

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Natalia Ratna Ningrum^{1*}; Reza Futri Mayalangi²

^{1,2}Universitas PGRI Yogyakarta/Program Studi Manajemen

*Corresponding author: natalia@upy.ac.id

Received: 12 Juni 2022

Revised: 20 Juni 2022

Accepted: 25 Juni 2022

Abstract

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul.

Metodologi: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan dianalisa menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program *SPSS 25.0 for Windows*. Poulasi seluruh karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul sejumlah 100 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan metode sampel acak dan menggunakan 60 responden sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan penyebaran kuesioner

Temuan: Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Orisinalitas: Penelitian ini menguji faktor – faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)* dengan konteks karyawan pada Disdukcapil Kabupaten Bantul.

Keterbatasan Penelitian: Keterbatasan dalam penelitian ini adalah menggunakan jumlah responden yang terbatas dan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Implikasi Praktis: Hasil penelitian ini sebagai masukan bagi karyawan dan organisasi untuk lebih meningkatkan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang tinggi, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

UBMJ

UPY Business and
Management Journal

DOI:

<http://dx.doi.org/10.31316/ubmj.v1i2.2791>

Pendahuluan

Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi akan tercapai apabila karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta menampilkan perilaku *extra role* secara suka rela atau yang sering disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Organisasi yang ingin berhasil sangat memerlukan karyawan yang

bersedia untuk melakukan pekerjaan melebihi tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. (Wibowo, 2016).

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul, perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan masih perlu ditingkatkan karena beberapa karyawan masih terlambat datang ke kantor, dan melakukan aktivitas di luar pekerjaan seperti makan pada saat jam kerja dan mengobrol dengan rekan kerja di luar masalah pekerjaan.

Budaya organisasi merupakan sebuah nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama berlaku dalam sebuah organisasi dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku dan pemecahan masalah yang terjadi dalam sebuah organisasi (Sutrisno, 2010). Budaya organisasi yang semakin kuat akan membuat semakin besar pula pengaruhnya terhadap perilaku karyawan di dalam organisasi termasuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Sehingga karyawan yang sudah menyatu dengan budaya di dalam organisasi tempat ia bekerja akan cenderung mau untuk melakukan beberapa pekerjaan di luar deskripsi kerja formal yang diberikan oleh organisasi, atau dengan kata lain karyawan mau untuk menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Budaya organisasi pada karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul masih perlu ditanamkan dan disosialisasikan lebih baik lagi pada karyawan karena beberapa karyawan yang bekerja secara individualis dan kurang detail dalam memberikan penjelasan mengenai informasi penting kepada masyarakat yang datang ke kantor.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013) komitmen organisasi adalah sikap yang menunjukkan seorang karyawan yang mengenali dan terikat dengan organisasinya sehingga seorang yang memiliki komitmen organisasi yang kuat kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati pada organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada sebuah organisasi akan membuat mereka menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* demi membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Komitmen organisasi perlu ditingkatkan pada diri bersikap acuh terhadap permasalahan yang terjadi di dalam organisasi dan kurangnya kontribusi karyawan dalam memberikan ide-ide dan masukan bagi organisasi.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang individu terhadap pekerjaannya (Dadang, 2013). Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bersedia melakukan pekerjaan di luar deskripsi kerja formal tanpa adanya paksaan karena karyawan merasa puas dan dihargai di tempat kerja (Darmawati dan Indartono, 2015). Dari segi kepuasan kerja, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul perlu adanya peningkatan karena pemimpin yang kurang memberikan arahan bagi para bawahannya dan peluang untuk promosi atau naik jabatan bagi karyawan terbilang cukup kecil. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini berfokus pada pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Disdukcapil Kabupaten Bantul.

Tinjauan Pustaka

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Wirawan (2017) OCB adalah perilaku yang dilakukan oleh karyawan di tempat kerja secara sukarela di luar persyaratan kerja karyawan kan ketentuan perusahaan sehingga tidak termasuk dalam sistem imbalan kerja, perilaku tersebut dapat membantu meningkatkan efektivitas organisasi.

