



## Kepuasan Kerja sebagai Determinan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pekerja Paruh Waktu *Coffee Shop*

Lutfi Abdul Aziz, Rosita Endang Kusmaryani

Jurusan Psikologi, Universitas Negeri Yogyakarta;  
Jl. Colombo No.1 Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta, 55281

[lutfi.abdul2016@student.uny.ac.id](mailto:lutfi.abdul2016@student.uny.ac.id)

### Abstrak

Globalisasi memberikan dampak pada terjadinya perubahan di berbagai aspek kehidupan. Salah satunya pada perkembangan bisnis di bidang *Coffee Shop* yang sebagai besar pegawainya berstatus paruh waktu. Pegawai paruh waktu diharapkan juga mampu memberikan kontribusi lebih di luar tugas utamanya yang dikenal sebagai *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada pekerja paruh waktu *Coffee Shop* di Kota Purwokerto. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian ini adalah pekerja paruh waktu *Coffee Shop* di Kota Purwokerto. Instrumen yang digunakan berupa skala *organizational citizenship behavior* berjumlah 23 item dan skala kepuasan kerja berjumlah 36 item. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai R Square sebesar 0.54 atau 54%. Artinya, kepuasan kerja mampu menjadi determinan *organizational citizenship behavior* sebesar 54%. Sedangkan 46% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja

### Abstract

Globalization has an impact on changes in various aspects of life. One of them is the development of businesses in the field of coffee shops, where most of the employees are part-time. Part-time employees are expected to be able to contribute more outside of their primary duties, known as *organizational citizenship behavior*. This study aims to determine the role of job satisfaction on *organizational citizenship behavior* in part-time Coffee Shop workers in Purwokerto City. This study uses a quantitative approach with a correlational research type. The population of this study was part-time Coffee Shop workers in Purwokerto City. The instrument used is an *organizational citizenship behavior* scale of 23 items and a job satisfaction scale of 36 items. Data analysis techniques in this study using simple linear regression. The results of this study indicate that job satisfaction significantly affects *organizational citizenship behavior*, with an R Square value of 0.54 or 54%. The results mean that job satisfaction can determine *organizational citizenship behavior* by 54%. While other variables outside this research model explain the remaining 46%.

**Keywords:** *Organizational Citizenship Behavior*, *Job Satisfaction*

## Pendahuluan

Era Globalisasi menuntun dunia terhadap perubahan yang cukup signifikan. Segala sesuatunya dituntut serba cepat dan efektif. Berjalannya kemajuan teknologi yang terbilang semakin canggih, era globalisasi menuntut perilaku organisasi untuk melakukan perbaikan di berbagai bidang. Sebuah organisasi mempergunakan berbagai sumber dayanya untuk sarana dalam meraih tujuannya.

SDM adalah roda penggerak bagi sumber daya organisasi lainnya serta berdampak langsung terhadap kesejahteraan sebuah organisasi. Hal serupa juga terjadi pada organisasi yang bergerak dalam bisnis *coffee shop* terutama di Kota Purwokerto. Trend *coffee shop* di Purwokerto merupakan sesuatu yang mudah ditemukan. Menurut Chusna, dkk. (2021) perkembangan *coffee shop* di Kota Purwokerto meningkat pada tahun 2016-2018, setidaknya ada 70 *coffee shop* yang tergabung dalam komunitas juguran kopi. Hal tersebut belum ditambah dengan banyaknya *coffee shop* yang tidak tercatat dalam komunitas tersebut.

