

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Study pada Karyawan Pemerintah Kabupaten Malang)

JAM
14, 4

Diterima, Agustus 2016
Direvisi, Oktober 2016
Disetujui, Nopember 2016

Rahayu Widayanti
Eni Farida

Program Studi Sistem Informasi
STMIK Pradnya Paramita Malang

Abstract: *One of the keys to success in the organization's growth is the ability of organizations in recruiting, developing, and maintain the human resources which the development of employee behavior are taken into account to improve the quality of service provided by the organization. One of the concepts of behavior is the organizational citizenship behavior (OCB), which is defined as a behavior beyond the standards defined by the organization. Some variables which affect the OCB development in the organization are the job satisfaction and organization commitment. On the other side, Malang Regency Government is currently trying to improve the OCB in SOEs (State Owned Enterprises), such as the State Electricity Company (PLN), in order to improve the quality of service to the public. 65 employees of Malang regency government has been taken as an object in this study, multiple linear regression approach is used as an analysis method with job satisfaction and organizational commitment are treated as two independent variables, while the OCB itself is treated as the dependent variable. The results showed that both variables have an influence, but job satisfaction is the most dominant variable on OCB.*

Keywords: *job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior, multiple linear regression*

Abstrak: Salah satu kunci keberhasilan dalam pertumbuhan organisasi adalah kemampuan organisasi seperti dalam merekrut, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia dimana perkembangan perilaku karyawan diperhitungkan untuk meningkatkan kualitas layanan yang disediakan oleh organisasi. Salah satu konsep perilaku yang dikenal adalah OCB (*Organizational citizenship behavior*), yang didefinisikan sebagai perilaku di luar standar yang ditetapkan oleh organisasi. Beberapa variabel yang mempengaruhi perkembangan OCB dalam organisasi adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Di sisi lain, Pemerintah Kabupaten Malang saat ini sedang berusaha untuk meningkatkan OCB di BUMN (Badan Usaha Milik Negara), seperti Perusahaan Listrik Negara (PLN), dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini, mengambil 65 CPNS dari pemerintahan Kabupaten Malang sebagai obyek, pendekatan regresi linear berganda digunakan sebagai metode analisis di mana kepuasan kerja dan komitmen organisasi diperlakukan sebagai dua variabel independen, sedangkan OCB sendiri diperlakukan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh, tetapi kepuasan kerja adalah variabel yang paling dominan pada OCB.

Kata Kunci: *kepuasan kerja, komitmen organisasi, perilaku warga organisasi, regresi linier berganda*



Jurnal Aplikasi
Manajemen (JAM)
Vol 14 No 4, 2016
Terindeks dalam
Google Scholar

Alamat Korespondensi:
Rahayu Widayanti, Program
Studi Sistem Informasi STMIK
Pradnya Paramita Malang.
DOI: <http://dx.doi.org/10.18202/jam23026332.14.4.10>

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia pada organisasi tersebut. Kunci sukses pertumbuhan setiap organisasi adalah kemampuannya dalam merekrut, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusianya. Efektifitas suatu organisasi dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang, tercapainya kepuasan kerja, dan komitmen terhadap perusahaan dan juga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Robbins & Judge, 2008).

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti sekarang ini, tugas semakin sering dikerjakan dalam tim, sehingga fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi menjadi sangat membutuhkan karyawan yang mampu menampilkan perilaku kewargaan organisasi yang baik, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati mentoleransi kerugian dan gangguan terkait dengan pekerjaan yang terjadi (Hendry, 2013). Kinerja sumber daya manusia (karyawan) yang tinggi akan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan (Krietner & Kinicki, 2004).

Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Malang berusaha meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan. OCB sangat penting artinya untuk menunjang keefektifan fungsi-fungsi organisasi, terutama dalam jangka panjang. OCB diharapkan dapat mempengaruhi keefektifan organisasi untuk tujuan meningkatkan produktivitas kerja, peningkatan produktivitas manajerial, efisiensi sumberdaya organisasional untuk tujuan-tujuan produktif, pemeliharaan karyawan, efektifitas koordinasi antar anggota-anggota tim dan antar kelompok-

kelompok kerja, mempertahankan SDM-SDM handal, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan-perubahan lingkungannya. Untuk dapat meningkatkan OCB karyawan, sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB. Peningkatan OCB diduga dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan dan komitmen pada organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Malang". Rumusan masalahnya penelitian adalah: (1) Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Pemerintah Kabupaten Malang? (2) Diantara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, variabel manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap *Organizational citizenship Behavior* (OCB)?

