

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dimensi-dimensi kepuasan kerja dan dimensi-dimensi komitmen organisasional pada *organizational citizenship behavior*. Tinggi rendahnya *organizational citizenship behavior* diduga dipengaruhi oleh komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Dimensi-dimensi dalam kepuasan kerja dan dimensi-dimensi dalam komitmen organisasional sebagai variabel bebas, dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel terikat dalam penelitian ini.

Wawancara dengan *compliance HRD Manager* dan menyebarkan kuesioner kepada 80 responden yaitu karyawan pada Hotel Melia Purosani Yogyakarta dilakukan untuk memperoleh data primer. Delapan puluh (80) responden diambil secara acak dari jumlah populasi yang ada yaitu 250 orang karyawan Hotel Melia Purosani Yogyakarta.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, meliputi pengaruh yang signifikan kepuasan kerja (khususnya dimensi pembayaran dan rekan kerja) terhadap *organizational citizenship behavior*, dan komitmen organisasional (khususnya dimensi *afektive* dan *normative*) terhadap *organizational citizenship behavior*. Uji t yang dilakukan pada koefisien regresi dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja, yaitu pada dimensi pembayaran dan rekan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, dan komitmen organisasional, yaitu pada dimensi afektif dan normatif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci: *kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan organizational citizenship behavior.*

ABSTRACT

The aim of this research is for analyzing the influence of job satisfaction dimensions and organizational commitment dimensions in organizational citizenship behavior. High and low level of organizational citizenship behavior estimated influence by organizational commitment and job satisfaction. The dimensions in job satisfaction and dimensions in organizational commitment as dependent variable and organizational citizenship behavior as fixed variable in thus research.

The interview processed with compliance HRD Manager and spread questioner to the 80 respondents namely employees of Melia Purosani Hotel Yogyakarta was done for getting primary data. Eighty (80) respondents was taken randomly from population amount in that hotel, namely 250 employees of Melia Purosani Hotel Yogyakarta.

Multiple regression analysis result showed that significant influence between independent variable and dependent variable, involve significant interact of job satisfaction (especially payment dimension and job partner) toward organizational citizenship behavior, organizational commitment (especially affective dimension and normative) toward organizational citizenship behavior. T test was done in regression coefficient by using significance level 5% showed that there was significant interact in job satisfaction, i.e. payment dimension and job partner toward to organizational citizenship behavior, and also organizational commitment, i.e. affective and normative toward to organizational citizenship behavior.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, dan organizational citizenship behavior.