

The Effect of Organizational Commitment, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Transformational Leadership, *Job Insecurity* and Organizational Culture on Employee Job Satisfaction

Anindita Imam Basri¹, Samuel Tri Nugroho²

Email: anindita@upy.ac.id¹, samuel_trinugroho@yahoo.com²

Universitas PGRI Yogyakarta

Abstract

This study aims to analyze the effect of organizational commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB), transformational leadership, job insecurity and organizational culture on employee job satisfaction. This research was carried out at SuperDazzle, the population in this study were all SuperDazzle employees totaling 110 employees with Non Probability Sampling, sampling technique with purposive sampling method, this type of research used survey method using a quantitative approach. Based on the results of the study using the t test, the results showed that the organizational commitment variable had a significant effect on job satisfaction for employees with a significance value of $0,027 < 0,05$, the Organizational Citizenship Behavior (OCB) variable had a significant effect on job satisfaction for employees with a significance value of $0,018 < 0,05$, the transformational leadership variable has a significant effect on job satisfaction for employees with a significance value of $0,032 < 0,05$, the job insecurity variable has a significant effect on job satisfaction for employees with a significance value of $0,006 < 0,05$ and the organizational culture variable has a significant effect on job satisfaction for employees with a significance value of $0,003 < 0,05$.

Keywords : *Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational Leadership, Job Insecurity, Organizational Culture, Job Satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kepemimpinan transformasional, *job insecurity* dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di SuperDazzle, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SuperDazzle yang berjumlah 110 karyawan dengan Teknik pengambilan sampel *Non Probability Sampling* dengan metode *purposive sampling*, jenis penelitian yang digunakan dengan metode survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan dari hasil penelitian menggunakan uji t diperoleh hasil bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan dengan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$, variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan dengan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$, variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan dengan nilai signifikansi $0,032 < 0,05$, variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ dan variabel

budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$.

Kata Kunci : Komitmen Organisasional, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kepemimpinan Transformasional, *Job Insecurity*, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangatlah penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran dan kinerja pegawai yang ada di dalamnya. Menjadi suatu keharusan jika kemampuan sumber daya aparat pemerintah dimulai dari lembaga pemerintah pusat (Kementerian, Lembaga Pemerintah Non Kementerian, Alat Negara, dan lain-lain), hingga ke daerah (Bupati, Walikota, Camat, Kepala Desa, dan lain-lain) harus ada persiapan yang baik. Desa harus dipersiapkan dan dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja unggul dari pemerintah desa, sehingga dapat memberikan pelayanan prima pada masyarakat dan tujuan terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*) dapat tercapai.

SuperDazzle didirikan 20 tahun yang lalu (2002) dari sebuah toko kecil yang menjual aksesoris seperti Nokia, Siemens, Ericsson dan Motorola casing ponsel, baterai dan charger. Gerai pertama Dazzle dibuka pada tanggal 7 Juni 2002 berukuran 4 x 5 m² dan berlokasi di Jalan Kaliurang km 4,5 Yogyakarta. Dazzle dimiliki oleh pemilik dan didukung oleh tiga karyawan. Pada awal pertumbuhannya, Dazzle dipasarkan sebagai toko perlengkapan HP murah yang sering diiklankan di surat kabar Kedaulatan Rakyat. Pada Juli 2019, Dazzle memperluas bisnisnya dengan menyewa gedung di utaranya. SuperDazzle telah memperluas branding toko Dazzle menjadi Super Dazzle, mengadopsi konsep yang lebih luas, lebih nyaman dan lebih lengkap. Saat ini Super Dazzle memiliki beberapa gerai di Jogja dan Semarang. Lokasi survei ini dilakukan di SuperDazzle Store Yogyakarta, dan target peserta bekerja lebih dari 3 bulan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan, peneliti menemukan beberapa permasalahan. Karyawan merasa bahwa kepuasan kerja tidak memuaskan dalam bekerja. Menurut sebagian pekerja, pekerjaan dianggap membosankan karena mereka melakukan pekerjaan yang sama atau monoton setiap hari, atau pekerjaan yang menyebabkan kebosanan. Tampaknya mereka tidak terlalu kooperatif, karena kerja sama antar karyawan mungkin tidak berhasil. Kurangnya hubungan yang erat antara atasan dan bawahan menimbulkan ketegangan, kecemasan dan tekanan di tempat kerja, membuat karyawan tidak nyaman di tempat kerja dan ingin berhenti dari pekerjaannya. Ketika ada masalah operasional, karyawan bertindak pasif dan manajer harus campur tangan dalam masalah apa pun.

