

DETERMINAN FAKTOR DARI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DI KABUPATEN ACEH UTARA

Jullimursyida¹, Sapna Biby², Heni Wahyuni³, Zusma Widawaty A. Wahab⁴

Email: jullimursyida@gmail.com, Bby_sapna@yahoo.co.id, henzu2007@gmail.com, zusma.zusma@gmail.com

^{1,2}FEB, Universitas Malikussaleh, ³BKPSDM Aceh Utara, ⁴Politeknik Negeri Lhokseumawe

Abstract: *The purpose of this study is to analyze the determinant factors of Organizational Citizenship Behavior at Personel Agency and Human Resource Development of Public Government Aceh Utara district that is job satisfaction and organizational culture toward organizational commitment and its influence to Organizational Citizenship Behavior. Data collection used in this study are questionnaires using census method, with the respondents of all the employess of Personel Agency and Human Resource Development of Public Government Aceh Utara that is consists of 65 respondents. Path Analysis was used as the data analysis by using Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 22.0. This study showed that job satisfaction had a positive and significant effect toward organizational commitment meanwhile organizational culture had no significant effect toward organizational commitment. Job satisfaction and organizational culture had a positive and significant effect toward OCB. Mediating test, showed that organizational culture mediated fully among job satisfaction to OCB but its no mediated among organizational culture to OCB employee at Personel Agency and Human Resource Development in Aceh Utara..*

Keywords: *job satisfaction, organizational culture, organizational commitment, organizational citizenship behaviour (OCB).*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang memiliki tujuan yang sama. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi meliputi sumber daya finansial, sumber daya manusia dan kemampuan teknologi. Menurut Arianto (2013) sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi karena manusialah yang merupakan satu – satunya daya yang dapat menggerakkan sumber daya yang lainnya.

Mempelajari perilaku sumber daya manusia yaitu pegawai dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting karena membina dan mempertahankan pegawai terutama pegawai – pegawai yang potensial tidaklah mudah. (Rezeki dan Wulansari, 2015).

Organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Robbins & Judge (2008) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia yakni pegawai yang tinggi akan mendorong munculnya perilaku ocb atau *organizational citizenship behavior*. Lovell (1999) berpendapat bahwa OCB merupakan suatu perilaku yang memperluas dan melebihi dari perilaku yang telah disyaratkan oleh organisasi yang tertuang dalam suatu deskripsi pekerjaan yang formal (*formal job description*). Meningkatnya OCB pegawai sangat penting bagi

organisasi, untuk itu perlu diketahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB dalam organisasi.

Pada setiap organisasi, tidak terkecuali organisasi pemerintah terdapat *Organizational Citizenship Behavior*. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Utara memiliki tugas dan fungsi dalam perumusan kebijakan dibidang Manajemen Kepegawaian Daerah Kabupaten Aceh Utara seperti pengangkatan dan pemberhentian pegawai, pendidikan dan pelatihan pegawai, perencanaan dan pengembangan pegawai, mutasi dan informasi pegawai serta disiplin pegawai.

Tidak jarang BKPSDM mendapatkan tugas-tugas yang berhubungan dengan Kementerian terkait seperti Kementerian Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi (KEMENPAN-RB) dan Lembaga yang terkait seperti Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang memerlukan penyelesaian tugas yang berhubungan dengan kepegawaian untuk diselesaikan segera. Hal ini mungkin saja diluar tupoksi (tugas dan fungsi) suatu bidang atau seseorang, sehingga memerlukan pegawai yang dengan sukarela membantu kesuksesan tugas yang telah diberikan tepat waktu. Namun, kenyataannya pegawai BKPSDM tidak semuanya bersedia bekerja diluar dari tupoksinya masing – masing. Fenomena lainnya, BKPSDM

sebagai organisasi pemerintah yang melayani aparatur sipil negara sudah seharusnya memiliki jiwa melayani terhadap aparatur sipil yang datang baik itu hanya sekedar menayakan informasi ataupun mengurus administrasi kepegawaiannya. Namun, pegawai enggan memberikan bantuan karena merasa hal itu bukan merupakan pada Subbidannnya.