SDM yang biasanya terlibat dalam *coffee shop* di dominasi pekerja paruh waktu. Suharto (2020) menjelaskan bahwa pekerja paruh waktu merupakan pekerja yang bekerja di bawah 35 jam seminggu tetapi tidak menginginkan pekerjaan lain selain pekerjaan utama yang telah dimiliki. Waktu kerja yang lebih sedikit dibanding pekerja penuh tidak mengurangi peran penting pekerja paruh waktu dalam kinerja sebuah organisasi terutama pada *coffee shop*. Pekerja paruh waktu membantu memaksimalkan produktivitas sebagai pemenuhan tuntutan pelanggan. Manajemen akan mengharapkan sikap kerja yang tidak hanya sesuai dengan *job description* namun mereka mengharapkan pekerja paruh waktu mampu menjalani tugas di luar tugas yang telah ditentukan.

Perilaku melakukan tugas yang di luar tugas pekerjaan umum dapat disebut perilaku di luar peran (*extra-role behavior*), perilaku tersebut dapat menjadi perilaku yang sangat dihargai saat dijalani oleh pekerja meskipun tidak terdapat di dalam deskripsi yang formal dikarenakan akan menaikkan efektifitas dan kinerja (Sambung, 2011). Perilaku menjalani tugasnya di luar tugas

yang telah diberikan sering disebut *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan pengertian dari Organ dkk. (2006), *organizational citizenship behavior* (OCB) ialah sejumlah perilaku yang dilakukan karyawan yang memiliki manfaat, terlepas dari ketentuan yang berjalan dan tidak mementingkan tujuan pribadi dalam mencapai tujuan organisasi. *Organizational citizenship behavior* tidak terikat secara langsung dengan sistem reward yang ditetapkan manajemen. *Organizational citizenship behavior* mempunyai 5 dimensi, di antaranya yakni *altruism* (memperhatikan kesejahteraan orang lain), *conscientiousness* (melakukan pekerjaan secara sadar), *sportsmanship* (perilaku yang adil), *courtesy* (perilaku menghindari menimbulkan permasalahan dan menjaga kehormatan), dan yang terakhir *civic virtue* (moral kemasyarakatan).

Pada kenyataannya, dalam pelaksanaan suatu organisasi terdapat kendala dalam mengatur sumber daya manusia. Berdasarkan penelitian sebelumnya di salah satu instansi pemerintah di Kota Pekanbaru terdapat permasalahan dimana pegawai yang mempunyai kemampuan kerja tinggi, namun tidak ingin membantu rekan kerja ataupun atasannya yang sedang mengalami permasalahan dalam pekerjaan karena dirinya merasa bahwa permasalahan tersebut tidak berhubungan dengan bidang dan tugasnya. Selain itu, loyalitas karyawan rendah serta kejujuran dan kedisiplinan rendah. Terdapat juga pegawai yang mempunyai rasa peduli yang rendah pada sesama rekan kerjanya, terhadap perkembangan organisasi, masuk kerja terlambat, tidak mau mengerjakan tanggung jawab jika rekan kerja tidak masuk kantor, dan tidak bersedia memotivasi kepada sesama rekan kerjanya untuk meningkatkan kinerja (Oemar, 2013).

Fenomena hampir serupa juga terjadi dalam bisnis *coffee shop* di Purwokerto. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer *coffee shop* dan 2 orang pekerja paruh waktu pada bulan Juni 2022, manajer dan pegawai paruh waktu menceritakan berbagai kendala yang muncul dalam menjalankan bisnis *coffee shop*. Permasalahan terkait *organizational citizenship behavior* muncul seperti perilaku pekerja yang tidak bisa melampaui persyaratan minimum

yang ditunjukkan dengan keterlambatan dan ketidakhadiran. Perilaku ketidakmampuan mencegah timbulnya permasalahan seperti perilaku pekerja yang kesulitan menangani pelanggan yang melebihi jam operasional dan menangani lingkungan tidak kondusif hingga mendapat keluhan. Perilaku kurang peduli terhadap kinerja tim ditunjukkan dengan perilaku ketidakhadiran mendadak, tidak peduli dengan rekan kerja. Selain itu, kurangnya rasa tanggung jawab dengan pekerjaan dengan tidak disiplin dan tidak hadir pada kegiatan *coffee shop*.

Hasil temuan lapangan ini tidak hanya menemukan permasalahan terkait *organizational citizenship behavior*, peneliti juga menemukan permasalahan terkait kepuasan kerja. Pekerja paruh waktu merasa kurang puas terhadap gaji yang tidak memenuhi harapan, ketidakjelasan terkait promosi dan jenjang karir. Pekerja paruh waktu juga merasa tidak puas dengan komunikasi di tempat kerja karena sering terjadinya permasalahan terkait komunikasi dengan rekan kerja maupun *partner* kerja.

Perilaku pekerja paruh waktu tersebut dapat menimbulkan dampak buruk bagi bisnis *coffee shop* dan menghambat produktivitas dan efisiensi kerja. Efektivitas kerja suatu organisasi dapat ditinjau dari komunikasi kerja yang terjadi pada individu, kelompok dan sistem organisasi yang mendapat hasil seperti SDM dengan tingkat absensi yang rendah, rendahnya perputaran karyawan, perilaku menyimpang yang minim terjadi di dalam organisasi, kepuasan kerja yang tercapai, serta karyawan mempunyai *organizational citizenship behavior* (OCB) (Robbins & Judge, 2008). *Organizational citizenship behavior* dapat timbul dikarenakan perasaan individu sebagai anggota yang bekerja secara organisasi serta merasa puas bila mampu menjalani suatu hal yang menguntungkan organisasi.

Menumbuhkan *Organizational citizenship behavior* dapat dilakukan apabila diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Terdapat banyak faktor yang memberi pengaruh pada *organizational citizenship behavior* contohnya seperti kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2008; Jahangir, Akbar, & Haq, 2004), persepsi peran, perilaku pemimpin dan *leader-member exchange*, persepsi keadilan, disposisi

individu, dan usia (Jahangir, Akbar, & Haq, 2004). Kepuasan kerja mendapat perhatian khusus di antara faktor-faktor yang disebutkan sebelumnya karena kepuasan kerja banyak disebutkan peneliti sebagai faktor yang memberi pengaruh *organizational citizenship behavior*.

Karakter pekerja paruh waktu *coffee shop* yang di sebagian besar merupakan generasi Z, dapat memperkuat asumsi tersebut. Menurut Stillman dan Stillman (2018) generasi Z mendapatkan label sebagai pekerja yang tidak profesional dan tidak dewasa karena mereka tidak mau bekerja keras. Generasi Z mencari lingkungan kerja yang menyenangkan dengan jadwal kerja yang fleksibel dan upah lembur yang tinggi (Nurqamar, dkk., 2021).

Spector (1997) menjelaskan kepuasan kerja sebagai sikap yang memberi gambaran terkait perasaan individu akan pekerjaannya secara menyeluruh ataupun terkait berbagai aspek dari pekerjaannya. Berdasarkan aspek dari pekerjaannya karyawan akan menunjukkan melalui perasaan dan emosi seberapa mereka menyukai (*favourable*) atau tidak menyukai (*unfavourable*) pekerjaannya. Terdapat sembilan aspek yang mendasari kepuasan kerja menurut Spector (1985) yaitu; gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi.

Berdasarkan penjabaran permasalahan sebelumnya, kepuasan kerja dapat menjadi faktor rendahnya *organizational citizenship behavior* pada pekerja *coffee shop* di Kota Purwokerto. Asumsi ini diperkuat dengan hasil dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan kepuasan kerja memiliki hubungan atau berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Bateman & Organ (1983) menemukan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Midwestern State University. Penelitian Konovsky & Organ (1996) pada karyawan rumah sakit di *South Central United States* menunjukkan hubungan signifikan kepuasan kerja pada 5 dimensi *organizational citizenship behavior*. Tidak jauh berbeda, hasil dari penelitian Rohayati (2014) menemukan adanya pengaruh positif serta signifikan kepuasan kerja

pada *organizational citizenship behavior* di salah satu Yayasan di Indonesia.

Kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* dapat menjadi faktor penting guna meningkatkan efektivitas organisasi. Penelitian hubungan kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* dapat dijadikan rujukan dalam pengambilan keputusan yang menguntungkan bagi pihak terkait terutama *coffee shop*.

## Metode Penelitian

### *Jenis penelitian*

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasional.

### *Waktu dan Tempat Penelitian*

Penelitian dilakukan di beberapa *coffee shop* di Kota Purwokerto, Kabupaten Purwokerto, Provinsi Jawa Tengah. Proses pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dari 25 Mei 2022 sampai 30 Juni 2022.

### *Populasi dan sampel penelitian*

Populasi pada penelitian ini merupakan pekerja paruh waktu *coffee shop* di Kota Purwokerto karena populasi tersebut lebih terjangkau dan lebih memungkinkan untuk diteliti. Pada penelitian ini, peneliti tidak menemukan data pasti mengenai populasi pekerja paruh waktu *coffee shop* di Kota Purwokerto.

Teknik yang digunakan peneliti dalam pengambilan sampel adalah *simple random sampling* agar memberikan kesempatan yang sama pada pekerja paruh waktu *coffee shop* di Kota Purwokerto untuk dipilih menjadi sampel. Peneliti mengambil sampel sebanyak 101 responden dengan penentuan jumlah berdasarkan rumus Lameshow, dkk. (1997). Hal ini dilakukan karena peneliti tidak dapat menentukan jumlah populasi pekerja paruh waktu *coffee shop* di Kota Purwokerto secara pasti dan bukan merupakan populasi yang tidak terhingga.

### *Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen*

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *organizational citizenship behavior* berdasarkan teori *organizational citizenship behavior* Organ tahun 1988 yang telah dimodifikasi peneliti. yang terdiri dari 23 butir

pernyataan dengan reliabilitas sebesar 0.883. Sedangkan skala kepuasan kerja berdasarkan teori kepuasan kerja Spector dan Job tahun 1985 yang telah dimodifikasi peneliti. yang terdiri dari 36 butir pernyataan dengan skor reliabilitas sebesar 0.945. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan melalui *expert judgement*, setelah itu dilakukan uji daya beda item menggunakan bantuan SPSS for Windows.

### *Teknik Analisis Data*

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji prasyarat analisis berupa uji normalitas serta uji linearitas, dan uji hipotesis. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana. Uji analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk memprediksi pengaruh pada suatu variabel terhadap variabel yang lain (Setiawati, 2017).

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### Hasil Uji Deskriptif

Berdasarkan uji deskriptif, tingkat *organizational citizenship behavior* pekerja paruh waktu *coffee shop* di Kota Purwokerto yang berada pada kategori sangat tinggi berjumlah 85 orang (84%), kategori tinggi berjumlah 15 orang (15%), dan 1 orang (1%) berada pada kategori sedang. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja, ditemukan bahwa 53 orang (52%) berada pada kategori sangat tinggi, 30 orang (30%) berada pada kategori tinggi, dan 18 orang lainnya (18%) berada pada kategori sedang.

### Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov didapatkan nilai signifikansi *Asymp.Sig* adalah 0.200 atau lebih besar dari 0.05. Maka didapatkan kesimpulan bahwa data penelitian ini mempunyai distribusi normal dan memenuhi prasyarat normalitas dalam model regresi.

### Hasil Uji Linearitas

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0.08, lebih besar dari 0.05. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* (Y) dan variabel kepuasan kerja (X) memiliki hubungan linear.

## Hasil Uji Hipotesis

Hasil pengujian persamaan regresi sederhana pada variabel kepuasan kerja terhadap variabel OCB didapatkan garis regresi  $Y = 35,259 + 0,382X$ . Persamaan tersebut menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,382. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Dengan tingkat signifikansi pada penelitian ini yang lebih kecil dari 0.05. Maka demikian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel variabel kepuasan kerja (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Hubungan kedua variabel kuat karena nilai R lebih besar dari 0.5 yaitu 0.740. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0.54 artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dengan sumbangan sebesar 54%.