Pavalache-Ilie, (2013), dalam jurnalnya berjudul *Organizational citizenship behaviour, work satisfaction and employees' personality*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung sering mengadopsi perilaku warga organisasi. Perilaku ini berkaitan dengan efektivitas diri, internalisasi, dan lamanya pelayanan dalam organisasi. Dalam organisasi publik, ketersediaan untuk berkontribusi dengan perilaku ekstra peran dalam tempat kerja lebih intensif daripada di perusahaan swasta. Orang yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi lebih terlibat dalam perilaku sukarela.

Mohammad, Habib, Alias (2011) dalam jurnalnya berjudul *Job Satisfaction And Organisational Citizenship Behaviour: An Empirical study At Higher Learning Institutions*. Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja baik ekstrinsik dan intrinsik sangat penting dalam memprediksi perilaku kewarganegaraan.

Sharma, Bajpai, and Holani (2011) dalam jurnalnya berjudul *Organizational Citizenship Behavior in Public and Private Sector and Its Impact on Job Satisfaction: A Comparative Study*

in *Indian Perspective*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan pada organisasi sektor publik memiliki derajat OCB yang lebih besar dan kepuasan kerja akan meningkat atau menurun berdasarkan kenaikan atau penurunan OCB.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap OCB, terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap OCB, terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap OCB dan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB.

Penelitian Darmawati, *et al.* (2013) tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* 2) variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behavior*, variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior*.

Penelitian Haerani, Tikson (2011) tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan bank perkreditan rakyat dana niaga mandiri makassar, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Variabel komitmen berpengaruh positif tidak signifikan terhadap OCB. Dan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap OCB adalah variabel kepuasan kerja.

Penelitian Sumantri dan Pareke pada Studi Tentang *organizational citizenship behavior* dan Kepuasan Kerja Dosen pada PTN dan PTS provinsi Bengkulu menunjukkan bahwa Kepuasan kerja secara keseluruhan terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB.

Robbins (2007) menjelaskan bahwa adalah logis menganggap kepuasan sebagai predictor utama OCB, karena karyawan yang puas cenderung akan

berbicara positif mengenai organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin akan memberikan peran yang lebih karena merespon pengalaman positif mereka.

Menurut Griffin (2004), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut Luthans (1995), komitmen organisasi didefinisikan sebagai: keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Organ mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal (Podsakoff, dkk., 2000).

METODE

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan landasan teori yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB, kerangka konseptual dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1.

Hipotesis Penelitian

Pada gambar 2 adalah model hipotesis dimana hipotesis 1: (H1): Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB. Hipotesis 2 (H2): Terdapat

pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB. Hipotesis 3 (H3): Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap OCB

Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan termasuk jenis penelitian eksplanatif (*eksplanatory research*), karena menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis dan secara umum, data yang disajikan adalah dalam bentuk angka-angka yang dihitung melalui uji statistik.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja (X1), Komitmen organisasi (X2), sedangkan variabel terikat adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y).

Pengembangan instrumen ditempuh melalui beberapa langkah, yaitu: mendefinisikan operasional variabel penelitian, menyusun indikator variabel penelitian, dan menyusun instrumen (kuesioner penelitian) menggunakan skala likert.

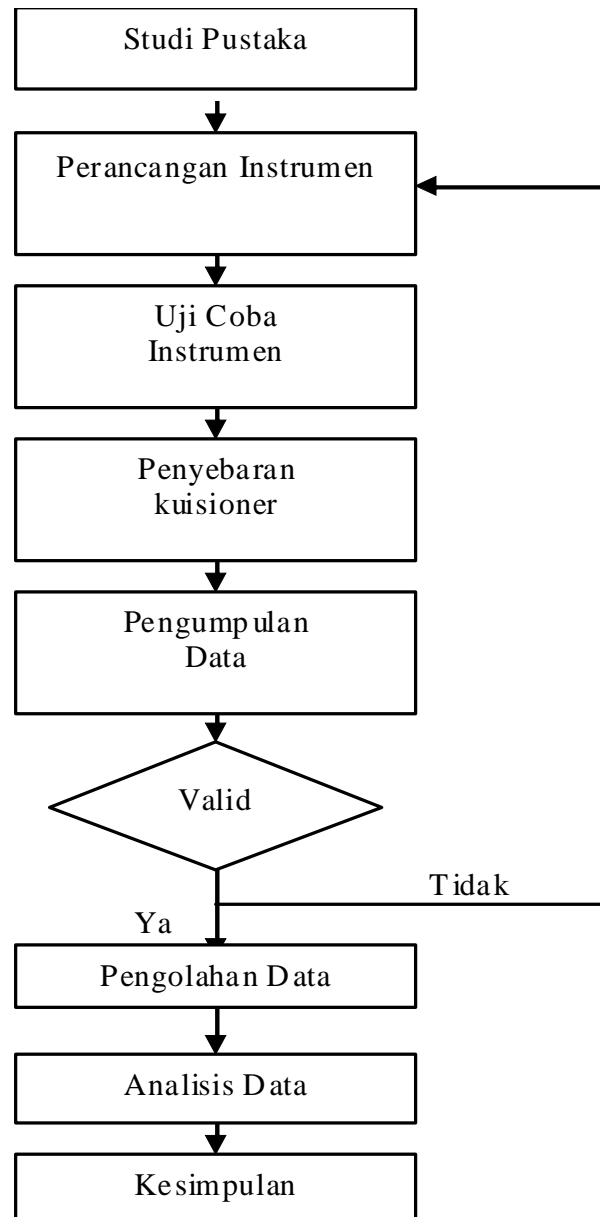
Model Hipotesis

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada karyawan Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Malang. Kabupaten Malang adalah salah satu Kabupaten di Indonesia yang terletak di Propinsi Jawa Timur dengan luas wilayahnya 3.534,86 km² dan jumlah penduduknya 2.446.218 jiwa (tahun 2010).

Sampel Penelitian

Jumlah karyawan Pemkab Malang adalah 15.936 orang, karena banyaknya populasi menyebabkan penelitian menggunakan sampel penelitian. Hair, *et al.* (1995) mengatakan semakin banyak sampel yang dipakai maka akan semakin baik. Walaupun demikian, apabila sampel terlalu besar maka akan menyulitkan untuk mendapatkan model yang cocok. Berdasarkan hal tersebut maka penentuan jumlah sampel adalah 5-10 kali indikator yang diukur. Sampel yang diambil

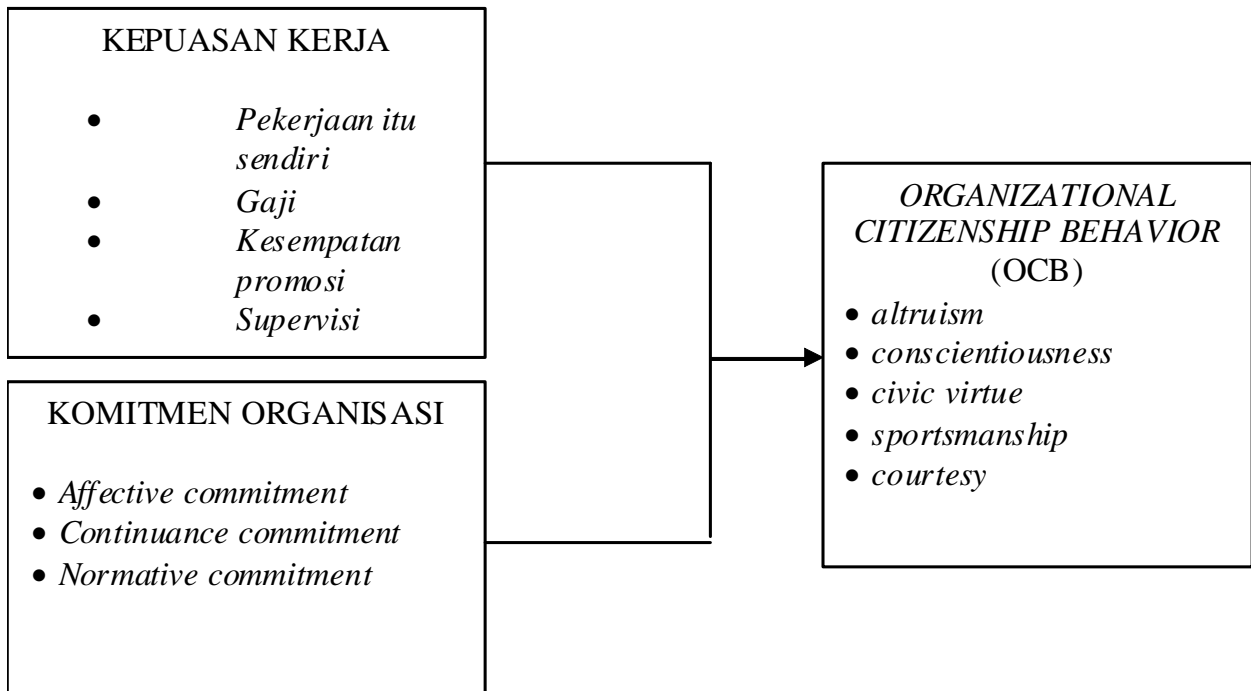


Gambar 1. Kerangka Penelitian

adalah sebagian karyawan dari populasi dengan ciri-ciri tersebut dan karena indikatornya berjumlah 13 maka sampel yang diambil minimal $5 \times 13 = 65$ karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil rekapitulasi yang dilakukan menghasilkan data demografis responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja. Berdasarkan data yang telah diolah mayoritas 55 persen responden adalah perempuan, sedangkan 45 persen adalah laki-laki.



Gambar 2. Model Hipotesis

Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden yang dianalisis lebih banyak perempuan daripada laki-laki. Mayoritas responden berusia ≤ 30 tahun dengan jumlah 29 persen, yang berusia >50 tahun sebesar 26 persen, selanjutnya usia $>30 - 40$ tahun sebanyak 22 persen. Sebagian besar responden adalah lulusan S1 sejumlah 49 persen, selanjutnya SMA sebanyak 31 persen, Diploma 12 persen, dan S2 sebesar 8 persen. Mayoritas responden mempunyai masa kerja >20 tahun sebesar 26 persen, berikutnya masa kerja $d'' 5$ tahun sebesar 25 persen, dan $>10-15$ tahun sebesar 18 persen, dan $>15-20$ sebesar 14 persen.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan pengujian lebih jauh maka sebuah instrumen penelitian perlu diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas data digunakan untuk mengukur keakuratan data-data yang diperoleh dari kuesioner. Formulasi uji validitas yang dipakai adalah dengan menggunakan *Pearson's product moment coefficient of correlation* sebagaimana yang terdapat dalam analisis korelasi. Berdasarkan koefisien *Pearson's product moment* menunjukkan bahwa seluruh item valid. Nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh untuk Kepuasan kerja (X1) adalah

0.826. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur *Kepuasan kerja* adalah reliable karena mempunyai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai *cut off* 0,60 (Ghozali, 2006). Nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh untuk Komitmen organisasi (X2) adalah 0.780. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur *Komitmen organisasi* adalah reliable karena mempunyai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai *cut off* 0,60 (Ghozali, 2006). Nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh OCB (X3) adalah 0.832. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur OCB adalah reliabel karena mempunyai koefisien *Cronbach's Alpha* 0.832 lebih besar dari nilai *cut off* 0,60 (Ghozali, 2006).

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan sebagai syarat dilakukannya analisis regresi berganda. Hasil pemeriksaan terhadap asumsi tidak terjadi multikolinier dilakukan dengan menghitung nilai *variance inflation factor* (VIF) pada variabel bebas. Nilai VIF pada kedua variabel adalah 3,026, $VIF > 10$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pada data tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 1. Hasil Pemeriksaan Asumsi

Variabel	Multikolinier		Heteroskedastisitas	
	Tolerance	VIF	Koefisien	P
Kepuasan kerja	0.330	3.026	0.137	0.187
Komitmen	0.330	3.026	-0.137	0.291
Kolmogorov-Smirnov, Z = 1,124, p = 0,160				

Sumber: data primer diolah, 2016

Asumsi lain yaitu nilai residual berdistribusi normal diuji menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai Z sebesar 1,124 dan p sebesar 0,160. Hasil uji distribusi yang tidak signifikan ($p > 0,05$) terhadap distribusi normal memberikan kesimpulan bahwa data residual mengikuti distribusi normal. Asumsi selanjutnya adalah pemeriksaan tidak terjadinya heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Prosedur uji yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas adalah uji Glejser, yaitu menghitung koefisien regresi antara nilai multak residual terhadap seluruh variabel bebas. Jika hasil uji-t terhadap koefisien regresi adalah tidak signifikan ($p > 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa pada nilai residual tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil yang ditunjukkan Tabel 1. dapat ditarik kesimpulan bahwa asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas dapat terpenuhi.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menggambarkan bentuk hubungan antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Koefisien regresi pada kedua variabel bertanda positif, hal ini bisa dimaknai bahwa kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh positif terhadap OCB. Hasil pengujian secara simultan pengaruh dari kedua variabel bebas terhadap OCB, pada bagian uji F diperoleh nilai $F = 39,030$ ($p < 0,05$) dan koefisien determinasi sebesar 55,7%. Hasil uji ini menjelaskan bahwa

kontribusi kedua variabel bebas dalam menjelaskan variasi OCB sebesar 55,7%.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi pada Tabel 2, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,148 + 0,584 X_1 + 0,487 X_2 \quad (1)$$

$$R^2 = 55,7\% \quad (2)$$

Koefisien regresi pada kepuasan kerja sebesar 0,584 berpengaruh positif terhadap OCB. Arah positif pada koefisien ini menjelaskan bahwa jika kepuasan kerja meningkat akan berdampak pada kenaikan OCB. Nilai $t = 3,190$ ($p < 0,05$), maka secara statistik koefisien regresi dari kepuasan kerja terhadap OCB adalah signifikan. Hasil ini menjelaskan bahwa keragaman OCB dapat dijelaskan secara langsung oleh kepuasan kerja. Koefisien regresi pada komitmen sebesar 0,487 berpengaruh positif terhadap OCB. Nilai $t = 2,126$ ($p < 0,05$), maka secara statistik koefisien regresi dari komitmen terhadap OCB adalah signifikan. Hasil ini menjelaskan bahwa keragaman OCB dapat dijelaskan secara langsung oleh komitmen. Hasil analisis secara keseluruhan memberikan kesimpulan bahwa penguatan OCB terjadi akibat tingginya kepuasan kerja dan kuatnya komitmen. Berdasarkan hasil koefisien regresi, pengaruh dominan terhadap OCB bersumber dari kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis 1 (H1)

Hasil analisis menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 39,030 (signifikansi $F = 0,000$), jadi dapat diketahui

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koef. Regresi	Std. Error	T	P	Keterangan
Kepuasan kerja	0,584	0,183	3,190	0,002	Signifikan
Komitmen	0,487	0,229	2,126	0,038	Signifikan
Konstanta = 6,148 ; F = 39,030 ; p = 0,000 ; $R^2 = 0,557$; $R^2_{adj} = 0,543$					

(Sumber: data primer diolah, 2016)

bahwa signifikan $F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa model yang digunakan sesuai dengan data yang diperoleh dimana secara bersama-sama variabel kepuasan kerja (X1) komitmen organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap OCB (Y). Hasil pengujian tersebut menyimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Nilai Adjusted (R^2) menunjukkan 0,543 atau 54,3%, artinya bahwa variabel kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2) berpengaruh 54,3 persen terhadap OCB (Y). Sedangkan sisanya 45,7% dipengaruhi variabel-variabel lain di luar 2 variabel bebas yang diteliti.

Pengujian Hipotesis 2 (H2)

Hasil analisis pertama menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) mempunyai nilai b sebesar 0,584 dengan tingkat signifikansi $p = 0,02 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap OCB (Y). Selanjutnya hasil analisis kedua menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) mempunyai nilai b sebesar 0,487 dengan tingkat signifikansi $p = 0,03 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap OCB (Y). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa baik X1 ataupun X2 berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Pengujian Hipotesis 3 (H3)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel *kepuasan kerja* (X1) mempunyai nilai b sebesar 0,584 dengan tingkat signifikansi $p = 0,02 < 0,05$. Hasil analisis kedua menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) mempunyai nilai b sebesar 0,487 dengan tingkat signifikansi $p = 0,03 < 0,05$. Didasarkan pada hasil uji statistik tersebut terbukti bahwa *kepuasan kerja* (X1) berpengaruh dominan terhadap OCB (Y) dibandingkan dengan komitmen organisasi (X2), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (H3) diterima.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian telah dilakukan sebaik-baiknya, namun demikian keterbatasan yang bisa dijadikan pertimbangan oleh peneliti berikutnya adalah penelitian ini bersifat kuantitatif sehingga tidak menutup kemungkinan data

yang diolah mengalami bias, sehingga penelitian perlu dipadukan dengan penelitian kualitatif untuk melengkapinya

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang baik bagi Pemerintah Kabupaten Malang khususnya, dan para peneliti lainnya terkait dengan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap OCB. Ada dua variabel yang diteliti dari sekian banyak variabel yang mempengaruhi OCB, namun demikian temuan yang diperoleh cukup menarik. Pada konteks karyawan, OCB akan meningkat jika kepuasan kerjanya tercukupi dengan baik, sehingga manajemen perlu lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena terbukti dapat meningkatkan OCB, di samping variabel lainnya yaitu komitmen organisasi.

Penelitian ini menghasilkan beberapa implikasi yang perlu dicermati oleh pihak terkait: (1). Variabel-variabel yang berpengaruh terhadap OCB sebenarnya banyak, ini dibuktikan oleh kontribusi variabel-variabel lain di luar penelitian yang masih di atas 45,7%, hal ini dapat dilihat dari hasil uji F sebesar 39,030%. Ini membuka kesempatan bagi peneliti mendatang untuk dapat memasukkan variabel-variabel lain sehingga penelitian menjadi lebih lengkap. Oleh karena itu variabel ini masih perlu dipadukan dengan variabel lain seperti variabel motivasi, budaya organisasi, dan lain-lain, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan maksimal (2).

KESIMPULAN

Pembahasan penelitian pada karyawan Pemerintah Kabupaten Malang menghasilkan informasi yang menarik. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan. Berdasarkan umur, rata-rata responden berusia antara ≤ 30 tahun. Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden adalah lulusan S1, sedangkan untuk masa kerja, mayoritas responden mempunyai masa kerja >20 . Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar indikator mempunyai validitas yang baik. Selain itu, pengujian Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa seluruh item-item kuesioner mempunyai reliabilitas yang bagus. Hasil pemeriksaan terhadap asumsi menunjukkan tidak terjadi multikolinier, nilai residual berdistribusi

normal, serta tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujian hipotesis menerima seluruh hipotesis, di mana hipotesis 1 (H1) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *OCB*, hipotesis 2 (H2) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *OCB*, dan hipotesis 3 (H3) menyatakan bahwa variabel *kepuasan kerja* mempunyai pengaruh dominan terhadap komitmen organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Darmawati, A., Hidayati, and Herlina. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior, *Jurnal Economia* Vol.9 No 1.... Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ferdinand, A. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BPUNDIP.
- Ghozali, I. 2006. *Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gujarati, D. 1995. *Basic Econometric*, McGraw Hill, New York.
- Hendry. 2013. *Organizational Citizenship Behavior-OCB*, Teori online Digital Library and Research Consulting.
- Kreitner, R., dan Kinichi, A. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Konovsky, M.A., and Organ, D.W. 1996. Dispositional and Contextual Determinants of Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 17 No. 3, pp. 253-66.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., and Smith, C.A. 1993. "Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conception", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78 No. 4, pp. 538-51.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., and Topolnytsky, L. 2002. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 61 No. 1, pp. 20-52.
- Muranaka, Andi, S. 2012, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Dana Niaga Mandiri Makassar*, Skripsi, Fakultasnomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Mohammad, J., Habib, F.Q., and Alias, M.A. 2011. *Job Satisfaction and Organisational Citizenship Behaviour: an Empirical study At Higher Learning Institutions*, *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 16, No. 2, 149-165, July 2011, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi 43600, Selangor Darul Ehsan, Malaysia.
- Organ, D.W. 1988, *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington Books, Lexington, MA.
- Organ, D.W., and Ryan, K. 1995, *A Meta-Analytic Review of Attitudinal And Dispositional Predictors of Organizational Citizenship*, *Personnel Psychology*, Vol. 48 No. 4, pp. 775-802.
- Organ, D.W., and McFall, J.B. 2004. *Personality and citizenship behavior in organizations*, in Smith, B.S.D.B. (Ed.), *Personality and Organizations*, Lawrence Erlbaum, Mahwah, NJ, pp. 291-316.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., and MacKenzie, S.B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., and Bachrach, D.G. 2000, "Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research", *Journal of Management*, Vol. 26 No. 3, pp. 513-63.
- Pavalache-Ilie, M. 2013, *Organizational Citizenship Behaviour, Work Satisfaction and Employees' Personality*, *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 127 (2014) 489-493.
- Robbins, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. 2008. *Perilaku Organisasi* Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Suryana, S., Fahrudin, Js P. 2010. Studi tentang Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan kerja Dosen Pada PTN dan PTS Provinsi Bengkulu. *Jurnal Garuda Dikti*.