Perasaan tidak puas pegawai terhadap atasan juga menjadi faktor minimnya perilaku OCB pada BKPSDM. Perasaan aman sebagai status yang telah disandang yaitu sebagai Pegawai Negeri Sipil mengakibatkan pegawai kurang mau atau tidak mau bekerja lebih untuk organisasi. Dalam artian bahwa pegawai negeri sipil dengan sikap perilaku kinerja baik atau buruk juga tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pendapatan atau karir.

TINJAUAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior adalah sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan insiatif individu pegawai, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi meningkatkan efektivitas organisasi. (Luthans, 2011).

Dalam penelitian ini untuk mengukur OCB menggunakan indikator berdasarkan konsep yang dikemukakan oleh Podsakoff dan Organ (2006) yaitu : (1) kesediaan dalam membantu rekan kerja (2) kesediaan menggantikan tugas rekan kerja (3) kerelaan bekerja melebihi waktu jam kerja (4) memberikan kabar ketika tidak masuk kerja (5) ikut serta dalam acara yang diadakan oleh organisasi (6) mengikuti informasi dan perubahan dalam organisasi (7) Menghindari masalah sesama rekan kerja (8) tidak membesarkan masalah diluar porsinya. (9) tidak suka mengeluh dan mencari kesalahan organisasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. (Desiana dan Soetjibto, 2006)

Dalam penelitian ini indikator komitmen organisasi dikembangkan berdasarkan konsep Umam (2012) dan Allen, Meyer (2013) yaitu: (1) perasaan nyaman pada

organisasi (2) perasaanmemiliki terhadap organisasi (3) perasaan terikat secara emosional (4) perasaankhawatir meninggalkan organisasi (5) perasaanbekerja pada organisasi merupakan kebutuhan dan keinginan (6) perasaanrugi jika meninggalkan organisasi (7) perasaanloyal terhadap organisasi (8) perasaantidak etis meninggalkan organisasi

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya, hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyalia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan. (Gibson, et. al. 2000).

Dalam penelitian ini, indikator kepuasan kerja dikembangkan menurut konsep Robbins & Judge (2011) yaitu : (1) puas terhadap pekerjaan, (2) puas dengan fasilitas yang diberikan (3) puas terhadap gaji/upah (4) puas ditempatkan sesuai dengan keahlian (5) puas kesempatan menyampaikan ide-ide (6) puas umpan balik atasan terhadap pekerjaan (7) puas terhadap rekan kerja (8) puas memiliki kesempatan yang sama dalam promosi (9) puas terhadap kebijakan dalam promosi.

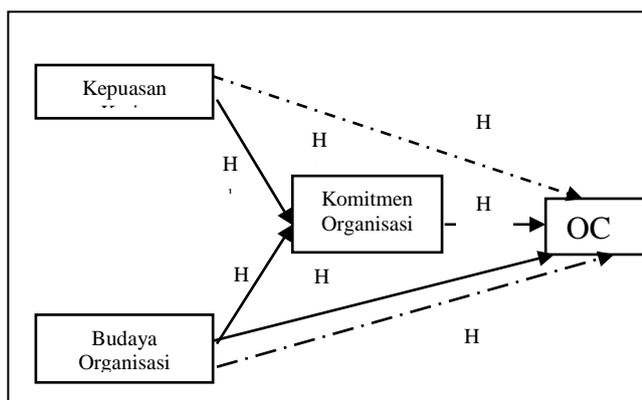
Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat norma, keyakinan, prinsip dan cara berperilaku yang bersama-sama memberikan karakteristik yang khas pada masing-masing organisasi. (Willcoxson dan Millett, 2000).