Menurut Waspodo dan Minadianti (2012) *OCB* diartikan sebagai perilaku seorang karyawan yang menunjukkan peran tambahan dan sumbangnya kepada organisasi melebihi peran spesifikasi kerjanya, karyawan juga bersedia untuk ikut serta dalam melakukan usaha yang melebihi tanggung jawab formalnya dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan fungsi organisasi secara efektif.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama berlaku dalam sebuah organisasi dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku dan pemecahan masalah yang terjadi dalam organisasi (Sutrisno, 2010). Menurut Wibowo (2010) budaya organisasi adalah filosofi dasar dalam sebuah organisasi yang memuat tentang keyakinan, norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi ciri khas organisasi tersebut.

Komitmen Organisasi

Menurut Moorhead dan Griffin (2013) komitmen organisasi adalah sikap yang menunjukkan seorang karyawan yang mengenali dan terikat dengan organisasinya. Seorang yang memiliki komitmen organisasi yang kuat kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati pada organisasi tersebut..

Kepuasan Kerja

Menurut Dadang (2013) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan sehingga kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang individu terhadap pekerjaannya.

Pengembangan Hipotesis

Sutrisno (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku anggota organisasi dalam menjalankan tugas-tugas dan kegiatan dalam sebuah organisasi. Penelitian Nugraha dan Adnyani (2018) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap OCB. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 1 dalam penelitian ini adalah:

H1: Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB pegawai Disdukcapil Kabupaten Bantul.

Wirawan (2017) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan melaksanakan tugas dan pekerjaan melebihi harapan organisasi, mematuhi kode etik, mematuhi peraturan, dan bekerja sesuai standar serta memiliki keterikatan dengan organisasi. Yuliani dan Katim (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 2 dalam penelitian ini adalah:

H2: Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB pegawai Disdukcapil Kabupaten Bantul.

Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor utama penentu perilaku OCB karena karyawan yang merasa puas akan berbuat lebih banyak bagi organisasi dalam pekerjaannya bahkan karyawan akan melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya secara penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurhayati, Minarsih, dan Wulan (2016) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap OCB. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 3 dalam penelitian ini adalah

H3: Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB pegawai Disdukcapil Kabupaten Bantul.

Selanjutnya dari keempat variabel tersebut akan dihipotesiskan secara simultan. Oleh karena itu hipotesis 4 pada penelitian ini adalah:

H4: Budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai Disdukcapil Kabupaten Bantul.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan untuk merancang penelitian ini adalah kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Disdukcapil Kabupaten Bantul. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul yang berjumlah 100 orang. Sampel dari penelitian ini berjumlah 60 responden dengan menggunakan teknik *sample random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi wawancara, dan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Skala yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas untuk menguji instrumen penelitian, analisis regresi linier berganda, uji t (uji parsial), uji f (uji simultan), dan koefisien determinasi (*Adjusted R²*).

Hasil dan Diskusi

Hasil uji Validitas dan Reliabilitas

Dari hasil uji validitas terlihat bahwa semua variabel dalam penelitian yaitu Budaya Organisasi (X₁), Komitmen Organisasi (X₂), Kepuasan Kerja (X₃) dan OCB (Y) memiliki nilai signifikansi < 0,05 dan r hitung > r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig	Standar Sig	R Hitung	R Tabel	Ket
Budaya Organisasi (X1)	1	0,000	0,05	0,794	0,254	Valid
	2	0,000	0,05	0,626	0,254	Valid
	3	0,000	0,05	0,750	0,254	Valid
	4	0,000	0,05	0,706	0,254	Valid
	5	0,000	0,05	0,707	0,254	Valid
	6	0,000	0,05	0,722	0,254	Valid
	7	0,000	0,05	0,767	0,254	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	1	0,000	0,05	0,663	0,254	Valid
	2	0,000	0,05	0,542	0,254	Valid
	3	0,000	0,05	0,461	0,254	Valid
	4	0,000	0,05	0,615	0,254	Valid
	5	0,000	0,05	0,613	0,254	Valid
	6	0,000	0,05	0,599	0,254	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	1	0,000	0,05	0,777	0,254	Valid
	2	0,000	0,05	0,754	0,254	Valid
	3	0,000	0,05	0,843	0,254	Valid
	4	0,000	0,05	0,755	0,254	Valid
	5	0,000	0,05	0,753	0,254	Valid
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	1	0,000	0,05	0,847	0,254	Valid
	2	0,000	0,05	0,760	0,254	Valid
	3	0,000	0,05	0,767	0,254	Valid
	4	0,000	0,05	0,814	0,254	Valid
	5	0,000	0,05	0,773	0,254	Valid

