

NASKAH PUBLIKASI

**KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL*  
*CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN PT.  
WAHANA INTI SUKSES SEJAHTERA (WISH PROPERTI)  
YOGYAKARTA**



Oleh:

Muhammad Fajar Usmar Widzayanto

Fuad Nashori



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA**

2018

Naskah Publikasi

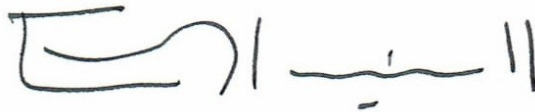
**KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*  
*BEHAVIOR (OCB)* PADA KARYAWAN PT. WAHANA INTI SUKSES  
SEJAHTERA (WISH PROPERTI) YOGYAKARTA**

Telah Disetujui Pada Tanggal:

15 OCT 2018

---

Dosen Pembimbing Utama



Dr. H. Fuad Nashori, S.Psi., M.Psi., Psikolog

**KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL***  
***CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN PT.**  
**WAHANA INTI SUKSES SEJAHTERA (WISH PROPERTI)**  
**YOGYAKARTA**

Muhammad Fajar Usmar Widzayanto

H. Fuad Nashori

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the relationship between job satisfaction and organizational citizenship behavior on employees of PT. Wahana Inti Sukses Sejahtera (WISH Properti) in Yogyakarta. Subjects in this study amounted to 40 subjects. This study uses two scales, namely (a) the scale of organizational citizenship behavior adapted from measuring instruments based on aspects presented Podsakoff et al. (1990) based on five aspects (b) the scale of job satisfaction which is an adaptation of the measuring tool based on the aspects proposed by Spector (1994), based on nine aspects.*

*The result of data analysis using product moment correlation technique from Spearman shows that there is a positive correlation between job satisfaction with organizational citizenship behavior on PT. Wahana Inti Sukses Sejahtera (WISH Properti) Yogyakarta with  $r = 0,429$  value with  $p = 0,006$  ( $p < 0,05$  or  $p < 0,01$ ), that is the higher job satisfaction that is felt or obtained, the higher the organizational citizenship behavior on the employees PT. Wahana Inti Sukses Sejahtera (WISH Properti) Yogyakarta. Based on the results of research conducted, then the hypothesis in this study "accepted".*

**Kata Kunci:** *Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction*

## **A. Pengantar**

Dewasa ini sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu dari beberapa tema bahasan yang menjadi pusat perhatian dalam tumbuh kembangnya industri maupun organisasi baik nasional juga internasional. Sumber daya manusia adalah salah satu *asset* terpenting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin maju dan berkembangnya zaman, mengakibatkan persaingan di dunia industri dan organisasi semakin ketat. Persaingan di dunia industri dan organisasi ditandai oleh semakin bertambahnya perusahaan-perusahaan yang mengharuskan untuk lebih kompetitif agar dapat mencapai tujuannya. Situasi yang semakin kompetitif menuntut perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Salah satu ciri dari SDM yang berkualitas serta dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan adalah dengan berperilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).

Banyak manajer yang percaya dan yakin bahwa “*happy workers are productive workers*”, artinya pekerja yang selalu senang, gembira, dan bahagia adalah pekerja yang produktif. Perilaku-perilaku yang muncul tersebut mempengaruhi efektifitas organisasi meskipun tidak dapat dilihat secara langsung dari catatan *output*. Perilaku *in-role* yang ada pada karyawan di perusahaan biasanya tidak cukup untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, tetapi juga diperlukan adanya perilaku *extra-role* yang tidak terdapat dalam sistem organisasi yang sempurna dan tanpa cela, atau biasa disebut dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) (Lin & Chang, 2015). Semakin berkembangnya penelitian mengenai OCB, maka OCB kini telah berkembang dalam berbagai wilayah yang berbeda termasuk manajemen sumber daya manusia, pemasaran,