Dengan menggunakan indikator sesuai konsep Edison (2016) yang dikembangkan sesuai fenomena pada organisasi publik yaitu : (1) peraturan dapat diterima dengan baik. (2) peraturan dibuat untuk dilaksanakan dengan bekerja keras (3). Mendahulukan kepentingan kantor (4). menjaga hubungan baik (5) bekerja sesuai SOP (*standar operasional prosedur*) (6) bekerja sesuai dengan program kerja (7) tugas -tugas terorganisir baik (8) struktur organisasi jelas (9) pegawai dilibatkan dalam tugas.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Kerangka konseptual adalah penjelasan keterkaitan atau hubungan suatu teori dengan faktor-faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dibangun atas dasar pandangan ahli secara teoretis dan hasil penelitian secara empiris tentang hubungan kepuasan kerja dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi dengan OCB serta hubungan komitmen organisasi dengan OCB.



Adapun persamaan-persamaan model analisis jalur penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Persamaan Sub struktur 1

$$Y_1 = PY_1X_1 + PY_1X_2 + e_1$$

b. Persamaan Sub struktur 2

$$Y_2 = PY_2X_1 + PY_2X_2 + PY_2Y_1 + e_2$$

Dimana :

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Budaya Organisasi

Y_1 = Komitmen Organisasi

Y_2 = *Organizational Citizenship Behavior*

Persamaan substruktural 1 adalah persamaan untuk mengetahui pengaruh langsung antara variabel Kepuasan Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Y_1). Sedangkan persamaan substruktural 2 adalah persamaan untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel Kepuasan Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2) melalui Komitmen Organisasi (Y_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y_2) pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Utara.

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Mathis (2011) menjelaskan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar.

Penelitian Supriyanto dan Suhadak (2005) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap variabel tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi pada pelayanan publik Surabaya.

H1: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Utara.

Hubungan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan rasa memiliki dan komitmen anggota organisasi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya (Robbins dan Judge, 2011).

Hasil penelitian dari Abdulkadir (2005) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H2: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Utara

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pegawai yang puas lebih cenderung melakukan pekerjaannya melebihi *job-description* yang seharusnya, karena mereka ingin membalas pengalaman positif mereka dalam bekerja (Sugandi, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Mahendra (2009) yang menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap perilaku OCB Pegawai Bagian Umum Setdakab Semarang

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Utara

Hubungan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Semua dimensi dalam budaya organisasi berhubungan positif serta signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Mohanty dan Rath, 2012).

Penelitian Rini dkk. (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB PT. Plaza Simpang Lima Semarang.

H4: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenhip Behavior* pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Utara

Hubungan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra.

Penelitian dari Kusumawadhani (2010) menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan OCB pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Organisasi dan Kepegawaian Setda Provinsi Jawa Tengah.

H5: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenhip Behavior* pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Utara

Hubungan komitmen organisasi sebagai pemediasi antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

OCB menempatkan komitmen organisasi sebagai variabel yang memediasi pengaruh sejumlah faktor terhadap OCB (Arsanti, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Widyanto, dkk (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi perantara antara

kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Pradhiptya (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi terbukti sebagai variabel mediasi antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*

H6: Komitmen Organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenhip Behavior* pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Utara.

Hubungan komitmen organisasi sebagai pemediasi antara budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Khan dan Rashid (2015) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa diantara seluruh variabel yang digunakan, komitmen organisasi memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap variabel lainnya. oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel mediasi yang baik untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Kim (2014) menyebutkan bahwa komitmen organisasi memediasi antara budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* pada penelitian yang dilakukan di sektor publik Korea Selatan

H7: Komitmen Organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenhip Behavior* pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian Kuantitatif yakni untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2008).

Metode analisis data yang digunakan adalah *Path Analysis* dengan perangkat SPSS 22. Penggunaan *Path Analysis* dilakukan untuk pengujian variable mediasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil analisis regresi pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,631	2,579		4,510	,000
Kepuasan Kerja	,201	,073	,288	2,757	,008
Budaya Organisasi	,480	,090	,558	5,350	,000
R ²	= 0,600				
Adjusted R ²	= 0,587				
Sig F	= 0,000				
F Value	= 46,521				

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)					
Kepuasan Kerja	3,074	4,627			
Budaya Organisasi	,445	,131	,444	3,405	,001
R	= 0,613				
R ²	= 0,375				
Adjusted R ²	= 0,355				
Sig F	= 0,000				
F Value	= 18,635				

1. Diketahui nilai R sebesar 0,613 menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
2. Diketahui nilai *Adjusted R square* sebesar 0,355 menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh yaitu kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 35,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini .
3. Diketahui nilai signifikan variabel kepuasan kerja sebesar 0,001 lebih kecil dari *Alpha* 5% (0,05) artinya terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Besarnya pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi adalah 0,444, sehingga H₁ diterima.
4. Diketahui nilai signifikan variabel budaya organisasi sebesar 0,090 lebih besar dari *Alpha* 5% (0,05) artinya tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, sehingga H₂ ditolak.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Hasil analisis regresi pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada Tabel berikut :

1. Diketahui nilai R sebesar 0,775 menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Diketahui nilai *Adjusted R square* sebesar 0,587 menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 58,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Diketahui nilai signifikan variabel kepuasan kerja sebesar 0,008 lebih kecil dari *Alpha* 5% (0,05) artinya terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* adalah 0,288 sehingga H₃ diterima.
4. Diketahui nilai signifikan variabel budaya organisasi sebesar 0,000 lebih kecil dari *Alpha* 5% (0,05) artinya adanya pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* adalah 0,558, sehingga H₄ diterima.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior.

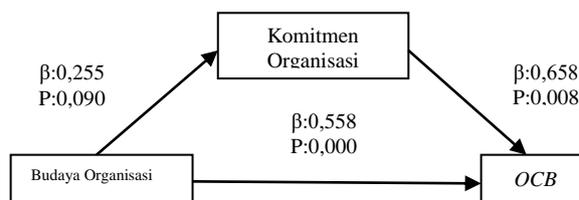
Hasil analisis regresi pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada Tabel berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	23,119	1,894		12,200
Komitmen Organisasi	,458	,066	,658	6,939
R	=	0,658		
R ²	=	0,433		
Adjusted R ²	=	0,424		
Sig F	=	0,000		
F Value	=	48,099		

Melihat hasil pengaruh langsung model mediasi dari kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* adalah signifikan, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah signifikan serta komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* juga signifikan, maka dapat dimaknai mediasi yang terjadi adalah mediasi penuh (*full mediation*) artinya komitmen organisasi mampu berperan sebagai variabel intervening atau memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, sehingga H₆ diterima.

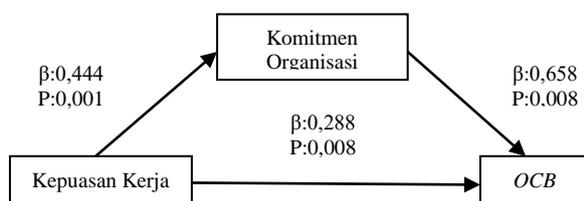
1. Diketahui nilai R sebesar 0,658 menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Diketahui nilai *Adjusted R square* sebesar 0,424 menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh komitmen terhadap *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 42,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Diketahui nilai signifikan variabel komitmen organisasi sebesar 0,008 lebih kecil dari *Alpha* 5% (0,05) artinya terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* adalah 0,658 sehingga H₅ diterima.

5. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.



- a. Pengaruh langsung (*direct effect*) yaitu 0,558.
- b. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) melalui komitmen organisasi yaitu : $B2 * \beta_5 = 0,255 \times 0,558 = 0,125$.
- c. Pengaruh total (*total effect*) yaitu : $0,225 + 0,125 = 0,35$

4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.



- a. Pengaruh langsung (*direct effect*) yaitu 0,288.
- b. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) melalui komitmen organisasi yaitu : $\beta_1 * \beta_5 = 0,444 \times 0,658 = 0,292$.
- c. Pengaruh total (*total effect*) yaitu : $0,288 + 0,292 = 0,58$

Melihat hasil pengaruh langsung model mediasi dari budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* adalah signifikan, komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* juga signifikan namun budaya organisasi terhadap komitmen organisasi tidak signifikan, maka dapat dimaknai tidak ada mediasi yang terjadi (*no mediation*) artinya komitmen organisasi tidak mampu berperan sebagai variabel intervening atau memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, sehingga H₇ ditolak.