Sumber: data primer diolah tahun 2021

Dari hasil uji reliabilitas terlihat bahwa semua variabel dalam penelitian yaitu Budaya Organisasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), dan OCB (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	KET
Budaya Organisasi (X_1)	0,838	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_2)	0,802	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_3)	0,832	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	0,841	Reliabel

Sumber: data primer diolah tahun 2021

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Hioptesis

Variabel	Koefisien Regresi (b)	T	Sig.	Keterangan	Hasil
Budaya organisasi	0,218	2,087	0,041	Positif signifikan	H1: Diterima
Komitmen Organisasi	0,447	4,179	0,000	Positif signifikan	H2: Diterima
Kepuasan Kerja	0,264	2,083	0,042	Positif signifikan	H3: Diterima

Sumber: data primer diolah tahun 2021

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap OCB

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisiensi regresi yang bernilai positif sebesar 0,218 dan memiliki thitung 2,087 > ttabel 2,003 dengan nilai signifikansi sebesar 0,041 < 0,05. Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB diterima. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang ada di dalam organisasi tersebut maka semakin baik pula OCB yang dimiliki karyawan dan begitu juga sebaliknya, apabila semakin buruk budaya organisasi yang ada di dalam organisasi maka semakin buruk pula OCB yang dimiliki karyawan.

Hal ini sesuai dengan fenomena yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul yang dapat dilihat dari hasil observasi dan wawancara, bahwa yang terjadi terkait dengan budaya organisasi yaitu terdapat beberapa karyawan yang belum sadar pentingnya perilaku OCB dalam organisasi.

Hal tersebut terlihat dari karyawan yang masih bekerja secara individualis dan kurang cakap dalam memberikan penjelasan mengenai hal-hal detail kepada masyarakat yang datang ke kantor dan membutuhkan pelayanan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2010) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku anggota organisasi dalam menjalankan tugas-tugas

dan kegiatan dalam sebuah organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nugraha dan Adnyani (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap OCB.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,447 dan memiliki t hitung 4,179 > t tabel 2,003 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB” diterima. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi yang ada di dalam diri karyawan maka semakin baik pula OCB yang dimiliki karyawan dan begitu juga sebaliknya, apabila semakin rendah komitmen organisasi yang ada di dalam diri karyawan maka semakin buruk pula OCB yang dimiliki karyawan.

Hal ini sesuai dengan fenomena yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kabupaten Bantul yang dapat dilihat dari hasil observasi dan wawancara, bahwa yang terjadi terkait dengan komitmen organisasi yaitu beberapa karyawan masih bersikap acuh terhadap permasalahan yang terjadi di dalam organisasi dan kurangnya kontribusi karyawan dalam memberikan ide-ide dan masukannya bagi perusahaan saat terjadi permasalahan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Wirawan (2017) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan melaksanakan tugas dan pekerjaan melebihi harapan organisasi, mematuhi kode etik, mematuhi peraturan, dan bekerja sesuai standar serta memiliki keterikatan dengan organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuliani dan Katim (2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,264 dan memiliki T hitung 2,083 > T tabel 2,000 dengan nilai signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB” diterima. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin baik pula OCB yang dimiliki karyawan dan begitu juga sebaliknya, apabila semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin buruk pula OCB yang dimiliki karyawan.

Hal ini sesuai dengan fenomena yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kabupaten Bantul yang dapat dilihat dari hasil observasi dan wawancara, bahwa yang terjadi terkait dengan kepuasan kerja yaitu karyawan merasa pemimpin yang kurang memberi arahan dan kecilnya peluang untuk promosi atau naik jabatan bagi para karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2008) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor utama penentu perilaku OCB karena karyawan yang merasa puas akan berbuat lebih banyak bagi organisasi dalam pekerjaannya bahkan karyawan akan melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya secara suka rela. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurhayati, Minarsih, dan Wulan (2016) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap OCB.

Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap OCB

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	128,623	3	42,874	20,777	,000 ^b
Residual	115,560	56	2,064		
Total	244,183	59			

Sumber: data primer diolah tahun 2021

Table 5. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,726 ^a	,527	,501	1,437

Sumber: data primer diolah tahun 2021

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas budaya organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB (Y) dengan koefisien F sebesar 20,777 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Hasil uji F juga didukung oleh koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,501 atau 50,1% sedangkan sisanya 49,9% merupakan faktor yang mempengaruhi OCB yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel OCB Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap OCB

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap OCB pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul. Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan terdapat saran yaitu bagi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul terkait budaya organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul ada permasalahan yang paling menonjol yaitu masih terdapat beberapa karyawan yang bekerja secara individualis dan kurang maksimal dalam memberikan informasi detail dan pelayanan bagi masyarakat, hal tersebut sangat bertentangan dengan visi dan misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul. Untuk meningkatkan rasa kekeluargaan dan mengurangi rasa individualis di dalam diri karyawan dapat dilakukan dengan mengadakan acara khusus untuk karyawan seperti outbond dan untuk mengatasi karyawan yang bekerja kurang maksimal dapat dilakukan training atau sosialisasi tentang pentingnya memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat dan menyampaikan informasi dengan sangat detail kepada masyarakat yang membutuhkan. Dengan hal tersebut, diharapkan budaya organisasi semakin tertanam di dalam diri karyawan dan dapat meningkatkan perilaku OCB di dalam organisasi. Terkait komitmen organisasi pada karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul masih terdapat karyawan yang masih bersikap acuh terhadap permasalahan yang terjadi di dalam organisasi dan kurangnya kontribusi karyawan dalam memberikan ide dan masukan bagi permasalahan yang terjadi di dalam

organisasi. Sebaiknya perusahaan lebih memberikan banyak kesempatan serta memberikan motivasi kepada karyawan untuk mengungkapkan ide dan masukannya untuk organisasi. Organisasi juga perlu menanamkan bahwa permasalahan yang terjadi di dalam organisasi merupakan permasalahan bersama. Dengan hal tersebut, diharapkan mampu meningkatkan komitmen di dalam diri karyawan sehingga dapat meningkatkan perilaku OCB di dalam organisasi. Terkait kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil bahwa karyawan merasa bahwa pemimpin masih kurang dalam memberikan arahan bagi bawahan dan kecilnya peluang untuk promosi atau naik jabatan bagi karyawan. Sebaiknya pimpinan organisasi harus lebih memperhatikan bawahannya sehingga karyawan merasa diperhatikan dan diapresiasi sehingga puas dalam bekerja, selain itu organisasi dapat memberikan *reward* kepada para karyawan yang bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan dengan memberikan peluang untuk promosi jabatan.

Referensi

- Dadang. 2013. *E-Business dan E-Commerce*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Darmawati, Arum, Indartono, Setyabudi. 2015. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi”. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta* Vol.12, No.2.
- Morehead, G & Griffin, R. W. 2013. *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Nugraha, I. P. S. dan Adnyani, A. D. 2018. “Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Setda Kota “. *E-jurnal Manajemen Unud* Vol. 7, No.1
- Nurhayati, D.,dkk. 2016. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT. Prawirabhakti Sentrasejahtera di Kota Semarang”. *Journal of Management* Vol.2, No.2
- Robbins, S. P. 2001. *Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8*. Jakarta : Prenhallindo
- Robbins, S. P dan A, Judge Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke 12*. Jakarta : Salemba Empat
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Waspodo, A. dan Midaniati, L. 2021. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya Depok”. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* Vol.3, No.1
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta : PT. Rajagrafindo
- Wirawan. 2017. *Kepemimpinan : Teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian Edisi Ketiga*. Jakarta : Rajawali Pers
- Yuliani, I. dan K. 2017. “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. TAW Area Jakarta “. *Jurnal Riset dan Manajemen Fakultas Ekonomi Uniat* Vol.2, No.3