

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
KARYAWAN BTN CABANG PURWAKARTA**



JURNAL PUBLIKASI

Oleh:

Nama : Sari Dwijayanti
No. Mahasiswa : 06311197
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2013**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
KARYAWAN BTN CABANG PURWAKARTA**

Hasil Penelitian

diajukan oleh

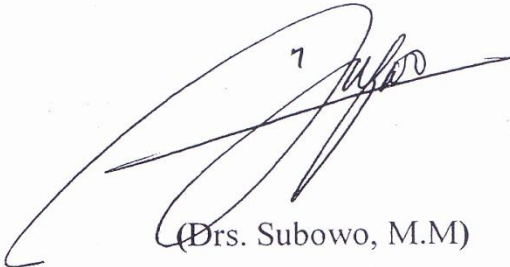
Nama : Sari Dwijayanti

Nomor Mahasiswa : 06311197

Telah disetujui oleh dosen pembimbing

Pada tanggal 3 September 2013

Dosen Pembimbing,



(Drs. Subowo, M.M)

**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap
Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan BTN Cabang
Purwakarta**

(Sari Dwijayanti)

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

E-mail : sha_dwijayanti@yahoo.com

ABSTRACT

This study aimed to investigate the effect jointly and partial between Job Satisfaction and Organizational Commitment Against BTN Branch employee OCB Purwakarta. The research was conducted by taking a sample of 83 employees. Analysis tool used is the Linear Regression conclusion of this study is: Variable Job Satisfaction and Organizational Commitment collectively influence - at significantly to OCB employees on BTN Purwakarta. This means that if the job satisfaction and organizational commitment together - the same increases, the OCB will be experiencing an increase, if otherwise job satisfaction and organizational commitment together - the same has decreased, the OCB will be experiencing a decline as well. Variable Job satisfaction and organizational commitment has a significant influence on OCB employees on BTN Purwakarta. This means that if a partial job satisfaction increases, the OCB will be experiencing an increase, if otherwise partially Job Satisfaction has decreased, the OCB will be experiencing a decline as well. This means that if the partial organizational commitment increases, the OCB will be experiencing an increase, if otherwise partially organizational commitment has decreased, the OCB will be experiencing a decline as well.

Keywords: OCB, Job Satisfaction, Organizational Commitment

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama dan parsial antara Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB karyawan BTN Cabang Purwakarta. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 83 karyawan. Alat analisis yang digunakan yaitu Regresi Linear Berganda. Kesimpulan dari penelitian ini adalah : Variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh secara bersama – sama yang signifikan terhadap OCB karyawan pada BTN Cabang Purwakarta. Hal ini berarti jika Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama – sama mengalami kenaikan, maka OCB akan mengalami kenaikan, jika sebaliknya Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama – sama mengalami penurunan, maka OCB akan mengalami penurunan pula. Variabel Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB karyawan pada BTN Cabang Purwakarta. Hal ini berarti jika Kepuasan Kerja secara parsial

mengalami kenaikan, maka OCB akan mengalami kenaikan, jika sebaliknya Kepuasan Kerja secara parsial mengalami penurunan, maka OCB akan mengalami penurunan pula. Hal ini berarti jika Komitmen Organisasi secara parsial mengalami kenaikan, maka OCB akan mengalami kenaikan, jika sebaliknya Komitmen Organisasi secara parsial mengalami penurunan, maka OCB akan mengalami penurunan pula.

Kata kunci : OCB, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Untuk mencapai kondisi kerja yang baik, dibutuhkan semangat kerja yang mengarah pada *good citizenship*. Artinya *good citizenship* dapat terwujud manakala pegawai memiliki OCB. Jika OCB telah terbentuk pada seluruh pegawai maka akan lebih mudah bagi pihak manajemen menempatkan pegawai tersebut pada karakteristik tugas yang sesuai, karena berkaitan dengan efektifitas organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* karyawan (OCB) lebih berkaitan dengan manifestasi seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial. OCB merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat altruistik (menolong) yang diekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian pada kesejahteraan orang lain. Dengan kemampuan berempati seseorang (karyawan) bisa memahami orang lain dan lingkungannya serta bisa memahami orang lain dan lingkungannya serta bisa menyelaraskan nilai-nilai individual yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dianut lingkungannya, sehingga muncul perilaku *nice* yaitu sebagai *good citizen*.

Untuk menjadi *good citizen* yang handal dapat dipengaruhi oleh banyak hal diantaranya adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi dari individu

tersebut. Susilo Martoyo (2002) kepuasan kerja merupakan perasaan terhadap pekerjaan dan refleksi dari sikap karyawan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan individual tersebut, maka makin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.

Komitmen organisasional memberikan kontribusi dalam memprediksikan variabel – variabel penting organisasi yang berhubungan dengan semangat kerja. Adanya kecenderungan komitmen sebelum memasuki organisasi akan berhubungan positif dengan komitmen awal pada organisasi.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan BTN Cabang Purwakarta”.

Perumusan Masalah

Apakah ada pengaruh secara bersama – sama dan secara parsial antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB karyawan BTN Cabang Purwakarta?

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh secara bersama – sama dan secara parsial antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB karyawan BTN Cabang Purwakarta.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya Robbins (2005). Menurut Susilo Martoyo (2000) dengan “Kepuasan Kerja “ (*job satisfaction*) dimaksudkan “keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan”. Menurut As’ad (1995) Kepuasan kerja merupakan “perasaan seseorang terhadap pekerjaan” ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya .

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah merupakan suatu sikap individu terhadap nilai-nilai dan kondisi kerja, wujud orientasi sikap berupa kemampuan, identifikasi kondisi kerja organisasi, kemampuan terlibat aktif, memiliki rasa kesetiaan dan kepemilikan terhadap organisasi (Robbins, 2005). Komitmen organisasional dapat diartikan sebagai identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan untuk organisasi atau unit dari suatu organisasi. Komitmen organisasional ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Perilaku Kewargaan Organisasional merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan ditindaklanjuti oleh perolehan kinerja

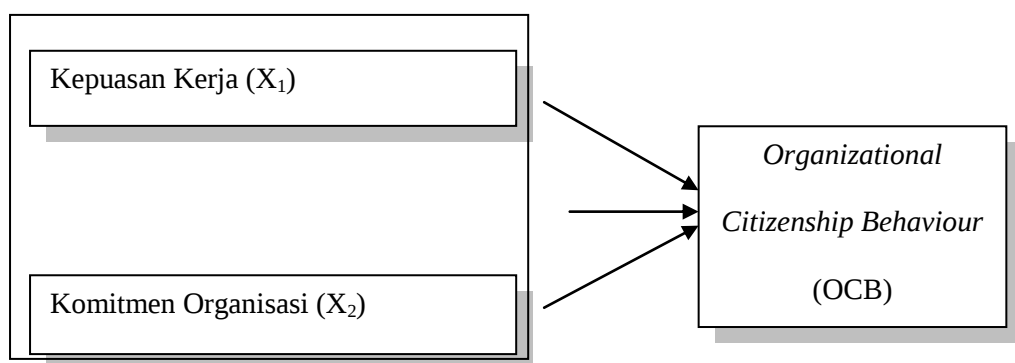
tugas. Perilaku kewargaan organisasional ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas kerja ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag & Resckhe, 1997).

Hipotesis Penelitian

1. Ada pengaruh yang signifikan secara bersama – sama antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB di BTN Cabang Purwakarta.
2. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB di BTN Cabang Purwakarta.

Model Penelitian

Kerangka Penelitian



METODE PENELITIAN

Sumber Data

Sumber data yang diambil dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan menggunakan kuesioner dan wawancara.

Pengambilan Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BTN Cabang Purwakarta sebanyak 107 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan Random Sampling. Peneliti mengambil sampel sebanyak 83 responden dari 107 jumlah keseluruhan karyawan/populasi.

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Adapun rumus yang digunakan dalam analisis Regresi Berganda menurut Sugiyono (2002) adalah sebagai berikut :

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

HASIL ANALISIS

Tabel 1. Hasil Penelitian

Variabel Independen	Koef.Regresi	Beta	t _{hitung}	p	Keputusan
Konstanta	1,452				-
Kepuasan kerja (X ₁)	0,447	0,402	4,672	0,000	H ₀ ditolak
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,644	0,442	5,139	0,000	H ₀ ditolak
Variabel dependen: OCB (Y)					
R ² = 0,443 t _{tabel} = 2,012 (db = 70)					
F _{hitung} = 31,763 F _{tabel} = 3,195 (db ₁ = 2; db ₂ = 70)					
p = 0,000					

Sumber : Data DIolah, 2013

Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,443 yang berarti bahwa sekitar 44,3% variasi pada variabel OCB mampu diterangkan oleh kedua variabel Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi secara serentak atau simultan.

Sedangkan sisanya yaitu sebesar 55,7% diterangkan oleh variasi lain di luar model.

Uji Hipotesis Korelasi Berganda (Uji F)

Uji-F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi, secara serentak terhadap OCB karyawan. Berdasarkan Tabel 1, uji signifikansi pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi, secara serentak terhadap OCB karyawan, dengan F statistik diperoleh F_{hitung} sebesar 31,763 dan probabilitas kesalahan (p) = 0,000. F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang (db_1) = $k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan derajat bebas penyebut (db_2) = $N - k = 83 - 3 = 80$, pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh sebesar 3,195. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,763 > 3,195$) dan $p < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi, secara serentak atau simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan pada BTN Purwakarta.

Korelasi Parsial (r)

Tabel 2. Korelasi Parsial

Variabel	OCB
Kopuasan Kerja	0,509
Komitmen Organisasi	0,539

Uji Korelasi Parsial (Uji t)

1. Pengaruh Variabel Kepuasan kerja terhadap OCB Karyawan

Dari hasil perhitungan pada Tabel 2 diperoleh koefisien korelasi (r) kepuasan kerja sebesar 0,509. Uji signifikansi koefisien ini dengan t statistik

diperoleh t_{hitung} sebesar sebesar 4,672 dan probabilitas kesalahan (p) = 0,000. t_{tabel} dengan $db = N - k = 83 - 3 = 80$, pada taraf signifikan 0,05 diperoleh sebesar 2,012 Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,672 > 2,012$) dan $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan pada BTN Cabang Purwakarta.

2. Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi terhadap OCB Karyawan

Dari hasil perhitungan pada Tabel 2 diperoleh koefisien korelasi (r) Komitmen Organisasi sebesar 0,539. Uji signifikansi koefisien diperoleh t_{hitung} sebesar sebesar 5,139 dan $p = 0,000$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,139 > 2,012$) dan $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan pada BTN Purwakarta.

Pembahasan

Hasil uji simultan ditemukan bahwa Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan, dengan koefisien determinasi sebesar 0,443 yang berarti bahwa sekitar 47,2% variasi pada variabel OCB mampu diterangkan oleh kedua variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara serentak atau simultan.

Hasil uji parsial, ditemukan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,509. Ini berarti bahwa meningkatnya Kepuasan Kerja akan meningkatkan OCB

karyawan dan sebaliknya, menurunnya Kepuasan Kerja akan menurunkan OCB karyawan. Ditemukan pula bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,539. Ini berarti bahwa meningkatnya Komitmen Organisasi akan meningkatkan OCB karyawan, menurunnya Komitmen Organisasi akan menurunkan OCB karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Variabel Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh secara bersama – sama yang signifikan terhadap OCB karyawan pada BTN Cabang Purwakarta. Hal ini berarti jika Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama – sama mengalami kenaikan, maka OCB akan mengalami kenaikan, jika sebaliknya Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama – sama mengalami penurunan, maka OCB akan mengalami penurunan pula. Dengan demikian hipotesis 1 berhasil didukung.
2. Variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB karyawan pada BTN Cabang Purwakarta. Hal ini berarti jika Kepuasan Kerja secara parsial mengalami kenaikan, maka OCB akan mengalami kenaikan, jika sebaliknya Kepuasan Kerja secara parsial mengalami penurunan, maka OCB akan mengalami penurunan pula. Hal ini berarti jika Komitmen organisasi secara parsial mengalami kenaikan, maka OCB akan mengalami kenaikan, jika sebaliknya Komitmen Organisasi secara parsial mengalami penurunan, maka OCB akan mengalami penurunan pula. Dengan demikian hipotesis 2 berhasil didukung.

Saran

1. Penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel baru atau indikator penelitian baru, sehingga mampu memberikan gambaran mengenai Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB yang lebih luas lagi.
2. Sebagian besar responden berpendapat bahwa komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan akan menimbulkan kepuasan kerja. Oleh karena itu sebaiknya pimpinan selalu melakukan komunikasi secara terbuka dengan para bawahannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Martoyo, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketujuh, BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, P. Stephen, 2005 *Organizational Behavior Eleven Edition*, New Jersey : Prentice Hall.
- As'ad, 1995 *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Aldag dan Rescke, 1997, *Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value to the Organization*, *Center for Organization Effectiveness, Inc.*
- Sugiyono, 2002, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Bandung, Alfabeta.