kepemimpinan dan manajemen strategis. (Podsakoff, dkk 2000). Menurut Wagner dan Rush (Jena dan Goswami, 2014). dimensi OCB mempunyai efek positif terhadap efektifitas dan efisiensi fungsi organisasi. Pendapat itu di perkuat dengan pendapat Podsakoff dan Mackenzie (Jena & Goswami, 2014), yang berpendapat bahwa OCB dapat memberikan peningkatan baik secara efektif maupun efisien terhadap suatu organisasi dengan cara pertama, meningkatkan produktifitas manajerial dan rekan kerja, kedua dengan memberikan kesempatan sumber daya manusia atau karyawan untuk berkembang demi tujuan yang lebih produktif, ketiga dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas organisasi agar mampu menarik minat dan mempertahankan orang terbaik. keempat dengan mengurangi variabilitas dalam kinerja organisasi dan kelima dengan selalu meningkatkan kemampuan organisasi dan kemampuan beradaptasi untuk dapat menyesuaikan perubahan lingkungan maupun perubahan organisasi.

Namun, banyak perusahaan yang telah menyadari pentingnya unsur dalam SDM bahwa karyawan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan memiliki harapan terhadap karyawannya terutama pada perilaku karyawan yang dapat memajukan perusahaan. Akan tetapi, hampir di semua perusahaan, instansi pemerintahan, maupun badan usaha yang lain, masih terdapat perilaku indisipliner karyawan, kurang seimbang antara moral dan psikologis karyawan, dan minimnya kapasitas sosial karyawan dalam interaksi dengan karyawan lainnya, serta dalam melihat situasi dan lingkungan kerja dalam perusahaan. Perilaku-perilaku pada karyawan yang terdapat dalam perusahaan tidak menguntungkan perusahaan, seperti yang terjadi di perusahaan PT Wahana Inti Sukses Sejahtera (WISH Properti).

PT WISH adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang developer dan marketing properti. Usaha pada perusahaan ini sudah berjalan kurang lebih 5 tahun dan telah menjalankan lebih dari 5 projek perumahan. Tentu bukan hal yang mudah untuk perusahaan ini bertahan dalam usahanya karena disamping perputaran modal yang besar dan juga persaingan dalam bidang developer perumahan sudah semakin berkembang pesat. Bukan berarti dalam perjalanannya perusahaan ini tidak memiliki masalah. Masalah yang fundamental adalah pada wilayah sumber daya manusia, dimana perilaku yang membantu efektifitas dan efisiensi perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan, dan yang tidak menguntungkan perusahaan yang terdapat pada karyawan juga sangatlah *urgent* untuk diselesaikan karena menjadi salah satu faktor dalam penentu kemajuan perusahaan.

Masalah yang peneliti temukan dari hasil wawancara dengan karyawan adalah ketika karyawan satu divisi seperti perijinan pergi ke pihak-pihak pertanahan maupun tata kota sehingga tidak berangkat ke kantor ternyata, rekan kerjanya yang sudah menyelesaikan tugasnya lebih memilih untuk bersantai dan tidak membantu karena merasa bukan bagian dari kerjanya. Masalah lainnya adanya beberapa karyawan berusaha untuk menunjukkan prestasinya, namun dengan cara menjatuhkan atau menjelekkkan karyawan lainnya. Seperti membicarakan sifat dan karakter negatife dari karyawan lainnya sehingga muncul pemikiran negatif antar karyawan. Pikiran negatif tersebut memicu munculkan masalah-masalah antar karyawan. Beberapa permasalahan yang ditemukan peneliti mengindikasikan tanggung jawab pada tumbuh kembangnya organisasi dan proses politik dalam organisasi yang kurang dari karyawan. Perilaku yang muncul dapat