IMPLIKASI PENELITIAN

1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kabupaten Aceh Utara maka implikasi secara teoritis terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan variabel prediktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* baik secara langsung maupun tidak langsung serta membuktikan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Utara. Hasil ini telah memperkuat dan menambah jumlah literatur ilmiah dalam lingkup teori manajemen sehubungan dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

Namun berbeda pada Budaya Organisasi yang tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi secara langsung tetapi budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* secara langsung, juga membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Utara. Hasil ini memperlemah komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam lingkup teori manajemen sehubungan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. Implikasi Praktis

Berpedoman dari hasil penelitian yang menggambarkan bahwa ada hubungan linier dan pengaruh antara kepuasan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap OCB. Analisis data dengan menggunakan analisis jalur diperoleh bukti empiris bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi namun budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Komitmen organisasi pegawai dan perilaku OCB pegawai akan meningkat apabila kepuasan

kerja pegawai terpenuhi atau tinggi. Oleh karenanya organisasi perlu untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawai yang menyangkut rasa kepuasan kerja sehingga pegawai dengan sukarela mau bekerja demi kesuksesan organisasi yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.

Budaya organisasi pegawai tidak begitu berperan dalam komitmen pegawai terhadap organisasi namun budaya organisasi sangat berperan terhadap perilaku OCB pegawai. Budaya organisasi pada setiap organisasi Pemerintah cenderung sama, hal ini tidak memberikan efek apapun ketika pegawai ingin pindah kepada Instansi lain. Sudah seharusnya BKPSDM sebagai instansi Pemerintah yang menangani bidang kepegawaian untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia pegawainya sehingga akan menimbulkan rasa bangga pegawai menjadi bagian dari organisasi dan enggan untuk berpindah terhadap instansi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir. (2005). *Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Gaji, Komitmen Organisasi dan Kinerja*. Jurnal Keuangan dan Perbankan Surabaya.
- Adamy, Marbawi dan Apridar. (2017). *The effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Organizational Citizenship Behavior in BNI in the Working Area of Bank Indonesia Lhokseumawe*. Jurnal Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh
- Adhiyana, Marita. (2010). *Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Organisasi*. Jurnal of Applied Psychology, Vol. 8, No.2, 1-10.
- Nugroho, Arianto Dwi Agung. Oktober 2013, "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar". Jurnal *Economia*. Volume 9, No. 2.
- Sari, Mareta Kemala & Hajriani, Ika. 2015. *Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Organizational*