Kurangnya promosi untuk karyawan yang masih berstatus kontrak untuk naik jabatan atau jenjang karir menjadi karyawan tetap, sehingga karyawan enggan berkomitmen dengan perusahaan yang dalam hal ini loyalitas karyawan terhadap perusahaan berkurang. Beberapa hal tersebut membuat kepuasan kerja menurun. Berdasarkan pemaparan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasional, *Organizational Citizenship***

Behavior (OCB), Kepemimpinan Trasformasional, Job Insecurity dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan SuperDazzle”.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasional

Pencapaian tujuan dari suatu pekerjaan dipengaruhi oleh kepemimpinan. Menurut (Yanto & Jaenab, 2020) Komitmen suatu organisasi merupakan penjelasan dari perilaku orang-orang yang menganut dan sangat percaya pada nilai dan tujuan mereka. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi perusahaan. Komitmen organisasi juga mewakili keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, kemauan untuk bekerja tinggi dalam organisasi, membangun nama organisasi, dan mempercayai nilai-nilai yang diterima dalam organisasi (Mulyadi, D. Z et al., 2019). Komitmen organisasi dapat diturunkan dari beberapa definisi salah satunya perilaku seorang karyawan yang menjadi anggota suatu organisasi perusahaan dimana karyawan tersebut memiliki keinginan yang kuat untuk tetap tinggal di organisasi tersebut. Karyawan tertarik untuk meningkatkan organisasi, karena komitmen karyawan yang kuat menimbulkan kekhawatiran tentang perusahaan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Aspek selanjutnya yang berpengaruh dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan adalah OCB. Menurut (Putri & Utami, 2017). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku mandiri oleh individu yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam mempromosikan sistem penghargaan dan berfungsinya perusahaan secara efektif. OCB juga dikenal sebagai perilaku peran tambahan karena perilaku yang diberikan oleh karyawan melampaui pekerjaan utama mereka. Tanggung jawab utama pemimpin untuk kepemimpinan tidak terbatas pada kemampuan mereka untuk menjalankan program, tetapi lebih dari itu, semua peran organisasi, anggota, atau komunitas untuk memungkinkan pemimpin mempunyai struktur positif untuk mencapai tujuan. Menurut Rahim, dkk (2020) kepemimpinan transformasional dapat memberikan motivasi serta inspirasi kepada setiap karyawan.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan menurut Amirullah (2016) seseorang yang memiliki wewenang untuk memberikan tugas dan kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain melalui pola hubungan yang baik untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu elemen terpenting dalam sebuah organisasi. Tanggung jawab utama pemimpin terhadap kepemimpinan tidak terbatas pada kemampuannya memimpin program, tetapi lebih dari itu, pemimpin dapat terlibat secara aktif dalam semua tingkatan peran organisasi, anggota, atau masyarakat.

Menurut Rahim, dkk (2020) Kepemimpinan transformational dapat memotivasi dan menginspirasi seluruh karyawan. Kepemimpinan transformational bertujuan untuk membantu organisasi secara keseluruhan mengembangkan peran mereka lebih baik, lebih menguntungkan, dan lebih produktif. Beberapa definisi kepemimpinan transformasional di atas adalah bahwa peran utama pemimpin dalam kepemimpinan

tidak terbatas pada kemampuan untuk menjalankan program, tetapi memotivasi dan menginspirasi semua karyawan, itu menunjukkan bahwa seseorang bisa.

