

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

1. Profil rumah makan Boyong Resto Sleman

Pada awal tahun 2000, PT. Yasa Buana Asri mendirikan sebuah restoran dengan tanah seluas 1,2 hektar. Restoran ini didirikan di pinggir aliran sungai Boyong tepatnya di daerah Turi Sleman Yogyakarta, didirikannya restoran di pinggir sungai boyong itu karena daerah tersebut memiliki sumber daya alam yang sangat mendukung dan selain itu daerah tersebut merupakan jalur wisatawan antara Magelang – Prambanan. Pada tanggal 19 Juni 2000 restoran ini telah resmi dibuka dan restoran ini diberi nama rumah makan Boyong Kalegan, yang mana nama Boyong diambil dari aliran sungai boyong dan Kalegan yang artinya memberi kepuasan. Restoran Boyong Kalegan merupakan restoran dengan konsep pemandangan alam, dimana suasana restoran Boyong Kalegan terinspirasi dari Hotel Saffire yang berada di daerah Jawa Barat.

Dalam perjalanannya manajemen restoran boyong kalegan mengalami pasang surut, dan akhirnya pada tahun 2008 manajemen restoran boyong kalegan dibawah PT. Yusa Buana Asri Pailit. Kemudian pada awal tahun 2009, UD. Mayatika mengambil alih kepemilikan restoran tersebut dibawah pimpinan Ibu Maryati, S.sos. sebagai *owner* beliau mengambil keputusan mengganti nama restoran

Boyong Kalegan menjadi rumah makan Boyong Resto, sampai dengan sekarang konsep restoran Boyong Resto ini masih seperti yang dulu, dari segi sumber daya manusia, pemandangan alam, fasilitas dan sumber daya pendukung lainnya masih sama, hanya pindah kepemilikan dari PT. Yasa Buana Asri (Boyong Kalegan) kepada UD. Mayatika (Boyong Resto).

Boyong Resto Sleman adalah restoran yang terletak di Jl. Raya Pakem – Turi Candibinangun Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta, Boyong Resto Sleman adalah restoran yang menyediakan menu olahan ikan segar air tawar sebagai menu utamanya dengan menu spesial yang sudah terkenal seperti masakan bakar – bakarnya ikan gurameh bakar, lele bakar dan nila bakar, restoran ini juga menawarkan fasilitas – fasilitas untuk kepentingan rapat, acara ulang tahun, wisuda, arisan bahkan untuk resepsi dan semuanya disajikan dalam nuansa khas Jogja yaitu dengan konsep lesehan. Adapun fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh pihak Boyong Resto Sleman diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Aula pertemuan
2. Musholla
3. Area bermain anak
4. Kolam memancing ikan
5. Tempat parkir yang luas
6. Kamar mandi banyak dan bersih

7. Live musik
8. *Free wifi*
9. Area bermain diatas kolam (perahu bambu)

Rumah makan Boyong Resto Sleman juga memberikan pelayanan untuk kegiatan-kegiatan dengan partai besar dan kecil, diantaranya sebagai berikut :

1. Kegiatan gethering instansi/pribadi
2. Meeting kantor
3. Weddings
4. Arisan
5. Buka bersama
6. Acara ulang tahun

B. GAMBARAN UMUM SUBJEK PENELITIAN

1. Hasil Penyebaran Kuesioner

Pada penelitian ini, penyebaran kuesioner dilakukan di rumah makan Boyong Resto Sleman, peneliti menyebarkan kuesioner ke pada seluruh karyawan yang berjumlah 55 karyawan.

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 40 kuesioner. Dari penyebaran kuesioner yang berjumlah 55 dan yang kembali sebanyak 40 kuesioner. Berikut adalah perhitungan tingkat pengembalian kuesioner yang disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel 4.1

Klasifikasi Kuesioner

No	Kuesioner	Jumlah
1	Kuesioner yang dibagikan	55
2	Kuesioner yang terkumpul	40
3	Kuesioner yang tidak kembali	15
4	Kuesioner yang digunakan	40

Berdasarkan penjelasan dari tabel diatas menunjukkan bahwa 55 kuesioner yang dibagikan pada responden, kuesioner yang terkumpul 40 kuesioner, sehingga kuesioner yang layak digunakan untuk diuji sebanyak 40 kuesioner.

2. Deskripsi Responden

a. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dibagi menjadi 2 golongan yaitu responden laki – laki dan perempuan. Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.2

Data responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki – laki	21	52.5 %
2	Perempuan	19	47.5 %
	Total	40	100.0 %

Sumber : Lampiran data responden 2019

Berdasarkan penjelasan tabel diatas disimpulkan bahwa responden di dominasi oleh Laki – laki yaitu sebanyak 21 orang (52.5%) dan perempuan sebanyak 19 orang (47.5%). demikian

dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin laki-laki.

b. Deskripsi responden berdasarkan usia

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan usiadibagi kedalam 6 golongan yaitu responden berusia kurang dari 20 tahun, responden 21-25 tahun, responden 26-30 tahun, responden 31-35 tahun, responden 36-40 tahun dan responden lebih dari 40 tahun. Berikut data responden berdasarkan usia :

