakhshi, Arti. 2011. Organizational Commitment as predictor of Organizational Citizenship Behavior. *European Journal of Business and Management*. Vol 3. No.4. 2011. Hal. 78-87.
- Biswas, Soumendu. 2010. “Commitment as a Mediator between Psychological Climate & Citizenship Behaviour”. *Indian Journal of Industrial Relations*. Vol. 45. No. 3 Hal. 411-423.
- Brown, Steven P., Leigh, Thomas W., 2006, A New Look At Psychological Climate and it's Relationship to Job Involvement, Effort And Performance, *Journal of Applied Psychology*. Volume 81 No. 4. Hal. 358-368.
- Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo. 2006. *Statistik Induktif*. BPFE. Yogyakarta.

- Foote, David A. and Thomas Li-Ping Tang. 2008. "Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB); Does team commitment make a difference in self-directed teams?". *Management Decision*. Vol. 46 No. 6. 2008. pp. 933-947.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2008. *Behavior in Organizations (Understanding and Managing the Human Side of Work)*. Eight edition, Prentice Hall.
- Gunawan, Imam. 2011. *Organizational Citizenship Behavior.Education Policy Analysisarchives*. diakses 15 Oktober 2017.
- Hadi, Sutrisno. 2002. *Metodologi Reserarch*. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kurniasari. D. dan Halim. A. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol. 8 No. 2. Hal. 20-35.
- Luthans, Fred. 2002. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa V.A Yuwono. Edisi Bahasa Indonesia. Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja. Rosdakarya. Bandung.
- Maryoto, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Mohanty, Jagannath. 2012. "Influence Of Organizational Culture On Organizational Citizenship Behavior: A Three-Sector Study". *Global Journal Of Business Research*. Volume 6. No. 1 Tahun 2012. Hal. 65-76.
- Narimawati, Ummi. 2005. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Agung Media. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Nurhayati, Diah. Maria Magdalena Minarsih dan Heru Sri Wulan. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Journal of Management*. Volume 2 No. 2 Maret 2016. Hal. 1-24.
- Nitisemito, Alex. 2005. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Cetakan Keempat Belas. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Prawira, Bayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Salemba. Jakarta.
- Purba, Debora Eflina. 2004. Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citenzhip Behavior*. *Jurnal Makara Sosial Humaniora*. Vol. 8. No. 3. Desember 2004. Hal. 105-111.
- Purba, Eflina dan Seniati. 2004. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap OCB. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. diakses 15 Oktober 2017.
- Purpa, Tri Satria Putri. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional. Kepuasan Kerja. Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Warung Mina Peguyangan. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol 4. No 3 Tahun 2015. Hal. 659-677.
- Rini, Dyah Puspita. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi. Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 1 No. 1 April 2013. Hal. 69-88.

- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Robbins, P. Stephen. 2007. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Diana Angelica. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. dan Judge. Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Diana Angelica. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Salajegheh, Sanjar. 2015. "The evaluation of the effect of organizational culture on the organizational citizenship behavior of employees (case study: Ministry of Education. Tehran. Iran)". *GMP Review*. Volume 18 No. 2 Tahun 2015. Hal. 365-375.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Suandy, Erly. 2005. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Susanto. 2011. *Budaya Perusahaan*. Elex Media Komputindo Gramedia. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Tohari, Ahmad. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Rajawali Press. Jakarta.
- Universitesi, Suleyman Demirel. 2013. "Relationship Between The Facets of Job Satisfaction and The Dimensions of Organizational Citizenship Behavior: Mediating Role of Organizational Commitment". *The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*. Vol.18. No.1. pp.243-269.
- Waspodo, Agung AWS. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja an Iklim Organisasi erhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan pada PT. Trubus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol. 3. No. 1. Tahun 2012. Hal. 1-16.
- Widyanto, Ribke. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Komitmen Organisasional Karyawan Cleaning Service di ISS Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. Vol 1. No 1 Tahun 2013. Hal. 1-15.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Yoga, Fathoni dan Warso. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang.