

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MATAHARI DEPARTEMENT STORE CABANG BANDUNG ISTANA PLAZA**

**Septian Dwi Cahyo<sup>1</sup>, Vera Sylvia Saragi Sitio<sup>2</sup>**

Mahasiswa dan Dosen Manajemen Unsurya

<sup>1</sup>[septiancahyo111@gmail.com](mailto:septiancahyo111@gmail.com), <sup>2</sup>[vera.sssitio@gmail.com](mailto:vera.sssitio@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Matahari Departement Store Cabang Bandung Istana Plaza secara empiris, secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian pengambilan menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel 100 orang SPG. Hasil penelitian berpengaruh persamaan regresi berganda  $y = 42,910 + 0,659 x_1 + 0,406 x_2 + 0,569 x_3$  berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan nilai dari koefisien determinasi 46% sisanya 54% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini yang berarti bahwa berpengaruh secara simultan.

**Kata kunci :** *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja.

**PENDAHULUAN**

PT Matahari Departement Store adalah perusahaan ritel di Indonesia yang menyediakan perlengkapan fashion, aksesoris, kecantikan hingga peralatan rumah tangga dengan harga yang terjangkau. PT Matahari Departement Store merupakan perusahaan besar yang memiliki lebih dari 40.000 orang karyawan tersebar di seluruh negeri. Pegawai sebagai penunjang dalam pencapaian sasaran kerja/tugas utama. Adapun contoh keterampilan kunci meliputi ketelitian, kedisiplinan, pengetahuan tentang standar produk, kecekan dalam bekerja dan diperlihatkan oleh pegawai dengan kinerja yang menonjol serta dengan hasil yang lebih baik.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja *Sales Promotion Girl* PT Matahari Departemen Store Istana Plaza Bandung menempuh beberapa cara dengan memberi upah yang layak, memberikan kenaikan jabatan, dan pelatihan. Berdasarkan pengamatan ditemukan bahwa untuk menaikkan jabatan di PT Matahari Departement Store Istana Plaza Bandung mengalami penurunan setiap tahunnya. Kunci Kepuasan kerja yaitu finansial, fisik, sosial, dan psikologis yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Suhanji (2012).

Selain masalah kepuasan kerja yaitu ada masalah *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individu, menurut Schaufeli (2013).

PT Matahari Departement Store Istana Plaza Bandung memiliki karyawan yang berprestasi terhadap pekerjaannya, dengan memiliki SPG yang berprestasi oleh karena itu perusahaan memberikan apresiasi berupa imbalan terhadap SPG yang berprestasi dan disiplin selama bekerja di PT Matahari Departemen Store Istana Plaza Bandung apresiasi yang diberikan SPG berupa imbalan uang Insentif yang dimaksud insentif sendiri yaitu program yang diberikan oleh perusahaan sebagai motivasi bagi karyawan dengan tujuan agar karyawan tersebut menjadi lebih giat dalam bekerja, tetapi banyak SPG kurang setuju dengan imbalan tersebut.

Fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik, akan memiliki kepuasan kerja yang lebih baik dari organisasi lain. (Robbins dan Judge 2015). PT Matahari Departement Store Istana Plaza Bandung memiliki visi dan misi yang bagus agar dapat memajukan perusahaan. Di dalam PT Matahari Departement Store Istana Plaza Bandung SPG memiliki peranan penting dalam perkembangan perusahaan meningkatkan daya saing memberikan inovasi dan menjaga citra perusahaan.

Selain itu ada beberapa karyawan yang mengundurkan diri atau keluar dari PT Matahari Departement Store Istana Plaza Bandung dengan berbagai alasan. Beberapa SPG tidak memiliki komitmen dan tanggung jawab dengan pekerjaannya. Menurut Moorhead dan Griffin (2013) Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan SPG yang memiliki sifat yang tanggung jawab, toleransi dan bertahan pada masa-masa sulit adalah karyawan yang mempunyai rasa komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya karena dengan memiliki komitmen karyawan dapat loyalitas untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Titisari, 2014:18).

Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain menurut Richard *et al.* (2012:312).

Kepuasan Kerja merupakan keadaan emosional positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian karyawan berdasarkan pengalaman kerjanya. mengatakan reaksi positif karyawan terhadap pekerjaannya tergantung pada taraf pemenuhan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan tersebut oleh pekerjaannya menurut Nimran (2015:87)  
Dimensi dan Indikator : Gaji, Promosi, Rekan kerja, Pekerjaan sendiri

## 2. Definisi *Employee Engagement*

Menggambarkan teori mengenai hubungan dan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif dan emosional antara seseorang dengan perannya dalam sebuah pekerjaan, yang kemudian disebut sebagai *employee engagement* menurut Kahn (dalam Albrecht, 2010:4)

Seseorang pekerja yang *engaged* akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan Menurut Marciano (2010:42)

*Employee engagement* dapat membantu organisasi mencapai misinya, melaksanakan strategi dan menghasilkan hasil bisnis yang penting. Oleh karena itu *employee engagement* harus menjadi proses yang terus – menerus dipelajari, diperbaiki, diukur dan ditindak dengan tegas. Ologbo (2012:40) Dimensi dan Indikator : Lingkungan kerja, Kepemimpinan, Kompensasi, Kesejahteraan kerja

## 3. Definisi *Organization Citizenship Behaviour*

*Organization Citizenship Behaviour* sebuah tipe spesial dari kebiasaan kerja yang mendefinisikan perilaku individu yang sangat menguntungkan untuk organisasi dan merupakan kebebasan memilih secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui sistem penghargaan formal menurut Organ (dalam Soentoro 2013:145)

Bahwa perilaku OCB sangat penting karena dua alasan. Pertama, ketika individu berperilaku OCB maka hal tersebut memungkinkan untuk menciptakan kesan positif tentang karyawan tersebut diantara rekan kerjanya menurut Kinicki dan Fudgate (2012:164)

Karyawan yang berperilaku *organizational citizenship behavior* secara langsung dirancang untuk menguntungkan pihak lain. Artinya, setiap perilaku *organizational citizenship behavior* akan memberikan dampak positif bagi siapapun, baik secara individu maupun secara organisasi Newstrom (2011:264)

Dimensi dan Indikator : *Alturism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic viture*

#### 4. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya Moorhead dan Griffin (2013:73)

Komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan karyawan merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi Sutrisno (2010:292)

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuan nya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu Samsudin Harun (2018:62)

Dimensi dan Indikator :Komitmen Aktif , Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif,

## METODE PENELITIAN

Jenis data pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:7) “metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme “. Metode ini sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini ditemukan dan dikembangkan berbagai lptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data dan penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Penelitian ini dilakukan di PT Matahari Departemen Store pusat perbelanjaan Istana Plaza Bandung di Jl. Pasir Kaliki Kecamatan Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40173 penelitian ini dilakukan pada bulan September 2019 hingga November 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan SPG PT Matahari Departement Store (Istana Plaza Bandung) yang berjumlah 100 orang Pada penelitian ini, sampel yang diambil dari populasi menggunakan sampel jenuh. Adapun langkah-langkah untuk mengambil subjek yang menjadi sampel ini dilakukan dengan cara mewakili karakteristik populasi yang diinginkan. Dari total 100 karyawan SPG untuk pengambilan kriteria SPG yang di jadikan responden adalah semua karyawan tetap maupun kontrak sebanyak 100 karyawan SPG yang di jadikan responden.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada respoden untuk dijawab setelah di jawab lalu

di olah data dengan menggunakan SPSS 21.0

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Lineritas**

Uji linearitas untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang di uji mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah jika nilai signifikan > 0,05 maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah linear, sebaliknya jika nilai signifikan < 0,05 maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah tidak linear.

Berikut ini hasil output SPSS uji linearitas pada variabel *Employee Engagement* (X<sub>1</sub>), *Organizational Citizenship Behavior* (X<sub>2</sub>), Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>) dan Kepuasan Kerja (Y).

**Hasil Uji Linearitas *Employee Engagement* (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Employee Engagement		(Combined)	16067,626	33	486,898	2,524	,001
	Between Groups	Linearity	8774,327	1	8774,327	45,487	,000
		Deviation from Linearity	7293,299	32	227,916	1,182	,279
	Within Groups		12731,124	66	192,896		
	Total		28798,750	99			

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Hasil output SPSS uji linearitas dapat diketahui nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,279 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *Employee Engagement* (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah linear.

**Hasil Uji *Organizational Citizenship Behavior* (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * OCB		(Combined)	11429,961	27	423,332	1,755	,031
	Between Groups	Linearity	3227,470	1	3227,470	13,379	,000
		Deviation from Linearity	8202,491	26	315,480	1,308	,186
	Within Groups		17368,789	72	241,233		
	Total		28798,750	99			

Hasil output SPSS uji linearitas dapat diketahui nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,186 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) adalah linear

**Hasil Uji Linearitas Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	17382,917	40	434,573	2,246	,002
		Linearity	9793,051	1	9793,051	50,613	,000
		Deviation from Linearity	7589,865	39	194,612	1,006	,484
	Within Groups	11415,833	59	193,489			
	Total	28798,750	99				

Hasil output SPSS uji linearitas dapat diketahui nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,484 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) adalah linear.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	42,910	18,175		2,361	,020
	Employee Engagement	,659	,171	,332	3,848	,000
	OCB	,406	,199	,160	2,041	,044
	Komitmen Organisasi	,569	,129	,382	4,403	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$Y = 42,910 + 0,659 X_1 + 0,406 X_2 + 0,569 X_3 + e$$

Berdasarkan tabel 4.23 di peroleh persamaan regresi sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 42,910 menyatakan bahwa jika variabel bebas *Employee Engagement* ( $X_1$ ), *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) dengan nol maka nilai  $Y$  adalah 42,910. Artinya nilai kepuasan kerja tanpa *employee engagement* ( $X_1$ ) *organizational citizenship behavior* ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif yaitu 42,910
2.  $X_1$  : Koefisien regresi variabel *employee engagement* ( $X_1$ ) sebesar 0,659. Artinya jika variabel *employee engagement* ( $X_1$ ) bertambah satu maka kepuasan kerja ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 659 %
3.  $X_2$  : Koefisien regresi variabel *organizational citizenship behavior* ( $X_2$ ) sebesar

0,406. Artinya jika variabel *organizational citizenship behavior* ( $X_2$ ) bertambah satu maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 406 %

4.  $X_3$  : Koefisien regresi variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) sebesar 0,569. Artinya jika variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) bertambah satu maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 569 %

**Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)**

Uji t merupakan pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent ( $X_1, X_2, X_3$ ) secara parsial mempengaruhi variabel dependent (Y)  $H_0$  diterima jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 96) = 1,984$

**Uji T Hipotesis Parsial**

***Employee Engagement* ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,116	13,151		-,009	,993
	Employee Engagement	1,097	,167	,552	6,553	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Bahwa *Employee Engagement* ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,553 . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena nilai signifikansi  $< 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,553 > 1,984$ ).

***Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,374	20,586		,650	,517
	OCB	,851	,242	,335	3,517	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Bahwa *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,517 . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena nilai signifikansi  $< 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,517 > 1,984$ ).

**Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,699	9,232		2,242	,027
	Komitmen Organisasi	,868	,122	,583	7,106	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Bahwa Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 7,106 . Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima karena nilai signifikansi < 0,05 dan nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (7,106 > 1,984).

**Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)**

Uji F yaitu untuk melihat semua variabel bebas secara bersama - sama terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel Independen (*Employee Engagement* (X<sub>1</sub>, *Organizational Citizenship Behavior* (X<sub>2</sub>) dan Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>) ) yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Dependen (Kepuasan Kerja (Y)). H<sub>0</sub> diterima jika nilai F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub> dan H<sub>0</sub> ditolak jika nilai F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub>. = F (k ; n-k) = F (3;100-3) = 2,70

**Uji F Hipotesis Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13235,941	3	4411,980	27,216	,000 <sup>b</sup>
	Residual	15562,809	96	162,113		
	Total	28798,750	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, OCB, Employee Engagement

Diatas menunjukkan bahwa baris kolom regression F<sub>hitung</sub> = 4,982 > F<sub>tabel</sub> = 2,70 dengan signifikan (sig) 0,000 < 0,05 artinya pengaruh antara X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> secara simultan terhadap Y dan signifikan, dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel *Employee Engagement* (X<sub>1</sub>), *Organizaational Citizenship Behavior* (X<sub>2</sub>) dan Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,678 <sup>a</sup>	,460	,443	12,73234

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, OCB, Employee Engagement

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, maka diketahui nilai R Square sebesar 0,460 hal ini mengandung arti bahwa kontribusi pengaruh variabel *Employee Engagement* ( $X_1$ ), *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) secara simultan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 46 % dan sisanya 54% di pengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

#### **Pengaruh *Employee Engagement* ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )**

Hasil uji hipotesis membuktikan *employee engagement* memiliki uji  $t_{hitung}$  sebesar 6,553 dengan signifikasi 0,000 nilai statistik uji  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,553 > 1,984$ ) dan nilai signifikan  $t < \alpha$  (0,05). Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan PT Matahari Departemen Store Cabang Bandung Istana Plaza bahwa karyawan SPG telah menjalankan keterikatan karyawan (*employee engagement*) maka akan memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Schaufeli (2013) *employee engagement* merupakan rasa secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individu.

#### **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )**

Hasil uji hipotesis membuktikan *organizational citizenship behavior* memiliki uji  $t_{hitung}$  sebesar 3,517 dengan signifikasi 0,000 nilai statistik uji  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,517 > 1,984$ ) dan nilai signifikan  $t < \alpha$  (0,05). Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini yang dilakukan di PT Matahari Departemen Store Cabang Bandung Istana Plaza bahwa Karyawan SPG telah mematuhi peraturan di perusahaan maka *organizational citizenship behavior* memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2015) fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik, akan memiliki kepuasan kerja yang lebih baik dari organisasi lain.

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )**

Hasil uji hipotesis membuktikan komitmen organisasi memiliki uji  $t_{hitung}$  sebesar 7,106 dengan signifikasi 0,000 nilai statistik uji  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,106 > 1,984$ ) dan nilai signifikan  $t < \alpha$  (0,05). Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini yang dilakukan di PT Matahari Departemen Store Cabang Bandung Istana Plaza bahwa Karyawan SPG telah menjalankan komitmen organisasi di

perusahaan maka memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Moorhead dan Griffin (2013) Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah keterikatan emosional, keterlibatan karyawan, keluarnya karyawan, karyawan yang bertahan, wajib bertahan dalam organisasi, karyawan yang harus bertahan.