Job Insecurity

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan keadaan psikologis karyawan yang mencerminkan kecemasan dan secara langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Karina, dkk (2020) mendefinisikan bahwa *job insecurity* sebagai suatu keadaan kecemasan yang disebabkan oleh ancaman terhadap kelangsungan pekerjaannya. Kecemasan kerja merupakan pengalaman batin individu yang ditandai dengan ketidakpastian tentang kelangsungan kerja. Kecemasan kerja adalah ketidakpastian yang terkait dengan pekerjaan dan dapat menciptakan kecemasan dan ketidakpastian tentang dampak pekerjaan, seperti masalah gaji dan ketidakpastian tentang peluang promosi dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan (Lompoliu, dkk 2020). *Job insecurity* merupakan kecemasan atau ketidakberdayaan yang dirasakan seseorang untuk melanjutkan pekerjaan yang menimbulkan efek psikologis seperti stres, kecemasan, kebingungan, dan kecemasan terhadap pekerjaan karena ancaman situasi kerja yang dihadapi (Triyono et al., 2020).

Budaya Organisasi

Menurut Rahimnia dan Alizade (2008) dalam Kurniawan, M. B. (2021) budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang dimiliki bersama oleh anggota suatu organisasi, dan nilai-nilai tersebut menjadi kebiasaan yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Setiap organisasi memiliki manfaat, simbol, norma, dan kebiasaan yang dapat berubah, dan perubahan tersebut dapat mempengaruhi perilaku manusia di dalam organisasi. Beberapa manfaat dan norma tersebut mempengaruhi bagaimana anggota organisasi melihat realitas dunia yang ada dan menanggapi realitas dunia sekitarnya. Menurut Hofstede (2010) dalam Perdana, B. R. (2020) budaya organisasi secara inheren bernilai baik untuk kemajuan organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan mendalam serta menjadi dasar untuk menciptakan iklim organisasi yang ideal.

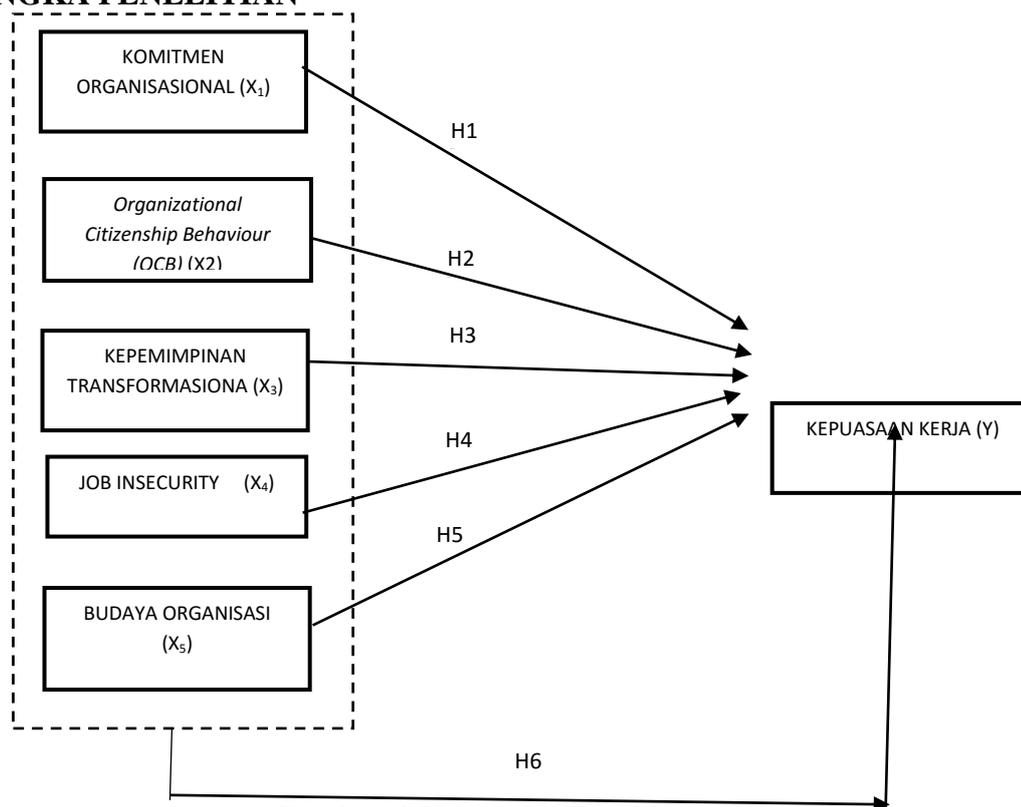
Isu budaya organisasi akhir-akhir ini menjadi kajian yang sangat menarik, terutama dalam hubungan kerja yang genting. Kebudayaan adalah keseluruhan pikiran, karya, dan ciptaan manusia yang tidak berakar pada naluri manusia dan karenanya hanya dapat terpicu setelah manusia melalui proses belajar. Budaya adalah inti dari apa yang penting bagi sebuah organisasi. Ini mengatur perilaku anggota dengan memberikan apa yang harus dan tidak boleh dilakukan, menjelaskan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan. Budaya mencakup apa yang bisa dan tidak bisa perusahaan lakukan, sehingga perusahaan dapat menggunakannya sebagai panduan untuk kegiatan organisasi.

Kepuasan Kerja

Terdapat berbagai pengertian mengenai kepuasan kerja. Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan terhadap suatu pekerjaan dinyatakan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan tersebut, yang diperoleh dengan menilai karakteristik masing-masing pekerjaan. Orang yang sangat puas dengan pekerjaannya memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan

orang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Menurut Robbins dan Judge (2017) kepuasan kerja adalah perasaan positif untuk pekerjaan, karena perbedaan antara penghargaan yang diterima karyawan dan imbalan yang di harapkan. Beberapa definisi kepuasan kerja di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang terhadap pekerjaan, yang tercermin dalam aktivitas kerja sehari-hari.

KERANGKA PENELITIAN



Gambar 1 Kerangka Teoritis

Keterangan:

X1 : Komitemen Organisasional

X2 : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

X3 : Kepemimpinan Transformasional

X4 : *Job Insecurity*

X5 : Budaya Organisasi

Y : Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Siran Singarimbun (2003) Explanatori (penjelasan) adalah penelitian yang menjabarkan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2021 hingga bulan Maret 2022 pada SuperDazzle.

Objek penelitian difokuskan pada komitmen organisasional, *organizational citizenship behavior* (OCB), kepemimpinan transformasional, *job insecurity* dan budaya organisasi dengan populasi 110 responden yang dijadikan sampel. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ini yaitu *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis path. Sebelum melakukan analisis path terlebih dahulu dilakukan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji t dan uji R^2

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-laki	54	49,09%
2	Perempuan	56	50,91%
	Total	110	100%

Sumber: Data primer diolah dari responden (2022)

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih menunjukkan presentase lebih besar dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan. Presentase responden laki-laki sebesar 49,09%. Angka tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan responden berjenis kelamin perempuan yang hanya memiliki presentase sebesar 50,91%.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	18-21 tahun	18	16,36%
2	22-25 tahun	77	70%
3	26-30 tahun	13	11,82%
4	>30 tahun	2	1,82%
	Total	Total	110

Sumber: Data primer diolah dari responden (2022)

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan di SuperDazzle sebagian besar berusia 22-25 tahun, yaitu 77 orang dengan presentase data yang diperoleh sebesar 70%. Sedangkan jumlah karyawan dengan presentase terkecil yaitu 1,82% merupakan pekerja berusia lebih dari 30 tahun.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SMA	40	36,36%
2	Diploma (D3/D2/D1)	7	6,36%
3	Sarjana (S1)	61	55,46%
4	Magister(S2)	2	1,82%
	Total	110	100%

Sumber: Data primer diolah dari responden (2022)

Tabel diatas menunjukkan karakteristik karyawan pada SuperDazzle berdasarkan latar belakang pendidikan menunjukkan bahwa paling banyak yaitu lulusan Sarjana (S1). Data presentase yang diperoleh sebesar 55,46% dari keseluruhan pekerja.

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Status

No	Status	Jumlah Responden	Persentase
1	Lajang	90	81,82%
2	Sudah Menikah	20	18,18%
3	Cerai Hidup	0	0
4	Cerai Mati	0	0
Total		Total	110

Sumber: Data primer diolah dari responden (2022)

Tabel diatas menunjukkan karakteristik karyawan pada SuperDazzle berdasarkan status menunjukkan bahwa paling banyak yaitu status lajang. Data presentase yang diperoleh sebesar 81,82% dari keseluruhan pekerja.