Tabel 4.3

Data responden berdasarkan usia

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	< 20 tahun	1	2.5 %
2	21-25 tahun	14	35.0 %
3	26-30 tahun	12	30.0 %
4	31-35 tahun	7	17.5 %
5	36-40 tahun	4	10.0 %
6	> 40 tahun	2	5.0 %
	Total	40	100.0 %

Sumber : Lampiran Data Responden 2019

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 21-25 tahun sebanyak 14 orang (35.0%) dan minoritas responden berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 1 orang (2.5%). demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah berusia 21-25 tahun.

c. Deskripsi responden berdasarkan pendidikan

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan pendidikan di bagi ke dalam 3 golongan yaitu dngan tingkat

pendidikan SMP, SMA, D3. Berikut data responden berdasarkan tingkat pendidikan :

Tabel 4.4

Data responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SMP	5	12.5 %
2	SMA	30	75.0 %
3	D3	5	12.5 %
	Total	40	100.0 %

Sumber : Lampiran Data Responden (2019)

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan responden yaitu SMA sebanyak 30 orang (75.0%) dan minoritas yaitu SMP sebanyak 5 orang (12%). demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dengan pendidikan SMA/Sederajat.

d. Deskripsi responden berdasarkan lama kerja

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan lama berkerja di bagi menjadi 4 golongan yaitu responden dengan pengalaman kerja 1-5 tahun, responden dengan pengalaman kerja 6-10 tahun, responden dengan pengalaman kerja 11-15 tahun dan responden dengan pengalaman kerja 16-20 tahun. Berikut data responden berdasarkan lama kerja :

Tabel 4.5

Data responden berdasarkan lama berkerja

No	Lama Berkerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	1-5 tahun	12	30.0 %
2	6-10 tahun	8	20.0 %
3	11-15 tahun	20	50.0 %
4	16-20 tahun	-	-
	Total	40	100.0 %

Sumber : Lampiran data responden (2019)

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas lama berkerja responden yaitu 11-15 tahun sebanyak 20 orang (50.0%) dan minoritas lama berkerja responden yaitu 6-10 tahun sebanyak 8 orang (20.0%). demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dengan lama kerja 11-15 tahun.

C. UJI KUALITAS INSTRUMEN

1. Hasil Uji Validitas

Melalui uji validitas insturmen dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat instrumen yang gugur. Kriteria yang diterapkan untuk mengukur valid tidaknya suatu data jika nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka pernyataan dinyatakan valid. Jika signifikansi $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Berikut penjelasan dari hasil uji validitas instrumen dirangkum dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.6

Hasil uji validitas instrumen

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

Sumber : Lampiran

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa untuk angket keterlibatan kerja memiliki 10 item pertanyaan yang valid dan tidak ada item pertanyaan yang gugur. Budaya organisasi memiliki 12 item pertanyaan yang valid dan tidak ada item pertanyaan yang gugur. Kepuasan kerja memiliki 10 item pertanyaan yang valid dan tidak ada item pertanyaan yang gugur. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki 24 item pertanyaan yang valid dan tidak ada item pertanyaan yang gugur. Maka dapat disimpulkan dari uji validitas instrumen diatas dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung *Cronbach Alpha* masing - masing item dengan bantuan *SPSS*. Suatu instrumen dikatakan *Reliabel* jika mempunyai nilai *Alpha* positif dan lebih besar dari 0,6. Dimana semakin besar nilai *Alpha*, maka alat pengukur yang digunakan semakin handal (*Reliabel*). Berikut adalah penjelasan dari hasil uji reliabilitas instrumen dirangkum dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.7

Hasil uji reliabilitas instrumen

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

Sumber : Lampiran

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

D. HASIL ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

Hasil uji statistik deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk menjelaskan berupa deskripsi data yang dapat dilihat dari nilai minimum,

maksimum, *mean* (rata – rata), dan standar deviasi. Hasil pengukuran dari uji deskripsi statistik dapat ditentukan interval kelasnya sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{kelas interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan interval diatas, maka interpretasi dari nilai kelas – kelas interval atas jawaban yang diperoleh dari responden, sebagai berikut :

Tabel 4.8

Interpretasi Dari Nilai Kelas-Kelas Interval

Interval	Interpretasi
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Adapun perhitungan uji statistik deskriptif dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

1. Variabel keterlibatan kerja

Hasil tanggapan responden terhadap keterlibatan kerja dengan jumlah responden (N) adalah 40 responden. Hasil tanggapan responden akan dirangkum dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.9

Tanggapan Responden Variabel Keterlibatan Kerja

Item	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
X1.1	40	3	5	4,25	0,543
X1.2	40	3	5	4,20	0,516
X1.3	40	3	5	4,35	0,533
X1.4	40	3	5	4,53	0,599
X1.5	40	3	5	4,25	0,630
X1.6	40	3	5	4,33	0,526
X1.7	40	3	5	4,30	0,608
X1.8	40	3	5	4,43	0,636
X1.9	40	3	5	4,33	0,572
X1.10	40	3	5	4,40	0,591
Rata-rata				4,33	

Sumber : Lampiran Analisis Deskriptif (2019)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memeberikan penilaian tentang variabel keterlibatan kerja menunjukkan jumlah rata-rata sebanyak 4,33. Nilai tersebut memiliki arti bahwa karyawan rumah makan Boyong Resto Sleman tingkat keterlibatan kerja Tinggi.

2. Variabel budaya organisasi

Hasil tanggapan responden terhadap budaya organisasi dengan jumlah responden (N) adalah 40 responden. Hasil tanggapan responden akan dirangkum dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.10

Tanggapan Responden Variabel Budaya Organisasi

Item	N	Min	Max	Mean	Std. Devistion
X2.1	40	2	5	4,25	0,543
X2.2	40	3	5	4,28	0,554
X2.3	40	2	5	4,38	0,628
X2.4	40	2	5	4,35	0,580
X2.5	40	2	5	4,30	0,608
X2.6	40	2	5	4,40	0,545
X2.7	40	2	5	4,25	0,543
X2.8	40	3	5	4,40	0,545
X2.9	40	3	5	4,43	0,636
X2.10	40	2	5	4,43	0,501
X2.11	40	2	4	4,38	0,586
X2.12	40	2	5	4,50	0,555
Rata-rata				4,36	

Sumber : Lampiran Analisis Deskriptif

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian tentang variabel budaya organisasi menunjukkan jumlah rata-rata sebanyak 4,36. Nilai tersebut memiliki arti bahwa karyawan rumah makan Boyong Resto Sleman memiliki tingkat budaya organisasi tinggi

3. Variabel kepuasan kerja

Hasil tanggapan responden terhadap kepuasan kerja dengan jumlah responden (N) adalah 40 responden. Hasil tanggapan responden akan dirangkum dalam tabel berikut :

Tabel 4.11

Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

Item	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
X3.1	40	3	5	4,15	0,483
X3.2	40	3	5	4,05	0,552
X3.3	40	3	5	4,23	0,620
X3.4	40	3	5	4,13	0,516
X3.5	40	3	5	4,20	0,564
X3.6	40	3	5	4,38	0,586
X3.7	40	3	5	4,28	0,554
X3.8	40	3	5	4,25	0,543
X3.9	40	3	5	4,20	0,608
X3.10	40	3	5	4,28	0,679
Rata-rata				4,21	

Sumber : Lampiran Analisis Deskriptif

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memeberikan penilaian tentang variabel kepuasan kerja menunjukkan jumlah rata-rata sebanyak 4,21. Nilai tersebut memiliki arti bahwa karyawan rumah makan Boyong Resto Sleman memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi.

4. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hasil tanggapan responden terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan jumlah responden (N) adalah 40 responden. Hasil tanggapan responden akan dirangum dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.12

Tanggapan Responden Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Item	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Y1.1	40	3	5	4,18	0,501
Y1.2	40	3	5	4,13	0,463
Y1.3	40	3	5	4,25	0,494
Y1.4	40	3	5	4,28	0,554
Y1.5	40	3	5	4,43	0,594
Y1.6	40	4	5	4,40	0,496
Y1.7	40	3	5	4,43	0,549
Y1.8	40	3	5	4,35	0,580
Y1.9	40	3	5	4,30	0,516
Y1.10	40	4	5	4,30	0,464
Y1.11	40	3	5	4,35	0,533
Y1.12	40	3	5	4,10	0,379
Y1.13	40	3	5	4,13	0,516
Y1.14	40	3	5	4,25	0,543
Y1.15	40	3	5	4,50	0,641
Y1.16	40	3	5	4,05	0,316
Y1.17	40	3	5	4,08	0,474
Y1.18	40	3	5	4,23	0,577
Y1.19	40	3	5	4,40	0,591
Y1.20	40	3	5	4,28	0,540
Y1.21	40	3	5	4,33	0,530
Y1.22	40	3	5	4,35	0,533
Y1.23	40	3	5	4,40	0,564
Y1.24	40	3	5	4,45	0,639
Rata-rata				4,28	

Sumber : Lampiran Analisis Deskriptif (2019)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memeberikan penilaian tentang variabel *Organizational Citizenship behavior* (OCB) menunjukkan jumlah rata-rata sebanyak 4,28. Nilai tersebut memiliki arti bahwa karyawan rumah makan Boyong Resto

Sleman memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat tinggi.

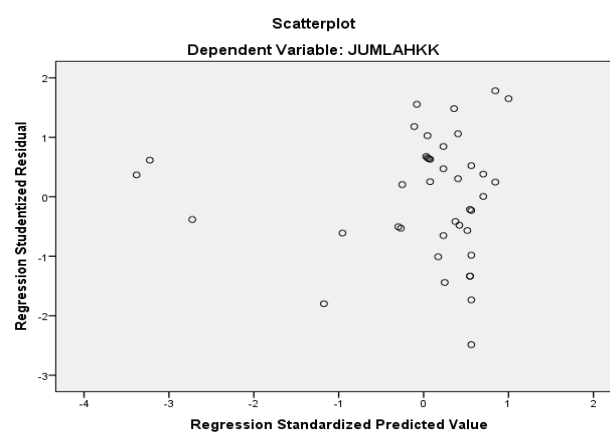
E. ANALISIS ASUMSI KLASIK

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.

1. Uji Heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Jika terjadi pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur maka dapat teridentifikasi telah terjadi Heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. (Ghozali, 2016)

Hasil Uji Heteroskedastisitas akan dirangum dalam tabel berikut :



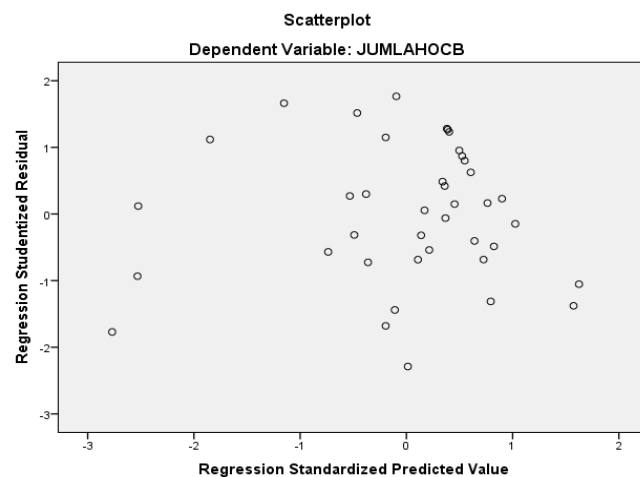
Sumber : Lampiran uji heteroskedastisitas tahap 1 (2019)

Gambar 4.1

Uji heteroskedastisitas tahap 1

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa uji heteroskedastisitas tahap pertama yang menguji pengaruh keterlibatan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja tidak membentuk pola yang jelas, jadi disimpulkan titik-titik tersebar. Dilihat dari letak titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0.

Jadi dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedastisitas regresi pertama terlihat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Lampiran uji heteroskedastisitas tahap 2 (2019)

Gambar 4.2

Uji heteroskedastisitas tahap 2

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa uji heteroskedastisitas tahap kedua yang menguji pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak membentuk pola yang jelas, titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0.

Jadi dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedastisitas tahap kedua terlihat titik – titik menyebar dan tidak membentuk pola yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Normalitas.

Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan uji statistik *Non-parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Suatu variabel dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari Alpha 0,05 Ghozali (2016)

Hasil uji normalitas ini menggunakan aplikasi SPSS versi 21. Berikut adalah hasil dari uji normalitas :

Tabel 4.13
Uji normalitas tahap 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64653931
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.061
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.601
Asymp. Sig. (2-tailed)		.863

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Lampiran uji normalitas tahap 1 (2019)

Berdasarkan hasil uji normalitas tahap pertama pada tabel, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terdistribusi normal, karena nilai probabilitas yang dihasilkan yaitu 0,863 lebih besar dari 0,05. Maka model regresi ini layak untuk digunakan analisis selanjutnya.

Tabel 4.14
Uji normalitas tahap 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10948473
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.059
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.437
Asymp. Sig. (2-tailed)		.991

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Lampiran uji normalitas tahap 2 (2019)

Berdasarkan hasil uji normalitas tahap kedua pada tabel 4.14, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terdistribusi normal, karena nilai probabilitas yang dihasilkan yaitu 0,991 lebih besar dari 0,05. Maka model regresi ini layak untuk digunakan analisis selanjutnya.

3. Uji Multikolinearitas.

Untuk menguji ada tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF dibawah 10 maka model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas, dan sebaliknya jika nilai VIF diatas 10 maka model

regresi terdapat gejala multikolinearitas, serta dengan melihat nilai *tolerance* kurang dari 0,10 menunjukkan adanya multikolinearitas. Jadi jika nilai VIF tidak ada yang melebihi 10 dan *tolerance* lebih dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas. Ghazali (2016)

Hasil uji multikolinearitas akan dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Uji multikolineritas tahap 1

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Keterlibatan kerja	.668	1.497
Budaya organisasi	.668	1.497

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Lampiran uji multikolineritas tahap 1 (2019)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tahap pertama pada tabel 4.15, dapat dilihat bahwa *tolerance* dan VIF dari variabel keterlibatan kerja adalah sebesar 0,668 dan 1,497, sedangkan variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,668 dan 1,497.

Tabel 4.16
Uji multikolineritas tahap 2

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Keterlibatan kerja	.549	1.821
Budaya organisasi	.553	1.807
Kepuasan kerja	.500	2.000

a. Dependent Variable: *organizational citizenship behavior*

Sumber : Lampiran uji multikolineritas tahap 2 (2019)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tahap kedua pada tabel 4.16, dapat dilihat bahwa *tolerance* dan VIF dari variabel keterlibatan kerja adalah sebesar 0,549 dan 1,821, variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,553 dan 1,807, sedangkan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,500 dan 2.000.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinearitas yang artinya tidak ada korelasi diantara variabel - variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena nilai *tolerance* berada di bawah 10 dan nilai VIF jauh dibawah angka 10.

F. ANALISIS DATA

Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur atau *Path Analysis* karena untuk menguji pengaruh *Intervening*. Analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur merupakan penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel yang telah diterapkan sebelumnya. (Ghozali, 2016)

1. Analisis regresi linier berganda tahap 1

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

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

Tabel 4.17

Hasil uji regresi linier berganda tahap 1

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

Sumber : Data primer 2019

Berdasarkan hasil analisis path tahap pertama pada tabel 4.17 dapat dijelaskan hipotesis 1 dan 2 sebagai berikut :

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

Dari tabel 4.17 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,007 yang mana nilai $0,007 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan dengan nilai koefisien $\beta = 0,403$. Artinya hipotesis 1 keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja atau diterima.

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

Dari tabel 4.17 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,009 yang mana nilai $0,009 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan dengan nilai koefisien $\beta = 0,394$. Artinya hipotesis 1 budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja atau diterima.

2. Analisis Regresi Linier Berganda Tahap 2

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

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

Tabel 4.18
Hasil Uji regresi linier berganda tahap 2

Variabel bebas	Variabel terikat	β	t	Sig	Keterangan
Keterlibatan kerja	<i>Organizational</i>	0,223	3,154	0,003	Signifikan
Budaya organisasi	<i>Cirizenship</i>	0,179	2,530	0,016	Signifikan
Kepuasan kerja	<i>Behavior</i> (OCB)	0,662	8,917	0,000	Signifikan
R Square		0,901 ^a			
Adjusted R Square		0,892			

Sumber : Data primer 2019

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

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

Dari tabel 4.18 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel kepuasan kerja terhadap *organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,000 yang mana nilai $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan dan dengan nilai koefisien $\beta = 0,662$. Artinya hipotesis 3 kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) atau diterima.

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

Dari tabel 4.18 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel keterlibatan kerja terhadap *organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,003 yang mana nilai $0,003 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan dan dengan nilai koefisien $\beta = 0,223$. Artinya hipotesis 4 keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) atau diterima.

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

Dari tabel 4.18 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel budaya organisasi terhadap *organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,016 yang mana nilai $0,016 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan dan dengan nilai koefisien $\beta = 0,179$. Artinya hipotesis 5 budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) atau diterima.

3. Pengujian hipotesis parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, uji t bertujuan untuk melihat apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial. Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1 : dapat dilihat pada tabel 4.17 bahwa nilai signifikan sebesar 0,007 ($0,007 < 0,05$), sehingga dapat diartikan H1 diterima.

Hipotesis 2 : dapat dilihat pada tabel 4.17 bahwa nilai signifikan sebesar 0,009 ($0,009 < 0,05$), sehingga dapat diartikan H2 diterima.

Hipotesis 3 : dapat dilihat pada tabel 4.18 bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat diartikan H3 diterima.

Hipotesis 4 : dapat dilihat pada tabel 4.18 bahwa nilai signifikan sebesar 0,003 ($0,003 < 0,05$), sehingga dapat diartikan H4 diterima.

Hipotesis 5 : dapat dilihat pada tabel 4.18 bahwa nilai signifikan sebesar 0,016 ($0,016 < 0,05$), sehingga dapat diartikan H5 diterima.

4. Menghitung koefisien determinasi

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi (R^2) memiliki tujuan untuk mengetahui kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Dimana nilai koefisien determinasi diantara nol dan satu, dikarenakan dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel maka diperlukan penghitungan nilai koefisien determinasi untuk mengukur sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menentukan nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

a. Hasil koefisien determinasi tahap pertama

Dari tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,500 dan Adjusted R Square sebesar 0,473 atau sebesar 47,3% artinya kemampuan model Adjusted R Square variabel keterlibatan kerja dan budaya organisasi mampu menjelaskan sebesar 47,3% variabel kepuasan kerja dan sisanya 52,7% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

b. Hasil koefisien determinasi tahap kedua

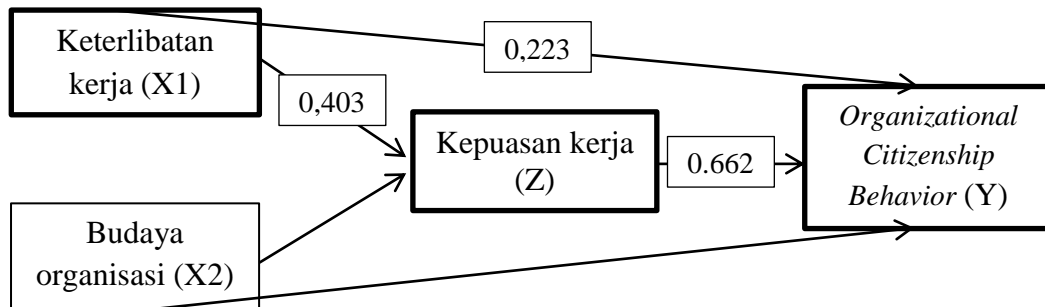
dari tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,901 dan Adjusted R Square sebesar 0,892 atau sebesar 89,2% artinya kemampuan model Adjusted R Square variabel keterlibatan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan sebesar 89,2% variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dan sisanya 10,8% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

5. Path Analysis

Model Analisis Path (jalur) digunakan untuk menguji hipotesis 6 dan 7 yang merupakan pengujian pengaruh mediasi terhadap variabel bebas ke variabel terikat. Adapun langkah – langkah yang dilakukan untuk melakukan tahapan *path analysis* adalah sebagai berikut :

a. membuat diagram jalur tahap pertama

Untuk melakukan pengujian jalur maka diperlukan model atau path diagram yang disusun berdasarkan kerangka pemikiran yang dikembangkan. Dalam penelitian ini diagram jalur tahap pertama yang digunakan adalah sebagai berikut :



Gambar 4.3

Model diagram jalur tahap 1

Sehingga didapat hipotesis 6 adalah sebagai berikut :

H6 : kepuasan kerja dapat memediasi antara keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

b. menghitung koefisien jalur tahap pertama

Dari hasil diagram jalur tahap pertama pada gambar 4.4 dapat menghitung nilai koefisien jalur, dimana apabila pengaruh tidak langsung memiliki nilai lebih besar dari pengaruh langsung maka variabel mediasi dapat memediasi antar variabel-variabel lainnya.

Tabel 4.19 *Direct effect* dan *indirect effect* tahap 1

<i>Direct effect</i>	
XI → Y	
(P ₃) = 0,223	= 0,223
<i>Indirect Effect</i>	
X1 → Z → Y	
(p ₁ x p ₅ = 0,403 x 0,662	= 0,255786
<i>Total Effect</i>	
(direct effect + indirect effect) = 0,233 + 0.266786 = 0.489786	

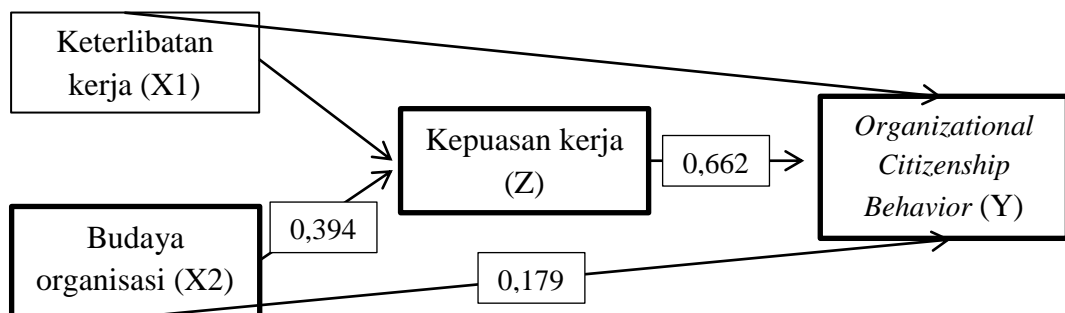
Sumber : data primer yang diolah 2019

Hasil perhitungan path analysis pengaruh keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimediasi oleh kepuasan kerja menunjukkan hasil pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat bahwa keterlibatan kerja mempunyai pengaruh tak langsung (*indirect effect*) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja sebesar 0,266786. Pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0,223 sehingga (*total effect*) sebesar $0,223 + 0,266786 = 0,489786$.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung (0,266) lebih besar dari pengaruh langsung (0,223), sehingga hipotesis 6 “kepuasan kerja dapat memediasi keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)” DITERIMA.

a. membuat diagram jalur tahap kedua

Untuk melakukan pengujian jalur maka diperlukan model atau path diagram yang disusun berdasarkan kerangka pemikiran yang dikembangkan. Dalam penelitian ini diagram jalur tahap pertama yang digunakan adalah sebagai berikut :



Gambar 4.4

Model diagram jalur tahap 2

Sehingga didapat hipotesis 7 adalah sebagai berikut :

H7 : kepuasan kerja dapat memediasi antara budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

b. menghitung koefisien jalur tahap kedua

Dari hasil diagram jalur tahap pertama pada gambar 4.4 dapat menghitung nilai koefisien jalur, dimana apabila pengaruh tidak langsung memiliki nilai lebih besar dari pengaruh langsung maka variabel mediasi dapat memediasi antar variabel-variabel lainnya.

Tabel 4.20 *Direct effect* dan *indirect effect* tahap 2

<i>Direct effect</i>	
XI → Y	
(P ₄) = 0,179	= 0,179
<i>Indirect Effect</i>	
X1 → Z → Y	
(p ₂ x p ₅ = 0,394 x 0,662	= 0,260828
<i>Total Effect</i>	
<i>(direct effect + indirect effect)</i> = 0,179 + 0.260828 = 0.439828	

Sumber : data primer yang diolah 2019

Hasil perhitungan path analysis pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimediasi oleh kepuasan kerja menunjukkan hasil pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh tak langsung (*indirect effect*) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja sebesar 0,260828. Pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0,179 sehingga (*total effect*) sebesar $0,179 + 0,260828 = 0.439828$.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung (0,260) lebih besar dari pengaruh langsung (0,179),

sehingga hipotesis 7 “ kepuasan kerja dapat memediasi budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) “ DITERIMA.

Untuk mengetahui nilai mediasi bisa juga menggunakan *sobel test*. Cara untuk menggunakan *sobel test* yaitu dengan menggunakan kalkulator *sobel*. Dari hasil perhitungan *sobel test* nilai mediasi tahap pertama variabel keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi adalah 2,2473. Variabel dikatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh *sobel test* lebih besar dari 1,98 dengan sigfikansi 5%. Hasil dari pengujian mediasi tahap pertama antara variabel keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memiliki nilai lebih besar dari 1,98. Jadi kepuasan kerja memdiasi pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Dari hasil perhitungan *sobel test* nilai mediasi tahap kedua variabel budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi adalah 2,3072. Variabel dikatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh *sobel test* lebih besar dari 1,98 dengan sigfikansi 5%. Hasil dari pengujian mediasi tahap kedua antara variabel budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memiliki nilai lebih besar dari 1,98. Jadi kepuasan kerja memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

G. PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (Studi pada karyawan Boyong Resto Sleman). Adapun pembahasan berdasarkan tujuan dari penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,007 dan dengan nilai $\beta = 0,403$ antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini semakin tinggi keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan diterima dan terbukti.

Keterlibatan kerja berpengaruh dengan kepuasan kerja, pengaruh ditunjukkan dengan adanya keterlibatan kerja yang tinggi karyawan di rumah makan Boyong Resto Sleman yang berupa karyawan merasa bahwa pekerjaan adalah hal yang terpenting bagi dirinya dan merasa pekerjaan yang dilakukan akan membawa hasil yang positif dimana hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki seseorang karyawan seperti puas terhadap

pekerjaan bisa diartikan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri mengarah ke pekerjaan yang karyawan senangi dan menganggap pekerjaan itu penting bagi dirinya.

Terdapat beberapa penelitian yang mendukung antara hubungan antar variabel keterlibatan kerja terhadap kepuasan Kerja, adalah sebagai berikut. Seperti yang diteliti oleh Dhmayanti (2006), Alfian, Adam dan Ibrahim (2017), Sanger (2013), Kurniawan dan Suryani (2018), Toga dan Mjoli (2012) dan Kuruuzum, Ipekci dan Irmak (2008) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,009 dan dengan nilai $\beta = 0,394$ antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan diterima dan terbukti.

Budaya organisasi berpengaruh dengan kepuasan kerja, pengaruh ditunjukkan dengan organisasi itu memiliki keyakinan

terhadap nilai-nilai dalam organisasi dan koordinasi yang konsisten dari tujuan individu maupun tujuan organisasi untuk meningkatkan kualitas karyawan dan organisasi, seperti budaya kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti budaya kerja secara tim pada rumah makan Boyong Resto Sleman menjadikan antar karyawan saling memotivasi dalam berkerja sehingga dapat menimbulkan rasa nyaman, rekan - rekan kerja dapat memberikan saran - saran mengenai cara - cara melakukan suatu pekerjaan berdasarkan pengalamannya. Sebagai contoh yang terjadi di rumah makan Boyong Resto Sleman, karyawan baru yang merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas baru dapat meminta bantuan kepada karyawan lama yang lebih berpengalaman.

Terdapat beberapa penelitian yang mendukung antara hubungan antar variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, adalah sebagai berikut. Seperti yang diteliti oleh Nariswari dan Rahardjo (2016), Abadiyah dan Purwanto (2016), Satyawati dan Suartana (2014), Adriani (2014), Tanjung (2016) dan Chipunza dan Malo (2017), Belias dan Koustelios (2014) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 dan dengan nilai $\beta = 0,662$ antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki seseorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diterima dan terbukti.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini ditunjukkan dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan rumah makan Boyong Resto Sleman. Karyawan yang puas akan memberikan balasan dalam bentuk perilaku OCB kepada organisasi yang memberikan keuntungan, sebagai contoh pemberian bonus yang cukup tinggi yang diberikan atasan disetiap hari raya idul fitri yang mana hal ini karyawan menjadi merasa nyaman berkerja di rumah makan Boyong Resto Sleman sehingga terjadinya hubungan antara atasan dan rekan kerja terjalin dengan cukup baik.

Terdapat beberapa penelitian yang mendukung antara hubungan antar variabel kepuasan kerja terhadap *organizational*

citizenship behavior (OCB), adalah sebagai berikut. Seperti yang diteliti oleh Utami & Palupiningdyah (2016), Swagaretha K, Winarno dan Juariyah (2016) dan Purnama (2013) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

4. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,003 dan dengan nilai $\beta = 0,223$ antara keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini berarti semakin tinggi keterlibatan kerja yang dimiliki seseorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) diterima dan terbukti.

Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini ditunjukkan dengan adanya keterlibatan kerja yang tinggi pada karyawan rumah makan Boyong Resto Sleman yang terlibat langsung pada pekerjaan, bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan serta keterikatan antara pekerjaan, dan karyawan mampu melakukan

tugas baru diluar tugas yang dilakukan dalam hal ini dapat diartikan bahwa karyawan Boyong Resto Sleman memiliki perilaku OCB yang tinggi. Dimana karyawan yang memiliki perilaku OCB yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik juga dan membawa hasil yang positif bagi rumah makan Boyong Resto Sleman.