mempengaruhi hasil pekerjaan dari karyawan didalam perusahaan. Baik perilaku dirinya terhadap pekerjaan, terhadap karyawan lainnya maupun kepada pimpinannya. Perusahaan berharap Perilaku-perilaku yang dapat memberikan kemajuan perusahaan hilangnya perilaku yang kurang efektif dan memunculkan perilaku-perilaku yang efektif dan membantu kemajuan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Robbin (2008) menekankan bahwa perilaku kooperatif karyawan dan saling membantu yang berada di luar persyaratan formal sangat penting bagi berfungsinya organisasi maupun perusahaan. Perilaku tambahan di luar deskripsi pekerjaan dalam organisasi maupun perusahaan sering disebut perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau *organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut Wright dan Davis (2003), elemen penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi adalah perilaku di luar aturan formal organisasi (*extra-role*). Dibandingkan dengan perilaku *in-role*, yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam *job description*, yang dihubungkan dengan penghargaan ekstrinsik atau penghargaan *moneter*, maka perilaku *extra-role* lebih dihubungkan dengan penghargaan instrinsik. Perilaku *extra-role* yang melebihi dari tugas yang ditentukan oleh uraian tugas atau *job description* yang di atur dalam organisasi dalam evaluasi formal disebut juga sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Bateman & Organ, 1983).

*Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan bentuk perilaku yang melebihi harapan dari organisasi. Perilaku OCB biasanya mengarah pada perilaku yang bersifat positif dan memiliki dampak positif bagi organisasi maupun bagi anggota yang ada dalam organisasi (Poncheri, 2006). OCB melihat individual

sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk dapat berempati kepada orang lain tanpa adanya *reward*. Namun, tetap saja seseorang yang melakukan OCB dan mendapatkan penghargaan, serta kepuasan yang mencakup emosi positif akan memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk mengulangi OCB (Miles, Borman, Spector & Fox, 2002). Smith, Organ, dan Near (1983) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku yang dilakukan atas dasar kebijaksanaan seseorang dan tidak adanya *reward* dalam konteks struktur organisasi. Sedangkan menurut Schanake, Cochran dan Dumler (1995), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) biasanya tidak mendapatkan *reward* secara *eksplisit* tetapi cenderung berupa pujian. Selanjutnya, Organ, Podsakof, dan MacKenzie (2006) mengatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) sangat penting bagi organisasi karena memberi kontribusi pada keefektifan dan keefesisienan fungsi organisasi. OCB dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan pada organisasi, kinerja untuk diri sendiri, serta kinerja untuk kelompok kerja.

Dijelaskan oleh Organ dan Ryan (1995), bahwa dalam penelitian meta analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berhubungan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan dukungan dari atasan. Dalam penelitian ini, faktor yang mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang digunakan sebagai variabel penelitian adalah kepuasan kerja para karyawan. Dijelaskan dalam George dan Brief (1992) bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), karena karyawan merasa puas diperlakukan baik oleh perusahaan akan memberikan timbal balik kepada



perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi akan lebih bekerja secara maksimal sebaliknya jika karyawan tidak merasakan kepuasan atau memiliki kepuasan rendah karyawan cenderung bekerja tidak maksimal dan dapat menghambat efektifitas, serta efisiensi perusahaan. Besarnya pengaruh kepuasan kerja mendorong peneliti untuk menjadikannya variabel bebas dalam penelitian ini.

Menurut Robbins (2002), Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan individu dalam suatu lingkungan pekerjaan dan terhadap pekerjaannya. Begitu juga pengertian kepuasan kerja menurut Luthans (2006), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hasil yang dinilai penting. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif individu tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Dari beberapa banyaknya penjelasan mengenai permasalahan diatas menjadi suatu hal yang sangat penting untuk peneliti mencari tahu jawaban dari pertanyaan yang muncul seperti “apakah ada hubungannya kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*?”, “Bagaimana hubungan antara keduanya?” “dan seberapa besar kontribusi kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*?”.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk, meneliti tentang Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

## **B. Tinjauan Pustaka**

### **1. Organizational Citizenship Behavior**

Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006) menjelaskan *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah kebebasan perilaku individu, yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward*, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi. Perilaku OCB memiliki peran penting menguntungkan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Perilaku itu tidak dapat ditumbuhkan melalui basis kewajiban mengikat, tetapi dengan *non formal* yang memberikan kebebasan untuk mengeluarkan segenap kemampuan karyawan yang dimilikinya. *Organization citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku kerja yang melebihi kebutuhan dasar dari seorang pekerja (Jahangir, Akbar dan Haq, 2004).

## **2. Kepuasan Kerja**

Spector (1997), mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat dipahami sebagai perasaan umum seseorang terhadap pekerjaan sebagai kelompok terpisah dalam banyak aspek pekerjaan. Gambaran kepuasan kerja yang lebih komprehensif karena satu orang dapat mempunyai sikap yang berbeda dengan yang lainnya, bahkan bertentangan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka. Sedangkan Robbin dan Judge (2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang diterima seseorang terkait pekerjaan yang dilakukannya, dimana merupakan sebuah hasil dari evaluasi karakteristiknya

## **C. Metode Penelitian**

### **1. Subjek Penelitian**

Penelitian yang dilakukan berlokasi di PT. Wahana Inti Sukses Sejahtera (WISH Property) di Yogyakarta. Responden penelitiannya adalah karyawan PT WISH Properti yang berjumlah 40 orang.

## **2. Skala Organizational Citizenship Behavior**

Skala *organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini adalah modifikasi dari item-item kuesioner Podsakoff et al. (1990) terdiri dari 24 aitem pernyataan yang terdiri dari 22 aitem pernyataan *favourable* dan 2 aitem pernyataan *unfavourable*. Dimana mengukur 5 dimensi dari OCB antara lain: dimensi *altruism*, *sportsmanship*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *civic Virtue*

## **3. Skala Kepuasan Kerja**

Alat ukur kepuasan kerja menggunakan alat ukur yang dimodifikasi dari Spector (1994), yang terdiri dari 36 item yang terdiri dari 19 aitem pernyataan *favourable* dan 17 aitem pernyataan *unfavourable*. Dimana alat ukur ini mengukur 9 aspek kepuasan kerja antara lain: *Pay*, *Promotion*, *Supervision*, *Fringe benefits*, *Contingent rewards*, *Operating Conditions*, *Co-workers Nature of work*, dan *Communication*. Analisis data penelitian menggunakan teknik korelasi *product moment* melalui program komputer *SPSS Statistic 22.0 for Windows*.

## D. Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Responden Penelitian

Total keseluruhan subjek dalam penelitian berjumlah 40 responden. Analisis dilakukan dengan menyerahkan 40 responden penelitian dari karyawan PT Wahana Inti Sukses Sejahtera (WISH Properti) di Jalan A. M Sangaji, Sleman Yogyakarta. Deskripsi subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin, lama kerja, usia dan gaji yang dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1

*Deskripsi responden berdasarkan kategori jenis kelamin*

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	28	70 %
Perempuan	12	30 %
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Tabel 2

*Deskripsi responden berdasarkan kategori masa kerja*

Lama kerja	Jumlah	Persentase
Masa kerja $\leq$ 1 tahun	8	20 %
1 tahun < masa kerja < 3 tahun	15	37,5 %
Masa kerja $\geq$ 3 tahun	17	42,5 %
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100 %</b>

Tabel 3

*Deskripsi subjek berdasarkan kategori usia*

Usia	Jumlah	Persentase
27 - 32 Tahun	24	60%
33 - 38 Tahun	16	40%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

### 2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan analisis data yang diperoleh, dapat diketahui deskripsi data hasil penelitian yang menunjukkan skor hipotetik

dan skor empirik. Kedua skor tersebut masing-masing mencakup skor maksimal, skor minimal, rerata dan standar deviasi pada masing-masing skala penelitian.

Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan dapat dilihat dari skor hipotetik dan skor empirik yang terdapat pada

tabel :

Tabel 4

*Deskripsi Data Penelitian*

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<b>OCB</b>	24	168	96	24	82	142	112,5	15,3
<b>Kepuasan Kerja</b>	32	192	112	26,7	120	172	144,7	13,7

Berdasarkan data hasil penelitian, skor Skala OCB dan skala kepuasan kerja akan dikategorisasikan untuk mengetahui tinggi rendahnya skor responden. Hasil dari penelitian ini dikategorisasikan ke dalam lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. klasifikasi kategori ini memiliki tujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah berdasarkan kontinum atribut yang diukur (Azwar, 2012). Kriteria skala yang dibuat didasarkan pada rumus norma berikut ini :

Tabel 5

*Kriteria Kategorisasi*

Kategori	Rumus Norma
Sangat Tinggi	$(\mu + 1.8SD) \geq X$
Tinggi	$(\mu + 0.6SD) < X \leq (\mu + 1.8SD)$

Sedang	$(\mu - 0.6SD) < X \leq (\mu + 0.6SD)$
Rendah	$(\mu - 1.8SD) < X \leq (\mu - 0.6SD)$
Sangat Rendah	$X \leq (\mu - 1.8SD)$

Keterangan Tabel :

X = Skor Total

$\mu$  = Rerata (mean) hipotetik

SD = Deviasi standar (SD) hipotetik

Berdasarkan norma kategorisasi yang telah disebutkan sebelumnya, maka responden penelitian ini dapat dikelompokkan ke dalam lima kategorisasi pada masing-masing variabel. Kategori

responden penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 6

*Kategorisasi responden pada variabel OCB*

Rentang nilai	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
$139,2 \geq X$	Sangat Tinggi	3	7,5%
$110,4 < X < 139,2$	Tinggi	17	42,5%
$81,6 < X \leq 110,4$	Sedang	20	50%
$52,8 < X \leq 81,6$	Rendah	0	0%
$X \leq 52,8$	Sangat Rendah	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel yang diatas, untuk kategori sangat tinggi memiliki persentase 7,5% sebanyak 3 orang. Kategori tinggi memiliki persentase 42,5% sebanyak 17 orang. Kategori sedang memiliki persentase 50% sebanyak 20 orang. Dengan demikian, persentase tertinggi pada responden *organizational citizenship behavior* berada pada kategori sedang dengan persentase 50% sebanyak 20 orang dari 40 orang.

Tabel 7

*Kategorisasi responden pada variabel Kepuasan Kerja*

Rentang nilai	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
---------------	--------------	--------	------------

$160,06 \geq X$	Sangat Tinggi	8	20%
$128,02 < X \leq 160,06$	Tinggi	27	67,5%
$95,98 < X \leq 128,02$	Sedang	5	12,5%
$63,94 < X \leq 95,98$	Rendah	0	0%
$X \leq 63,94$	Sangat Rendah	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel yang diatas, untuk kategori sangat tinggi memiliki persentase 20% sebanyak 8 orang. Kategori tinggi memiliki persentase 67,5% sebanyak 27 orang. Kategori sedang memiliki persentase 12,5% sebanyak 5 orang. Dengan demikian, persentase tertinggi pada responden kepuasan kerja berada pada kategori sedang dengan persentase 67,5% sebanyak 27 orang dari 40 orang.

### 3. Uji Asumsi

Uji asumsi ini dilakukan sebelum uji hipotesis. Uji asumsi dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Hasil dari uji normalitas dan uji linearitas menunjukkan data terdistribusi normal atau tidak dan memiliki hubungan yang liner atau tidak antara variable tergantung dan variable bebas. Setelah uji normalitas dan linearitas sudah dilakukan maka selanjutnya uji hipotesis untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini.

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data dari variabel tergantung dan variabel bebas berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini mengacu pada taraf signifikansi 5% atau nilai  $\alpha = 0,05$ . Sebaran data dikatakan normal apabila memiliki nilai  $p > 0,05$  sedangkan apabila nilai  $p < 0,05$ , maka distribusi dikatakan tidak normal. Teknik yang digunakan untuk uji normalitas dengan menggunakan teknik *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk* pada SPSS 22.0 for Windows.

Tabel 8  
*Hasil Uji Normalitas*

Variabel	Koefisien Signifikan (p)	Keterangan
OCB	0,123	Normal
Kepuasan Kerja	0.200	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan teknik *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk* pada SPSS 22.0 for Windows diketahui bahwa data kedua variabel berdistribusi normal. Hasil pengolahan data untuk variabel OCB, diperoleh nilai koefisien signifikansi  $p = 0.123$  ( $p > 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa distribusi data normal. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien signifikansi  $p = 0.200$  ( $p > 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa distribusi data normal. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebaran data kedua variabel baik variabel tergantung maupun variabel bebas dalam penelitian ini berdistribusi normal

b. Uji Linieritas



Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear dengan variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB). Uji linearitas ini mengacu pada taraf signifikansi 5% atau nilai  $\alpha = 0,05$ . Kedua variabel dikatakan linear jika  $p < 0,05$  dan sebaliknya. Berikut tabel

hasil uji linearitas.

Tabel 9

*Hasil Uji Linearitas*

Variabel	F	p	Keterangan
Kepuasan Kerja <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	5,3	0,035	Linear

Berdasarkan uji linieritas yang dilakukan menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian bersifat linear. Hasil uji linearitas diperoleh nilai  $F = 5,3$ ,  $p = 0,035$  ( $p < 0,05$ ) dan  $dfp = 0,903$ . Dari hasil uji linearitas yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linear dan berada pada satu garis lurus

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini, apakah ada hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB). Pembuktian uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan, teknik korelasi *product moment* dari *spearman* dimana korelasi ini digunakan jika linearitas terpenuhi dan sebaran data normal.

Hipotesis diterima jika nilai p lebih kecil dari 0.01 ( $p < 0.01$ ).

Berikut tabel hasil uji hipotesis:

Tabel 10

*Hasil Uji Hipotesis*

Variabel	R	p
Kepuasan Kerja		
<i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	0,411	0.008

Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan koefisien korelasi  $r = 0,411$  dengan  $p = 0.008$  ( $p < 0.01$ ), menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB). Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi perilaku *organizational citizenship behaviour* (OCB). Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima.

Tabel 11

*Sumbangan Efektif*

Variabel	R Squared
Kepuasan Kerja	
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0.169

Sumbangan efektif variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (*R squared*) yaitu sebesar 0.169. Hasil tersebut berarti variabel kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 16,9% terhadap variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB), sedangkan sisanya 83,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya

## E. Pembahasan

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil tersebut didasarkan atas nilai koefisien korelasi  $r = 0,411$  dengan  $p = 0.008$  ( $p < 0.01$ ), dimana menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan. Hasil tersebut menyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yang menyebutkan adanya hubungan variabel kepuasan kerja dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) dapat diterima. Hubungan ini memiliki makna bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan, begitu juga sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan maka semakin rendah perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan

Berdasarkan kategorisasi dari hasil analisis deskriptif diketahui bahwa untuk variabel *organizational citizenship behavior* terdapat 50% yang termasuk dalam kategori sedang dengan jumlah responden 20 orang. Sedangkan variabel kepuasan kerja persentase tertinggi pada kategori tinggi sebesar 67,5% dengan jumlah responden 27 orang. Sehingga dapat diartikan bahwa responden penelitian memiliki kepuasan kerja yang tinggi dengan *organizational citizenship behavior* yang sedang

Dijelaskan oleh Organ dan Ryan (1995), bahwa dalam penelitian meta analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berhubungan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan dukungan dari atasan. Dalam penelitian ini, faktor yang mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang digunakan sebagai variable penelitian adalah kepuasan kerja para karyawan. Dijelaskan dalam penelitian George dan Brief (1992) bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), karena karyawan merasa puas diperlakukan baik oleh perusahaan akan memberikan timbal balik kepada perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi akan lebih bekerja secara maksimal sebaliknya jika karyawan tidak merasakan kepuasan atau memiliki kepuasan rendah karyawan cenderung bekerja tidak maksimal dan dapat menghambat efektifitas, serta efisiensi perusahaan

*Organizational citizenship behavior* dapat timbul dari berbagai factor dalam organisasi, diantaranya adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi (Robin & Judge, 2007). Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, karyawan akan termotivasi untuk memberikan *feedback* atau timbal balik dengan melakukan sesuatu yang lebih pada organisasinya yang biasa disebut balas budi. Namun sebaliknya karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja, akan berdampak pada perilakunya yang tadinya bekerja dengan maksimal akan menjadi bekerja seadanya. Lapierre dan Hackett,

(2007) mengemukakan hasil penelitian metaanalisis dengan model persamaan structural, dimana hasilnya menunjukkan kepuasan kerja berhubungan positif dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

*Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah kebebasan perilaku individu, yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward*, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi. *organizational citizenship behavior* (OCB) sangat penting bagi organisasi karena memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi. OCB dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan pada organisasi, kinerja untuk diri sendiri, serta kinerja untuk kelompok kerja (Organ, Podsakof, & MacKenzie, 2006). *organizational citizenship behavior* berhubungan dengan kepuasan kerja, komitmen kerja dan dukungan dari atasan. Dimana dimensi-dimensi kepuasan kerja mempengaruhi *organizational citizenship behavior* begitu juga sebaliknya. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi juga perilaku *organizational citizenship behavior* yang dimunculkan. (Organ & Ryan, 1995)

Dari berbagai informasi dan pemaparan yang telah dijelaskan di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Sejalan dengan hasil dari analisis data, dimana sumbangan efektif variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (*R squared*) yakni sebesar 0.169. Artinya, variabel

kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 16,9% terhadap variabel *organizational citizenship behavior*

Secara keseluruhan penelitian ini berjalan dengan baik namun tidak lepas dari keterbatasan-keterbatasan yang ada. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu dalam proses pengambilan data tidak adanya pengawasan yang dilakukan oleh peneliti, sehingga terdapat kemungkinan *faking good* dalam pengisian dan keadaan *mood* subjek ketika mengisi dalam keadaan baik atau tidaknya. Oleh karena itu diharapkan dapat menjadi evaluasi untuk penelitian berikutnya

## **F. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Semakin tinggi nilai kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi perilaku *organizational citizenship behavior*. Sebaliknya ketika seseorang karyawan merasakan kepuasan kerja yang rendah maka perilaku *organizational citizenship behaviour* yang dimilikinya juga rendah

### **2. Saran**

#### **a. Bagi Perusahaan**

Peneliti mengharapkan bagi perusahaan untuk selalu dapat meangayomi, mendukung dan memfasilitasi segala kegiatan dan kebutuhan karyawannya agar muncul sikap dan perilaku karyawan

yang bermanfaat bagi keefektifan dan efisiensi perusahaan. Perusahaan juga perlu membuat training-training yang sesuai untuk menumbuhkan perilaku OCB yang nantinya dapat menunjang kemajuan perusahaan

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memilih responden penelitian dari beberapa perusahaan ataupun pada bidang yang berbeda. Responden juga diharapkan karyawan tetap yang sudah cukup lama berada di perusahaan, sehingga nantinya hasil penelitian akan lebih sesuai. Selain itu untuk peneliti yang ingin melakukan penelitian yang serupa diharapkan juga menambah variabel lainnya sebagai pendukung agar hasil lebih maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astin, B. (2016). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohammad Alkadrie Pontianak. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Pontianak: Fakultas Kedokteran Universitas Tanjungpura
- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Edisi ke-3. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bateman, T.S. dan Organ, D.W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and citizenship. *Academy of Management Journal*, 26, 587-595.
- George, J.M., dan Brief, A.P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 310–329.
- Greenberg, J. dan Baron, R.A. (2003). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work (8th Edition)*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Handoko, T.H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M.S.P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. edisi revisi. cetakan ketiga belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper and Brothers p.47.



- Jahangir, Akbar dan Haq. (2004). Organizational Citizenship Behavior: Its nature and Antecedents. *Departement of Management and business*. Bangladesh: BRAC University. Vol. I. No. 2.
- Jena, R dan Goswami, R. (2014). Measuring the Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Global Business Review*. Washington DC: Sage Publications. 15(2). 381-396.
- Kelly, S.W., dan Hoffman, K.D. (1997). An Investigation of Positive Affect, Prosocial Behaviors and Service Quality. *Journal of Retailing*, 73, 407-427.
- Lapierre, L.M., dan Hackett, R.D. (2007). Trait conscientiousness, leader-member exchange, job satisfaction and organizational citizenship behaviour: A test of an integrative model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 539-554.
- Lin, C.T., dan Chang, C.S. (2015). Job Satisfaction of Nurses and Its Moderating Effects on the Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors. *Research and Theory for Nursing Practice*. Springer Publishing Company. Vol. 29. No. 3
- Lovell, S.E. (1999). Does Gender affect the Link Between Organizational Citizenship Behavior and Performance Evaluation, Sex Roles. *Journal* Vol. 41. Hal. 469-478.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi. edisi sepuluh*. Penerjemah: Yuwono, V.A., dkk. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Miles, D.E., Borman, W.E., Spector, P.E., & Fox, S. (2002). Building An Integrative Model Of Extra Role Work Behaviors: A Comparison of Counterproductive Work Behavior with Organizational Citizenship Behavior. *International Journal Of Selection and Assessment*, Vol.10. Hal 51-57
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M. (2011). *Manajemen sumber daya manusia: mencapai keunggulan bersaing*. buku 2. edisi 6. Penerjemah: Didik Prayitno. Jakarta: Salemba Empat
- Organ, D.W., dan Konovsky, M. (1989). Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Jornal of Applied Psychology*, Vol. 74 (1). Hal 157-164.

- Organ, D.W., Podsakof, P.M. And Mackenzie, S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publication.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A Meta Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*. 48. 775-800.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., & Bachrach, D.G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Poncheri, R.M. (2006). The Impact of Work Context on the Prediction of Job Performance. *Thesis*: North Carolina State University.
- Robbins, SP. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Jakarta: PT.Bhuana Ilmu Populer.
- Robbins, SP. (2000). *Human Resources Management Concept and Practices*. Jakarta: PT. Preenhalindo.
- Robbins S.P, & Judge. (2002). *Perilaku Organisasi (Buku2)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, SP, dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2008). *Perilaku organisasi. organizational behavior*. buku 1. edisi 12. Penerjemah: Angelica, D., Cahyani, R., dan Rosyid, A. Jakarta: Salemba Empat
- Schnake, M., Cochran, D., & Dumler, M. (1995). Encouraging organizational citizenship: The effects of job satisfaction, perceived equity and leadership. *Journal of Managerial Issues*, 7(2), 209–221.
- Sempene, M., Rieger, H. dan Roodt, G. (2002). Job satisfaction in relation to organizational culture. *South African Journal of Industrial Psychology*, 28(2): 23–30.
- Smith, C.A., Organ, D.W., dan Near, J.P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663.

- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. California CA, Sage Publications, Inc.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons. p.99.
- Watson, A.M., Thompson, L.F., & Meade, A.W. (2007). Measurement Invariance of the Job Satisfaction Survey Across Work Contexts. *Paper presented at the 22nd Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology*. New York.
- Wright, B.E., dan Davis, B.S. (2003). Job satisfaction in the public sector the role of the work environment. *The American Review of Public Administration*. Vol. 33(1). Hal.70-90.

#### **Identitas Penulis**

**Nama** : **Muhammad Fajar Usmar Widzayanto**

**Alamat di Jogja** : **Perum Taman Krajan Blok C8 Wedomartani,  
Sleman Yogyakarta**

**Alamat Penulis** : **Dsn Kedungwringin Rt 3 Rw 5 Kec. Patikraja  
Kab. Banyumas, Jawa Tengah**

**Nomer HP** : **081248948494**

**Email** : **muhfajar025@gmail.com**