Tabel 5
Karakteristik Responden Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1	3 Bulan-1 Tahun	73	66,36%
2	2-3 Tahun	31	28,18%
3	4-5 Tahun	2	1,82%
4	>5 Tahun	4	3,64%
Total		Total	110

Sumber: Data primer diolah dari responden (2022)

Tabel diatas menunjukkan bahwa masa kerja karyawan di SuperDazzle sebagian besar memiliki masa 3 bulan sampai 1 tahun, yaitu 73 orang dengan presentase data yang diperoleh sebesar 66,36%. Sedangkan masa kerja karyawan dengan presentase terkecil yaitu 1,82% merupakan pekerja berusia lebih dari 4-5 tahun.

Tabel 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja

No	Bagian	Jumlah Responden	Persentase
1	Supervisor	31	28,18%
2	PIC (Person in Charge)	19	17,28%
3	Stock Control	34	30,91%
4	Kasir	26	23,63%
Total		Total	110

Sumber: Data primer diolah dari responden (2022)

Pada tabel diatas menampilkan presentase karakteristik responden berdasarkan bagian kerja. Angka tertinggi sebesar 30,91% yaitu bagian Stock Control. Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa responden sebagian besar merupakan karyawan di bagian Stock Control.

Tabel 7
Hasil Analisis Deskriptif Data

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasional (X₁)	110	26	69	58.32	7.418
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X ₂)	110	47	103	88.17	9.014
Kepemimpinan Transformasional (X₃)	110	34	79	67.55	7.575
<i>Job Insecurity</i> (X ₄)	110	13	29	24.25	3.166
Budaya Organisasi (X₅)	110	34	69	58.55	6.236
Kepuasan Kerja (Y)	110	25	49	42.72	4.358
Valid N (listwise)	110				

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel 7 hasil deskriptif statistic diatas diketahui bahwa dengan jumlah responden 110 menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasional (X₁) memiliki nilai mean dari hasil deskriptif sebesar 58,32. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X₂) memiliki nilai mean dari hasil uji deskriptif statistik sebesar 88,17. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X₃) memiliki nilai mean dari hasil uji deskriptif statistik sebesar 67,55 Variabel *Job Insecurity* (X₄) memiliki nilai mean dari hasil uji deskriptif statistik sebesar 24,25. Variabel Budaya Organisasi (X₅) memiliki nilai mean dari hasil uji deskriptif statistik sebesar 58,55 dan kepuasan kerja (Y) memiliki nilai mean dari hasil analisis deskriptif statistik sebesar 42,72 yang artinya bahwa dari variabel komitmen organisasional, *organizational citizenship behavior* (OCB), kepemimpinan transformasional, *job insecurity*, budaya organisasi kerja karyawan di SuperDazzle mendekati sangat setuju dengan adanya kepuasan kerja di SuperDazzle.

Tabel 8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel bebas	Koefisien regresi (B)	t-hitung	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasional	0.111	2.247	0.027	Signifikan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.119	2.410	0.018	Signifikan
Kepemimpinan Transformasional	0.124	2.175	0.032	Signifikan
<i>Job Insecurity</i>	0.220	2.808	0.006	Signifikan
Budaya Organisasi	0.142	3.086	0.003	Signifikan
(Constant) = 3.723				
Adjusted R Square = 0,872				
F = 148,992				
Variabel Dependen = Kepuasan Kerja				

Sumber: Data primer diolah dari responden (2022)

Berdasarkan tabel di atas, maka perumusan regresi dari hasil perhitungan dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 3,723 + 0,111 X_1 + 0,119 X_2 + 0,124 X_3 + 0,220 X_4 + 0,142 X_5$$

Tabel 9
Hasil uji t (Parsial)

Variabel	Sig	Ket	Kesimpulan	Hasil
Komitmen Organisasional	0.027	<0,05	Signifikan	Ha Diterima
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0.018	<0,05	Signifikan	Ha Diterima
Kepemimpinan Transformasional	0.032	<0,05	Signifikan	Ha Diterima
<i>Job Insecurity</i>	0.006	<0,05	Signifikan	Ha
Budaya Organisasi	0.003	<0,05	Signifikan	Diterima

Sumber: Data primer diolah dari responden (2022)

1. Variabel Kepemimpinan (X_1)
Hasil dari tabel 9 menunjukkan bahwa komitmen organisasional (X_1) mempunyai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $2,247 > 1,983$, dan memiliki nilai sig $> 0,05$ yaitu $0,027 > 0,05$, maka memiliki arti bahwa komitmen organisasional (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SuperDazzle terbukti.
2. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2)
Hasil dari tabel 9 menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (X_2) mempunyai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $2,410 > 1,983$, dan memiliki nilai sig $> 0,05$ yaitu $0,018 > 0,05$, maka memiliki arti bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SuperDazzle terbukti.
3. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_3)
Hasil dari tabel 9 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X_3) mempunyai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $2,175 > 1,983$, dan memiliki nilai sig $> 0,05$ yaitu $0,032 > 0,05$, maka memiliki arti bahwa kepemimpinan transformasional (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan variabel

kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SuperDazzle terbukti.

4. Variabel *Job Insecurity* (X₄)

Hasil dari tabel 9 menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* (X₄) mempunyai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $2,808 > 1,983$, dan memiliki nilai $sig > 0,05$ yaitu $0,006 > 0,05$, maka memiliki arti bahwa *job insecurity* (X₄) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan variabel *job insecurity* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SuperDazzle terbukti.

5. Variabel Budaya Organisasi (X₅)

Hasil dari tabel 9 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X₅) mempunyai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $3,086 > 1,983$, dan memiliki nilai $sig > 0,05$ yaitu $0,003 > 0,05$, maka memiliki arti bahwa budaya organisasi (X₅) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SuperDazzle terbukti.

Tabel 10
Hasil uji F (Simultan)

Variabel	Nilai F	Sig	Keterangan	Kesimpulan
1. Komitmen Organisasional	148.992	0,000	<0,05	Signifikan
2. Organizational Citizenship Behavior (OCB)				
3. Kepemimpinan Transformasional				
4. Job Insecurity				
5. Budaya Organisasi				

Sumber: Data primer diolah dari responden (2022)

Berdasarkan tabel uji F di atas, diperoleh nilai $sig < 0,05$ yang ditetapkan maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional, *organizational citizenship behavior* (OCB), kepemimpinan transformasional, *job insecurity* dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan SuperDazzle. Pengaruh variabel independen berpengaruh secara simultan dan positif dilihat dari konstanta F yang bernilai positif sebesar 148,992.

Berdasarkan tabel 11, menunjukkan bahwa hasil pengujian determinasi (*Adjusted R Square*) = 0,872 yang artinya sebesar 87,2% variabel dependen yaitu kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yang meliputi komitmen organisasional, *organizational citizenship behavior* (OCB), kepemimpinan transformasional, *job insecurity* dan budaya organisasi. 12,8% dapat dijelaskan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 11
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Variabel	Nilai R	Nilai R <i>Square</i>	Nilai <i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1. Komitmen Organisasional	0.937	0.877	0.872	1.562
2. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>				
3. Kepemimpinan Transformasional				
4. <i>Job Insecurity</i>				
5. Budaya Organisasi				

Sumber: Data primer diolah dari responden (2022)

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaan rumus sebagai berikut: $Y = 3,723 + 0,111 X_1 + 0,119 X_2 + 0,124 X_3 + 0,220 X_4 + 0,142 X_5$. Hasil regresi linier berganda memberikan pengertian bahwa nilai konstanta (a) = 3,723 artinya jika variabel independen yaitu komitmen organisasional, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, kepemimpinan transformasional, *job insecurity* dan budaya organisasi memberi pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan SuperDazzle. Nilai koefisien (b_1) 0,111 menunjukkan bahwa kepemimpinan organisasional mempunyai hubungan yang searah dengan kepuasan kerja artinya jika kepemimpinan organisasional ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat. Nilai koefisien (b_2) 0,119 menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* mempunyai hubungan yang searah dengan kepuasan kerja artinya jika *organizational citizenship behavior (OCB)* ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat. Nilai koefisien (b_3) 0,124 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan yang searah dengan kepuasan kerja, maka apabila kepemimpinan transformasional ditingkatkan maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Nilai koefisien (b_4) 0,220 menunjukkan bahwa *job insecurity* mempunyai hubungan yang searah dengan kepuasan kerja, maka apabila *job insecurity* ditingkatkan maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Nilai koefisien (b_5) 0,142 menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan yang searah dengan kepuasan kerja, maka apabila budaya organisasi ditingkatkan maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SuperDazzle dengan diperoleh hasil koefisien komitmen organisasional sebesar 0,111 dan didapat t hitung sebesar 2,247 > 1,983 dimana nilai t hitung > t tabel yang menunjukkan bahwa semakin baik kualitas komitmen organisasional maka tingkat kepuasan kerja semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.
3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SuperDazzle dengan diperoleh hasil koefisien

Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebesar 0,119 dan didapat t hitung sebesar $2,410 > 1,983$ dimana nilai t hitung $>$ t tabel yang menunjukkan bahwa semakin baik *organizational citizenship behavior* (OCB) yang berlangsung maka semakin tinggi juga kepuasan kerja.

4. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SuperDazzle dengan diperoleh hasil koefisien kepemimpinan transformasional sebesar 0,124 dan didapat t hitung sebesar $2,175 > 1,983$ dimana nilai t hitung $>$ t tabel yang menunjukkan bahwa semakin besar kepemimpinan transformasional yang didapat maka akan semakin meningkat kepuasan kerja.
5. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SuperDazzle dengan diperoleh hasil koefisien *job insecurity* sebesar 0,220 dan didapat t hitung sebesar $2,808 > 1,983$ dimana nilai t hitung $>$ t tabel yang menunjukkan bahwa semakin besar *job insecurity* yang didapat maka akan semakin meningkat kepuasan kerja.
6. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SuperDazzle dengan diperoleh hasil koefisien budaya organisasi sebesar 0,142 dan didapat t hitung sebesar $3,086 > 1,983$ dimana nilai t hitung $>$ t tabel yang menunjukkan bahwa semakin besar budaya organisasi yang didapat maka akan semakin meningkat kepuasan kerja.
7. Hasil uji didapat F hitung sebesar 148,992 dan F tabel sebesar 2,30 maka F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikan didapat 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasional, *organizational citizenship behavior* (OCB), kepemimpinan transformasional, *job insecurity* dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SuperDazzle.
8. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) memperoleh nilai R sebesar 0,937 memiliki hubungan yang sangat kuat. Komitmen organisasional (X1), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2), kepemimpinan transformasional (X3), *job insecurity* (X4) dan budaya organisasi (X5) memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja. Nilai *Adjusted R Square* sebesar menunjukkan bahwa sebesar 0,872 atau 87,2%, dengan demikian menyatakan bahwa 87,2% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasional, *organizational citizenship behavior* (OCB), kepemimpinan transformasional, *job insecurity* dan budaya organisasi, sedangkan 12,8% lainnya dijelaskan oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Yanto, A. T., & Jaenab, J. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Kantor Camat. *Jim UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8 (2), 110-114.
- Mulyadi, D. Z., Kamaluddin, M., & Mahrani, S. W. 2019. Peran kepuasan kerja dalam memediasi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 3 (1), 89-102.
- Putri, Y. D., & Utami, H. N. 2017. Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja (studi pada tenaga perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 46 (1), 27-34.
- Rahim, S. Y. R., Mas' ud, M., & Maryadi, M. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Asn Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkep. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1 (1), 141-153.
- Amirullah, 2016. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Karina, D., Rakhmawati, R., & Abidin, M. Z. 2020. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Amaris.
- Lompoliu, W., Nelwan, O., & Lengkong, V. 2020. Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress*, dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manad. *Jurnal EMBA*, 8, 554- 564. Diakses dari <http://ejournal.unsrat.ac.id>.
- Triyono, S., Wahyudi, I., & Harahap, D. H. 2020. Hubungan *Job Insecurity* dan *Job Satisfaction* pada Karyawan Outsourcing di PT. X. *Jurnal Psikologi*, 16 (1), 25-35.
- Kurniawan, Mohammad Bagus, and Roos Yuliastina. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Korps Brimob Polri. *Public Corner* 16.1 (2021): 58-78.
- Perdana, B. R. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Di Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang) (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ke-9)*. Jakarta: Kencana.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. 2017. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.