### **Pengaruh *Employee Engagement* ( $X_1$ ), *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )**

Hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa penelitian ini menunjukkan secara simultan hal ini ditunjukkan bahwa untuk uji  $f$  menunjukkan kolom regresi  $F_{hitung} = 27,216 > F_{tabel} = 2,70$  dengan signifikan ( $sig$ )  $0,000 < 0,05$  artinya pengaruh antara variabel signifikan. Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement*, *organizational citizenship behaviour* dan komitmen organisasi berpengaruh secara simluta. Besarnya pengaruh yang diberikn adalah 46% dan sisanya 54% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### **KESIMPULAN**

1. *Employee Engagement* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Matahari Departemen Store Cabang Istana Plaza Bandung sebesar 65,9 %
2. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Matahari Departemen Store Cabang Istana Plaza Bandung sebesar 40,6 %
3. Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Matahari Departemen Store Cabang Istana Plaza Bandung 56,9 %
4. *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior* Dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja 46 %

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terimakasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung penelitian ini : Bapak Dr. Potler Gultom, S.H., M.M. selaku Rektor. Ibu Tutik Siswanti, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Ibu Dr. Sri Yanthy Yosepha, S.Pd., M.M. selaku Ketua Program Studi

Manajemen. Ibu Vera Sylvia Saragi Sitio, S.P., M.P., M.B.A. selaku Dosen pembimbing. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. R. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan PT.Primatexco Indonesia di Batang. Journal of Social and Industrial Psychology* No.13
- Annisa, A, N. (2010) *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Chandra Sakti Utama. Universitas Indonesia* Vol 4 no 28
- Allen., & Meyer. (2013). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Brian, H. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon Pizza City* Jurnal Agora Vol. 1-8
- Darto, M. (2014). *Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik : Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris*. Samarinda :Jurnal Borneo Administrator VOL 21 34-36
- Edy, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 2 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin., & Moorhead. (2013). *Perilaku Organisasi ( Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi)*. Edisi 9. Salemba empat.
- Gujarati, D. (2016). *Dasar – Dasar Ekonometrika terjemahan*. Jakarta, Erlangga.
- Hasibuan, M. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas PT Bumi Aksara, Jakarta
- Handoyo., A. S. & Setiawan, R. (2017). *Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan studi pada PT Rejeksi Dewata (Journal Of Management Bisnis)* Agora Vol 5 no.1-8
- Harahap, S. C. A. (2010). *Pengaruh Karakteristik Individu, Faktor Organisasi & Faktor Psikologis terhadap Kinerja dan desa di Kecamatan Barumon Tengah Kabupaten Tapanuli Selatan tahun 2008*. Universitas Sumatera Utara (Journal of Psychology) Vol.7 no 21
- Darmawati, A., Hidayati, & Herlina. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior, Jurnal Economia* Vol.9 No 1. Universitas Negeri Yogyakarta.

- Kinicki, A., Fugate, M. (2012). *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills, and Best Practices (Fifth Edition)*. 1221 Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGraw-Hill/ Irwin.
- Khaerul, U. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Luthans, F. (2014). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Marciano. (2010). *Don't Work Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of Respect*. Mexico: Mc.Graw Hill.
- Nimran, U. (2015). *Analysis Factors Affecting Employees Job Performance In Libya* 8.
- Newstrom, J. W. (2011). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York-America: McGraw-Hill Education.
- Ologbo C., & Sofian. (2012). *Individual Factors and Work Outcomes of Employee Engagement*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 40 ( 2012 ) 498 – 508
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Richard L., Hughes., Robert C., Ginnett., & Gordon J. C. (2012). *Leadership Enhancing the Lessons of Experience*, Alih Bahasa: Putri Izzati. Jakarta: Salemba Humanika.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka <http://www.journal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/573>
- Stephen., & Robbins, S. (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Schaufeli, W. B, (2013). *What is engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Schantz & E. Soan (Eds), Employment Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta, CV.
- Soentoro, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja di PT Sucofindo. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Manajemen*. Vol 2, No 1 - 8
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : Mitra wacana media.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Towers, W, (2010). *Turbocharging Employee Engagement: The power of Recognition from Manager-the Engagement Engine*. Tower Perrin.
- Widiyanto, M, A. (2013) *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Lingkungan*

*Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Makmur Jaya, Universitas Parahyangan Vol 3 hal 21-26*

Zelvia, D. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PT Telkom Medan Universitas Sumatra Utara Vol7 No 21*