## Pembahasan

Subjek dalam penelitian ini merupakan 101 pekerja paruh waktu yang bekerja di *coffee shop* di Kota Purwokerto. 101 pekerja paruh waktu tersebut terdiri dari 66 pekerja laki-laki dan 35 pekerja perempuan. Pekerja paruh waktu tersebut bekerja dengan durasi kerja yang beragam mulai dari 4-9 jam dalam satu kali *shift*. Durasi kerja pekerja paruh waktu dalam penelitian ini di dominasi oleh pekerja yang bekerja 8 jam dalam satu kali *shift* dengan persentase sebesar 56%.

Usia rata-rata pekerja paruh waktu yang berpartisipasi dalam penelitian ini yaitu berusia 21-25 tahun dan rata-rata telah bekerja selama 0-6 bulan. Usia rata-rata pekerja paruh waktu yang tergolong muda dan lama bekerja pekerja paruh waktu yang relatif pendek. Menurut Jahangir, Akbar, & Haq (2004) karyawan muda mengkoordinasikan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi secara fleksibel. Orientasi karyawan muda terhadap diri sendiri, orang lain, dan pekerjaan dapat menyebabkan perbedaan motif untuk terlibat *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan kategorisasi data *organizational citizenship behavior* yang dilakukan peneliti menemukan tingkat *organizational citizenship behavior* pada pekerja paruh waktu *coffee shop* di Kota Purwokerto tergolong pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 84%. Artinya secara rata-rata pekerja paruh

waktu telah terlibat dalam *organizational citizenship behavior* seperti menggantikan pekerja lain yang tidak hadir, mematuhi peraturan *coffee shop*, dan mentolerir kekurangan *coffee shop*. Meskipun berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang telah dilakukan peneliti menemukan berbagai permasalahan seperti keterlambatan, kesulitan mengatasi keluhan, kurang peduli dengan kinerja tim, hal tersebut bukan merupakan permasalahan signifikan.

Organ (1988) menjelaskan *organizational citizenship behavior* yang merupakan perilaku sukarela yang diputuskan oleh seorang individu dalam organisasi meskipun tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan dan tidak terikat sistem penghargaan yang formal. Perilaku tersebut bertujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi. Dengan tingkat *organizational citizenship behavior* pekerja paruh waktu *coffee shop* di Kota Purwokerto yang berada dalam kategori tinggi maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pekerja paruh waktu *coffee shop* di Kota Purwokerto telah melakukan perilaku pada 5 dimensi *organizational citizenship behavior*.

Perilaku pada dimensi *altruism* dapat berupa pekerja paruh waktu secara sukarela mau membantu pekerja lain yang menghadapi permasalahan pekerjaan. Perilaku pada dimensi *conscientiousness* seperti telah melampaui persyaratan minimum dengan mematuhi peraturan kerja. Perilaku pada dimensi *sportsmanship* seperti menghindari konflik. Perilaku pada dimensi *courtesy* seperti berdiskusi pada setiap tindakan. Perilaku pada dimensi *civic virtue* berpartisipasi dan peduli terhadap *coffee shop*.

Penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Oemar (2013) menunjukkan rendahnya tingkat *organizational citizenship behavior* pada pegawai dan karyawan tetap. Namun, dengan subjek yang berbeda pada penelitian ini justru menunjukkan hasil sebaliknya. Permasalahan keterlambatan, kesulitan mengatasi keluhan, dan kurang peduli dengan kinerja tim juga muncul pada penelitian sebelumnya, namun pada pekerja paruh waktu *coffee shop* di Kota Purwokerto hal tersebut bukan permasalahan yang sering ditemui. Para pekerja paruh waktu lebih cenderung memunculkan *organizational citizenship behavior* karena pekerjaan mereka lebih dituntut untuk

saling bekerja sama. Selain itu, pekerja paruh waktu *coffee shop* harus mengutamakan kepuasan dan kenyamanan pelanggan yang membuat mereka secara alami mencegah timbulnya permasalahan.

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada pekerja paruh waktu *coffee shop* di Kota Purwokerto. Hasil uji hipotesis tersebut sesuai dengan kategorisasi data pada *organizational citizenship behavior* dan kepuasan kerja. Jika sebelumnya pada kategori *organizational citizenship behavior* menunjukkan *tingkat organizational citizenship behavior* berada pada kategori sangat tinggi, tingkat kategori kepuasan kerja juga berada dalam kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 52%. Hal tersebut membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, di mana tingginya tingkat kepuasan kerja berpengaruh pada tingginya tingkat *organizational citizenship behavior* pada pekerja paruh waktu *coffee shop* di Kota Purwokerto.

Tingginya tingkat kepuasan kerja pekerja paruh waktu *coffee shop* di Kota Purwokerto menunjukkan perasaan dan emosi positif pekerja paruh waktu pada *coffee shop* tempat dia bekerja. Seperti yang diungkapkan Spector (1997) kepuasan kerja adalah perasaan dan emosi subjektif seseorang tentang seberapa mereka menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya secara menyeluruh atau berdasarkan aspek tertentu.

Selain itu, pemenuhan 9 aspek kepuasan kerja Spector (1985) merupakan penyebab tingginya tingkat kepuasan kerja pekerja paruh waktu *coffee shop* di Kota Purwokerto. Artinya, manajemen *coffee shop* telah memenuhi aspek gaji, promosi, tunjangan, penghargaan meskipun keempat aspek tersebut memiliki nilai terendah dibanding lima aspek lainnya. Selain itu, *coffee shop* juga memiliki prosedur dan peraturan kerja yang jelas dan tidak memberatkan pekerja paruh waktu. Faktor kepuasan pekerja paruh waktu terhadap rekan kerja dan pola komunikasi di *coffee shop* juga memberikan dampak pada tingkat kepuasan kerja pekerja paruh waktu. Kenyamanan pekerja paruh waktu pada pekerjaan itu sendiri juga dapat menjadi faktor yang menyebabkan

tingginya tingkat kepuasan kerja pekerja paruh waktu *coffee shop* di Kota Purwokerto.

Penelitian sebelumnya dari Nugraha dan Surya (2016) yang mengkaji tentang kepuasan menemukan kepuasan karyawan masih rendah karena ketidakpuasan akan gaji, bonus, penghargaan. Pada penelitian ini peneliti menemukan hasil berbeda dari subjek yang berbeda, pekerja paruh waktu justru menunjukkan kepuasan kerja yang sangat tinggi. Hal tersebut dapat disebabkan oleh sistem upah/gaji pekerja paruh waktu yang dihitung berdasarkan *shift* yang mereka ambil, artinya pekerja paruh waktu akan mendapat upah tambahan jika mereka mengambil *shift* tambahan. Selain itu, karakteristik generasi Z yang mendominasi pekerja paruh waktu pada penelitian ini menunjukkan hal positif. Meskipun generasi Z mencari pekerjaan yang menyenangkan dengan jadwal yang fleksibel namun mereka bukan berarti mereka tidak serius dalam pekerjaannya.

Hasil analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini tidak hanya menemukan pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* tetapi menemukan koefisien determinasi atau seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Pada penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh dengan sumbangan sebesar 54% terhadap *organizational citizenship behavior*. Pada 46% sisanya dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel lain seperti persepsi peran, perilaku pemimpin, persepsi keadilan, disposisi individu, dan usia.

## Simpulan Dan Saran

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi determinan *organizational citizenship behavior* sebesar 54% pada pekerja paruh waktu *coffee shop* di Kota Purwokerto, sedangkan 46% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

### Saran

Berdasar pada hasil dari penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, terdapat berbagai saran dari penulis untuk pihak-pihak berikut ini yakni bagi:

1. Pihak manajemen *coffee shop* perlu meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja agar pekerja paruh waktu memiliki keterikatan dengan *coffee shop* sehingga dapat memunculkan perilaku sukarela. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan memenuhi beberapa aspek seperti gaji, promosi, dan tunjangan yang dibutuhkan pekerja paruh waktu. Manajemen dapat menimbang kembali terkait pemberian gaji, imbalan, penghargaan yang layak dan sesuai dengan beban kerja pekerja paruh waktu. Selain itu, manajemen dapat memberikan peluang promosi agar pekerja paruh waktu memiliki gambaran jelas mengenai tujuan masa depannya. Pihak manajemen *coffee shop* juga harus lebih memperhatikan dan memberi pengawasan terhadap pekerja paruh waktu dengan baik. Pola komunikasi perlu diperbaiki agar menciptakan suasana kerja yang nyaman untuk pekerja paruh waktu. Pola komunikasi yang jelas dan intensif dapat meningkatkan kerja sama tim yang berpengaruh pada keberhasilan. Pemenuhan aspek kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kesadaran pekerja paruh waktu untuk melampaui batas minimum yang berdampak pada efisiensi kinerja *coffee shop*.
2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel independen lain sebagai determinan *organizational citizenship behavior* selain kepuasan kerja. Peneliti diharapkan juga mampu meminimalisir bias yang terjadi dengan memberikan angket atau instrumen pada waktu luang pekerja paruh waktu dan melakukan pengawasan selama pengisian angket.

#### Daftar Pustaka

- Bateman, T.S. & Organ, D. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee Citizenship. *Academy of Management Journal*. Vol. 26, No. 4, Hal. 586–595.
- Chusna, A., Arizal Mutahir, dan M. Taufiqurrohmah. (2021). Revisiting Coffee Shops as Public Spacae in Purwokerto. *Jurnal Antropologi*. Vol. 23, No. 02.
- Jahangir, N., Akbar, M. M., dan Haq, M. (2004). Organizational Citizenship Behavior: it's nature and antecedents. *BRAC University Journal*. Vol. 1, No. 2, Hal. 75–85.
- Konovsky, M.A., & Organ, D.W. (1996). Dispositional and Contextual Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 17, Hal. 253–266.
- Lameshow, S., Hosmer, D.W., Klar, J. dan Lwanga, S.K. (1997) Besar Sampel Dalam Penelitian Kesehatan. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nugraha, M.B.I. dan Surya, I.B.K. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 1, Hal. 59-87.
- Nurqamar, Insany F., Asty Almaida, M. Nurhadi N., dan Daniella C. S. (2021). OCB, Job Engagement, And Organizational Commitment: A Study Of Z Generation. *Psychology and Education*. Vol. 2, No. 58.
- Oemar, Y. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 11, No. 1.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D.W., Poskadoff, P.M., & MacKenzie, S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behaviour: It's nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Robbins, S.P. & Judge, T.P. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba 4.
- Rohayati, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *Study & Management Research*. Vol. 11, No. 1.

- Sambung, R. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB-I Dan OCB-O dengan Dukungan Organisasi sebagai Variabel Moderating. *Analisis Manajemen*. Vol. 5, No. 2.
- Setiawati, F.A. (2017). *Statistika Terapan*. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Spector, P.E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*. Vol. 13, No. 6.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assesment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.
- Stillman, D., & Stillman, J. (2018). *Generasi Z: Memahami Karakter Generasi Baru Yang Akan Mengubah Dunia Kerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Suharto, E. (2020). *Determinan Pekerja Paruh Waktu dan Karakteristiknya (Analisis Data Survei Angkatan Kerja Nasional Jawa Tengah Februari 2019)*. Fungsional Statistisi BPS Provinsi Jawa Tengah. Prosiding Seminar Nasional Riset Teknologi Terapan.