Terdapat beberapa penelitian yang mendukung antara hubungan antar variabel keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), adalah sebagai berikut. Seperti yang diteliti oleh Patras (2017), Swagaretha K, Winarno, dan Juariyah (2016) dan Utami dan Palupiningdyah (2016) berpendapat bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB),

5. Pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dengan taraf signifikansi 0,016 dan dengan nilai $\beta = 0,179$ antara budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki seseorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan budaya organisasi

berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diterima dan terbukti.

Budaya Organisasi yang diterapkan di rumah makan Boyong Resto Sleman adalah dalam bentuk integritas, profesionalisme, keteladanan dan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi. Integritas tercermin dalam kejujuran, Profesionalisme tercermin dalam bentuk tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan disiplin kerja. Keteladanan tercermin dalam bentuk konsisten, berperilaku adil dan bersikap tegas. Serta penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi seperti promosi jabatan. Penerapan budaya organisasi di atas sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan rumah makan Boyong Resto Sleman tercermin dalam bentuk membantu rekan kerja, membantu memberikan pelayanan pada siapapun, bersedia menyelesaikan tugas dan pekerjaan tanpa diminta, tepat waktu dalam melaksanakan aktifitas kerja, tidak mengeluh atas beban kerja yang diberikan. Semakin tinggi karyawan dalam melaksanakan budaya organisasi yang ada, maka akan semakin meningkat pula perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan di rumah makan Boyong Resto Sleman.

Terdapat beberapa penelitian yang mendukung antara hubungan antar variabel budaya organisasi dengan *organizational*

citizenship behavior (OCB). adalah sebagai berikut. Seperti yang diteliti oleh Oemar (2013), Warsito (2008), Rini, Rusdarti dan Suparjo (2013) dan Ebrahimpour, dkk (2011). yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara hubungan variabel budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

6. kepuasan kerja memediasi keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa pengaruh keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel *interveing*. Hasil ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi pada karyawan rumah makan Boyong Resto Sleman akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan karyawan akan memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi pula. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi adalah karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya akan memberikan hasil yang positif dan akan memberikan rasa nyaman dalam berkerja, dari hal ini apabila karyawan sudah merasa senang dan nyaman dalam melakukan pekerjaan maka dapat dikatakan akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan yang mana hal ini akan memberikan hasil yang lebih untuk mencapai perilaku

organizational citizenship behavior OCB. sebagai contoh yang terjadi di rumah makan Boyong Resto Sleman, karyawan disana merasa bahwa pekerjaan yang dilaukkan akan membawa hasil yang positif dan memberikan rasa nyaman terhadap atasan, rekan kerja dan tugas yang diberikan, hal ini akan memberikan rasa puas kepada karyawan rumah makan Boyong Resto Sleman yang mana merasa puas terhadap organisasi, atasan, rekan kerja hal ini dapat mempengaruhi sifat *organizational citizenship behavior* OCB yang di milik karyawan rumah makan Boyong Resto Sleman.

Terdapat beberapa penelitian yang mendukung hubungan antar variabel keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* adalah sebagai berikut. Seperti penelitian yang dilaukkan Swagaretha K, Winarno, dan Juariyah (2016) yang menyatakan kepuasan kerja dapat memediasi keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi.

7. kepuasan kerja memediasi budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational*

citizenship behavior (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel *interveing*. Hasil ini menunjukkan bahwa Semakin baik budaya organisasi dalam perusahaan maka akan mempengaruhi kepuasan kerja yang tinggi dan akan membuat perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) semakin meningkat. budaya organisasi yang diterapkan di rumah makan Boyong Resto Sleman adalah dalam bentuk integritas, profesionalisme, keteladanan dan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi. Integritas tercermin dalam kejujuran, profesionalisme tercermin dalam bentuk tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan disiplin kerja. Keteladanan tercermin dalam bentuk konsisten, berperilaku adil dan bersikap tegas. Serta penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi seperti promosi jabatan. Penerapan budaya organisasi diatas sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan rumah makan Boyong Resto Sleman tercermin dalam bentuk budaya kerja secara tim pada rumah makan Boyong Resto Sleman menjadikan antar karyawan saling memotivasi dalam berkerja sehingga dapat menimbulkan rasa nyaman dan puas terhadap rekan sekerja, dimana hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan rumah makan Boyong Resto Sleman seperti dalam indikator kepuasan kerja terhadap rekan sekerja. Yang mana hal ini

dapat memberikan hal yang lebih untuk mencapai perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimiliki karyawan rumah makan Boyong Resto Sleman

Terdapat beberapa penelitian yang mendukung hubungan antar variabel budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* adalah sebagai berikut. Seperti penelitian yang dilakukan Rohyani dan Azizah (2017) yang menyatakan kepuasan kerja dapat memediasi budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi.