

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN DALAM ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. AMANAH INSANILAHIA KABUPATEN TANAH DATAR

Oleh

Mega Utami¹ Surya Dharma,SE.MSi & Elfitra azliyanti,SE.MSc
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Bung Hatta

e-mail megaamiut@gmail.com sdharma3005@gmail.com elfitraazliyanti@bunghatta.ac.id

PENDAHULUAN

Merek air mineral dalam kemasan yang telah memiliki daerah pemasaran yang luas adalah Aqua, produk air mineral Aqua telah memiliki pasar diseluruh Indonesia dan menjaga beberapa negara dikawasan regional Asia, di Sumatera Barat Aqua juga memiliki cabang di Kabupaten Solok serta menjadi pesaing utama bagi produk air mineral dalam kemasan yang dikelola oleh putra daerah Sumatera Barat. Salah satu produk air mineral dalam kemasan yang dikelola oleh putra daerah Sumatera Barat adalah air mineral merek AMIA. Produk air mineral tersebut diproduksi oleh PT Amanah Insanilahia yang berpusat di Kabupaten Tanah Datar tepat di Kota Limo Kaum Batusangkar. Disamping itu juga terdapat beberapa merek air mineral dalam kemasan lainnya yang juga siap menyangi produk air AMIA seperti Ades, Aiah, dan berbagai merek pesaing tersebut.

Sepanjang tahun 2019 terlihat bahwa PT Amanah Insanilahia Kabupaten Tanah Datar tidak mampu mencapai target penjualan mereka yaitu 12000 unit untuk setiap bulannya. Pencapaian penjualan tertinggi terjadi di Bulan Juli yaitu 3625 unit air mineral atau hanya mencapai 30.21% dari target penjualan. Jika diamati lebih lanjut dari data terlihat rata-rata penjualan yang berhasil dilakukan team pemasar PT Amanah Insanilahia Kabupaten Tanah Datar hanya berkisar 19.91% per bulan jauh dari target yang ditetapkan. Tidak tercapainya target penjualan PT Amanah Insanilahia menunjukkan kinerja team pemasar

yang dimiliki perusahaan mengalami penurunan, salah satu faktor yang diduga mendorong terjadinya kondisi tersebut adalah lemahnya implementasi nilai *organizational citizenship behavior* atau perilaku kewargaan dalam organisasi yang dilakukan oleh team dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

METODE

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Amanah Insanilahia Kabupaten Tanah Datar. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui jumlah karyawan PT Amanah Insanilahia Kabupaten Tanah Datar berjumlah 74 karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan PT Amanah Insanilahia Kabupaten Tanah Datar yang berjumlah 74 karyawan. Pada penelitian ini jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yang digunakan. Mengingat jumlah sampel yang digunakan kurang dari 100 orang maka metode pengambilan sampel yang digunakan sensus [1]. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, sedangkan metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dan pengujian t-statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan proses pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi	t-statistik	Sig	Cut Off	Hasil
(Constanta)	5.369	2.779	0.007	-	-
Kualitas kehidupan kerja	0.368	2.469	0.016	0,05	Diterima
Kepuasan Kerja	0.313	2.392	0.019	0,05	Diterima
Komitmen Organisasi	0.145	1.698	0.094	0,05	Ditolak
R ² 0.738					

Dari Tabel 1 terlihat bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,368 yang menandakan ketika diasumsikan terjadi peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan akan meningkatkan perilaku kewargaan dalam organisasi sebesar 36.80% dengan asumsi faktor lain selain kualitas kehidupan kerja dianggap tetap atau konstan. Pengaruh yang terbentuk dibuktikan oleh nilai sig sebesar 0,016 yang secara nyata kecil dari tingkat kepercayaan 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan dalam organisasi. Hasil yang diperoleh sejalan dengan penelitian [2] menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan dalam organisasi.

Kepuasan kerja memiliki koefisien bertanda positif sebesar 0,313. Koefisien regresi yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan meningkatkan perilaku kewargaan dalam organisasi sebesar 31.30% dengan asumsi faktor lain selain kepuasan kerja dianggap tetap atau konstan. Pengaruh yang terbentuk diperkuat dengan signifikansi statistik sebesar 0,019 yang berada dibawah tingkat kepercayaan 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan dalam organisasi. Hasil penelitian yang sejalan diperoleh oleh [3] menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan dalam organisasi

Pada tahapan pengujian statistik terlihat variabel komitmen organisasi memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.145. Koefisien tersebut memiliki nilai signifikansi statistik sebesar 0,094. Tahapan pengujian statistik dilakukan dengan tingkat kepercayaan 0.05. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa nilai sig 0.094 jauh diatas tingkat kesalahan 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan dalam organisasi. [4] menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan dalam organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan dalam organisasi pada karyawan PT Amanah Insanilahia Kabupaten Tanah Datar sedangkan Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan

dalam organisasi pada karyawan PT Amanah Insanilahia Kabupaten Tanah Datar.

Sesuai dengan kesimpulan hasil pengujian hipotesis maka disarankan bagi manajemen PT Amanah Insanilahia Kabupaten Tanah Datar, disarankan untuk berusaha membentuk kesadaran setiap karyawan untuk terus meningkatkan komitmen mereka kepada perusahaan, langkah tersebut sangat penting untuk mendorong menguatnya perilaku kewargaan dalam organisasi, serta menjaga eksistensi perusahaan dalam jangka panjang

DAFTAR PUSTAKA

- [1] U. Sekaran, *Research Methods for Business A Skill Building Approach*, 14th ed. New York: John Wiley & Sons Inc, 2017.
- [2] F. K. Uttunggadewi and E. S. Indrawati, "Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Bagian Customer Service Pt. Garuda Indonesia," *Empati*, vol. 8, no. 1, pp. 144–150, 2019.
- [3] A. Darmawati and S. Indartono, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 12, no. 2, pp. 49–64, 2015.
- [4] Y. Supiyanto, "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja," *J. Econ.*, vol. 11, no. 2, p. 118, 2015.