- Citizenship Behavior (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Citra Bunda Medical Centre Padang)*. Journal of Economic and Economic Education. Vo. 3, No. 2, 228 – 236.
- Lovell, S.E., Kahn, A.S., Anton, J., Davidson, A., Dowling, E., Post., & Mason, C. (1999). *Does Gender Affect The Link between Organizational Citizenship Behavior and Preference Evaluation? Sex Roles*, Vol. 41 : 469 – 478.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10, jilid 1 dan 2, Terjemahan, Penerbit Andi. Edisi 10, jilid 1 dan 2, terjemahan, Penerbit Andi Yogyakarta.
- Baron, R. M. & D. A. Kenny, (1986), *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic And Statistical Considerations*, Journal of Personality and Social Psychology, pp. 1173-1182.
- Podsakoff, P.M & McKenzie, S.B. (2000). *Organizational Citizenship Behavior and Sales Unit Effectiveness*. Journal of Marketing Research. Vol. 31 : 351 - 363.
- Pradhitya, A. R. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Mediasi Komitmen Organisasional*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 1, No. 1, 342-542.
- Purnama, Chamdan. (2013). *Influence Analysis of Organizational Culture, Organizational Commitment job and Satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance*. Internasional. Journal of Business, Humanities and Technology. Vo. 3 No. 5.
- Puspitawati, N M D; Riana, I G. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Pelayanan*. Jurnal Strategi Bisnis dan Kewirausahaan. Vol.8, No. 1, 67-80.
- Rachmat, Aulia. (2017). *Pengaruh Personality, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organization Citizenship Behavior serta dampaknya terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Lhokseumawe*. Tesis. Lhokseumawe: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Pasca Sarjana Ilmu Manajemen Universitas Malikussaleh Lhokseumawe.
- Robbins, P.S& Timothy A. Judge. (2011). *Organizational Behavior*. 14th edition. Pearson International Edition. Pearson Education, Inc. New Jersey.
- Ariani, A.P., Sintaasih, D.K., Putra.M.S.,(2017). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Pemediasi Komitmen Afektif di Sekretariat Kabupaten Bandung*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. ISSN : 2337 - 3067.
- Sloat, K.C.M. 1999. *Organizational Citizenship Behavior: Does Your Firm Inspire Employees To Be "Good Citizens?"*, Profesional Safety, April.
- Sofyandi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi 1. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sowmnya, K.R., & Panchanatham, N. (2011). *Factors influencing organizational commitment of banking sector employess*. Journal of Economic and Behavioral Studies. Vol. 2 No.1, 19 – 25.
- Sri Rahayu, Erwin. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Vol. 52, No. 1, November 2017 : 138 -145.
- Supriyanto. Suhadak. (2005). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada pelayanan publik*. Surabaya : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya. 433 - 444.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta, Bandung.
- Susanto. 2004. *Budaya Organisasi*. Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen SDM*, Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwanto. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Suyani & Budiono. (2016). *Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Pt. Kertas Rajasa Raya*. Jurnal Riset Ekonomi dan

- Manajemen Psikologi Undip. Volume 11 Nomor 1.
- Swaminathan, Sawanvitha. (2013). *Job Satisfaction as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior : An Empirical Study*. Global Journal of Business Research. Vo. 7, No. 1, 71 -76.
- Tania, A dan Eddy M. Sutanto. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya*. Agora. Vol. 1 No.3.
- Teresia, Natalia dan Suyasa, P.Tommy .(2008). *Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Call Centre di Pt. X*. Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi dan Organisasi. Vo. 10, No. 2, 154 – 169.
- Thoha, Miftah (2000). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Rajawali.
- Tika, Moh. Prabundu (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tosi, H.L., Rizzo, J.R., dan Carrol, S.J., (2000). *Managing Organizational Citizenship Behaviour*. 2nd Edition. Harper and Row. New York.
- Trisia, Annisa; Sakapurnama, Eko. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai tetap di Kantor Pusat PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk*. Journal Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Indonesia, 1-23.
- Triwobowo, W., & Arsanti, T. A. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi*. Unisbank Malang. 908-915.
- Udayana, I Putu Gede, Paramitha ; Suwandana, I Gusti, Made. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenhip Behavior : Bar and Resturant Sliperry Stones*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 6, No.7 : 3570 – 3594.
- Umar. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali, Jakarta.
- Usmany, Tiara Putri (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan pabrik Godorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani, Ponorogo)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.37, No.2, 38-44.
- Utami, Rizky Marisa; Palupiningdyah. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja pada Organizational Citizenship Behavior*. Management Analysis Journal, 362 - 374.
- Wexley, Kenneth N & GaryA Yukl (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta : Rineka Cipta
- Wibowo, H. A. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Yogyakarta. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wibowo, H. A. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan BPAD DIY*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Manajemen.
- Widyastuti, N & Palupiningdyah. (2015). *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variable intervening*. Management Analysis Journal. Vol. 4, 3-6.
- Wijaya, Nina Ariani; Yuniawan, Ahyar. (2017). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*. Diponegoro Journal of Management. Vol.6, No.4, 1-13.
- Winardi (2000). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Bandung :Tarsito.