



ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DITINJAU DARI KEPUASAN KERJA INTRINSIK

Suparno Eko Widodo*

Ariq Jaka Ramadhanu**

*Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

** Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

DOI: <https://doi.org/10.21009/JPPP.041.01>

Alamat Korespondensi:

suparnoekowidodo@unj.ac.id

jakaramadhanu@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of intrinsic job satisfaction on organizational citizenship behavior (OCB). Measurement of variable of organizational citizenship behavior (OCB) using measuring tool from Podsakoff (1997) and for measurement of job satisfaction variable using measuring tool that is Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). The method of data processing conducted in this study is the method of regression analysis. The result of research conducted is the behavior of citizenship organization (OCB) (Y) has increased one unit, then job satisfaction variable (X) will automatically add 0.365. It can be concluded that there is a positive (+) effect of intrinsic work satisfaction on the behavior of organizational citizenship (OCB). Seen from result of significance test of result of comparison F Counting 52,4 with F Table (1; 71) is 3,90 then result is F Count bigger than F Table. From the comparison of $p = 0,000$ and the significance level $\alpha = 0.05$, the result is $p < \alpha$. The conclusion is H_0 is rejected then, There is influence of intrinsic work satisfaction on the behavior of citizenship organization (OCB) BPM members of all faculties at the State University of Jakarta. Variable self employment satisfaction 24.1% and felt by other factors outside of job satisfaction such as leadership style, personality type, self efficacy, and others.

Keywords

intrinsic job satisfaction, organizational citizenship behavior, house of students representative

1. Pendahuluan

Perguruan tinggi telah menjadi standarisasi pendidikan yang dipilih masyarakat untuk dapat bersaing di era global yang ketat akan kompetisi. Perkembangan terjadi di segala bidang kehidupan manusia, mulai dari perubahan dari sisi lingkungan, budaya masyarakat yang bergerak dinamis, dan peningkatan kompetisi yang tidak dapat dibendung oleh zaman. Sejak manusia hadir di dunia, manusia diharapkan untuk mampu bersifat adaptif dalam menghadapi setiap perubahan seperti itu. Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap perubahan mengharapakan manusia untuk menjadi-

kannya sebagai tantangan dan pengalaman yang baru. Kemajuan zaman ini tidak hanya dihadapi manusia saja, tetapi organisasi pun sebagai wadah manusia untuk berinteraksi juga mengalami perubahan.

Organisasi dianggap sebagai wadah untuk membangun kepercayaan diri, mengasah kemampuan bersosialisasi, membiasakan bekerja didalam tim, melatih diri menegakkan komitmen, mengasah kemampuan manajemen waktu, memetakan masalah secara ilmiah dan menemukan solusi secara sistematis dan terukur, serta menjadi sarana untuk meningkatkan kualitas diri agar terampil berbicara di depan umum. Organisasi juga meru-

pakan wadah untuk mematangkan intelektual seorang mahasiswa agar antara akademis dan keterampilan sosial menjadi seimbang. Dengan demikian diharapkan setelah lulus mereka telah memiliki *soft skill* yang mewakili seluruh kemampuan tersebut saat terjun ke masyarakat dan bekerja di instansi-instansi pemerintahan maupun swasta. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, dikarenakan peran serta setiap individu serta kualitas yang dimiliki akan menentukan sukses atau tidaknya efektivitas suatu organisasi.

Terdapat beberapa faktor pendorong bagi anggota organisasi sehingga dapat menunjukkan perilaku OCB. Menurut Organ dan Ryan (dalam Christin, 2015) anggota organisasi menunjukkan perilaku OCB dibangun dari hubungan positif yang terjadi antara anggota organisasi dengan organisasinya. Anggota organisasi yang dimaksud akan menunjukkan perilaku OCB ketika mereka mempercayai bahwa suatu kinerja yang konsisten diimbangi dengan bagaimana perlakuan perusahaan terhadap mereka dengan konsistensi yang tinggi juga. Dengan kata lain, anggota organisasi yang menunjukkan perilaku OCB bertujuan untuk membalas perlakuan positif yang diberikan oleh tempatnya mengabdikan. Kepuasan kerja menjadi penting dalam sebuah organisasi karena kepuasan kerja berdampak positif terhadap efektifitas organisasi. Seorang anggota organisasi yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu-individu lain, dan melebihi ekspektasi dari segi pekerjaan mereka. Anggota organisasi yang puas mungkin lebih patuh pada panggilan tugas karena ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif yang pernah dirasakan.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional dari sebuah pekerjaan. Salah seorang bisa merasakan kepuasan di satu aspek dan di aspek yang lain. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif mengenai perasaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Dengan kata lain, anggota organisasi yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dengan pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja yang dirasakan anggota organisasi dapat memberikan dampak yang besar bagi individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi di tempat individu tersebut bekerja. Selain dapat mendorong

munculnya OCB, kepuasan kerja juga berkaitan dengan kinerja dan organisasi secara keseluruhan.

Badan Pengawas Mahasiswa Fakultas (BPM Fakultas) merupakan salah satu organisasi legislatif yang memiliki tugas utama mengawasi dan mengevaluasi kinerja Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM Fakultas). BPM memiliki anggota kepengurusan yang berasal dari berbagai macam jurusan yang bernaung dibawah setiap fakultas yang ada di lingkungan universitas. Setiap kepengurusan memiliki durasi jabatan selama satu tahun kerja. Dalam pelaksanaannya, BPM memiliki kewenangan, hak dan kewajiban yang sangat vital didalam terselenggaranya sistem pemerintahan yang legal dan terstruktur dikalangan mahasiswa, sehingga partisipasi kinerja setiap anggotanya sangat dibutuhkan hampir setiap saat, baik dalam melakukan pengawasan kinerja terhadap BEM, melakukan pengawasan terhadap terselenggaranya acara-acara dilingkungan kampus, memberikan umpan balik terhadap BEM, dan itu berlangsung sepanjang kepengurusan. Dengan latar belakang anggota yang beraneka ragam, keadaan ini seringkali membuat ketersediaan waktu seluruh anggota BPM menjadi tidak fleksibel, beberapa orang pengurus terkadang terlihat lebih sering dibandingkan wajah-wajah pengurus yang lainnya, dan yang lainnya hanya dapat menyempatkan waktu sesekali untuk memenuhi jadwal piket di ruang sekretariat.

Sikap seorang mahasiswa menyesuaikan diri sebagai seorang organisator dapat menentukan perilaku mereka selanjutnya dalam menjalani perubahan tersebut. Organisator yang dapat mengerjakan tanggung jawabnya dengan baik, tentunya secara alami akan mengalami perkembangan ke arah yang lebih matang. Organisator-organisator matang tentunya memiliki komitmen yang baik terhadap organisasinya, Dengan terbentuknya komitmen yang kuat, tanggung jawab yang dipikul oleh individu-individu tersebut seolah-olah tidak lagi dianggap sebagai beban oleh mereka, namun lebih kepada sebagai tahapan untuk memperbaharui kapasitas diri. Dari situlah munculnya keikhlasan dan perasaan senang dalam bekerja, sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja. Di dalam organisasi, tanggung jawab tidaklah dibebankan kepada satu atau dua orang individu saja. Organisasi bekerja dengan kekompakan tim, didalam organisasi terdapat beberapa

bidang komisi yang beranggotakan beberapa orang di dalamnya. Saat tugas maupun agenda-agenda di dalam organisasi terus berdatangan, mungkin saja tidak semua orang didalam kelompok kecil tersebut sedang memiliki waktu yang memadai atau mampu mengerjakannya seorang diri. Sedangkan tugas yang menghampiri tersebut semestinya tidak memandang alasan apapun untuk mengalami penundaan, dan menuntut untuk diselesaikan sesuai jangka waktu yang telah ditetapkan. Kedewasaan mahasiswa sebagai seorang organisator tentunya akan berperan penting demi efektifitas organisasi yang baik.

Peneliti menemukan dua bentuk perilaku baik perilaku aktif dan perilaku pasif yang ditunjukkan oleh para anggota Badan Perwakilan Mahasiswa terwujud menjadi suatu fenomena, peneliti kemudian tertarik untuk menelaah apa yang membuat kinerja Badan Perwakilan Mahasiswa itu sendiri masih memiliki pencapaian yang baik. Organisasi Badan Perwakilan Mahasiswa pada akhir kepengurusan dapat melakukan pengawasan terhadap kinerja Badan Eksekutif Mahasiswa, laporan-laporan setiap divisi di dalam tubuh Badan Perwakilan Mahasiswa tetap terselesaikan sesuai jadwal. Peneliti ingin mengetahui bagaimana efektivitas organisasi Badan Perwakilan Mahasiswa tetap memiliki nilai evaluasi yang cenderung positif disamping keberagaman perilaku yang ditunjukkan oleh para pengurus Badan Perwakilan Mahasiswa, dan apa yang membuat anggota yang tetap bekerja aktif untuk organisasinya tetap menghasilkan kinerja dengan baik meskipun rekan-rekan mereka terlihat kurang memiliki kinerja yang proaktif.

Berdasarkan rumusan masalah diatas penulis tertarik untuk meneliti mengenai kepuasan kerja dan OCB pada anggota BPM di Universitas Negeri Jakarta dengan melakukan penelitian berjudul: Pengaruh Kepuasan Kerja Intrinsik terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada anggota BPM di Universitas Negeri Jakarta. Hipotesis yang dikemukakan peneliti adalah H_a : terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada anggota organisasi BPM di Universitas Negeri Jakarta. Seangkan hipotesis Nullnya yaitu tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada

anggota organisasi BPM di Universitas Negeri Jakarta.

2. Metode Penelitian

Tipe penelitian dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Soehartono (2008) penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu masyarakat atau suatu kelompok orang tertentu atau gambaran tentang suatu gejala atau hubungan antara dua gejala atau lebih. Jenis penelitian deskriptif ini berusaha menerangkan hubungan pengaruh atau kausalitas antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan menggunakan metode survei.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota aktif Badan Perwakilan Mahasiswa di setiap fakultas di Universitas Negeri Jakarta, dengan total jumlah anggota sebanyak 315 orang dengan Teknik sampling yaitu teknik *simple random sampling*.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel terikat dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dirancang sendiri oleh peneliti dengan berdasar pada dimensi-dimensi OCB yang dikemukakan oleh Podsakoff (1997), yaitu *helping behavior*, *civic virtue*, dan *sportsmanship*. Sedangkan Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel terikat dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *Minnesota Satisfaction Quistionnaire* (MSQ) yang dikembangkan oleh oleh Weiss, Dawis, England & Lofquist pada tahun 1967. *Minnesota Satisfaction Quistionnaire* (MSQ) adalah instrumen pengukur kepuasan kerja yang dirancang sedemikian rupa yang didalamnya dimuat secara rinci unsur-unsur yang terkatégorikan dalam unsur kepuasan dan ketidakpuasan. Dalam perkembangannya alat ukur ini juga telah dikembangkan oleh Blanchard kedalam bentuk *short-form* sehingga responden terhindar dari kelelahan saat melakukan pengisian kuisisioner. Alat ukur ini digunakan peneliti karena didalam alat ukur ini juga dijelaskan bahwa kepuasan terbagi dalam dua pendekatan, yakni instrinsik dan ekstrinsik. Pendekatan dimensi instrinsik ini sangat cocok digunakan untuk meneliti aspek-aspek kepuasan kerja yang terdapat di ranah organisasi non-profit seperti Badan Per-

wakilan Mahasiswa (BPM), peneliti pun juga melakukan adaptasi terhadap instrument ini dikarenakan minimnya aitem-aitem yang menjadi dasar penelitian sehingga peneliti mengembangkannya yang mulanya dari 20 aitem menjadi 46 aitem.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Hasil Penelitian dan Diskusi

Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan hipotesis yang diajukan peneliti diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja intrinsik dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) anggota Badan Perwakilan Mahasiswa (BPM) Fakultas di Universitas Negeri Jakarta. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil output SPSS, di mana nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 sedangkan nilai F hitung sebesar 52,4 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,90.

Tabel 1. Uji Korelasi

Variabel	p	α	Interpretasi
Kepuasan Kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,000	0,05	Terdapat hubungan yang signifikan

Berdasarkan penelitian dan pengujian hasilnya yang telah dilakukan, ditemukan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Dengan hasil positif tersebut, maka membuktikan pernyataan Robbins dan Judge (2008) mengenai hubungan positif keduanya dimana keduanya berpendapat bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB dianggap logis karena anggota organisasi yang merasa puas akan lebih dapat berbicara positif tentang organisasi ditempat anggota organisasi tersebut bekerja, membantu orang lain dan bertindak melebihi harapan normal dari pekerjaannya. Dimensi kepuasan kerja intrinsik (dari dalam diri) pada anggota organisasi non profit seperti Badan Perwakilan Mahasiswa (BPM) tentunya bukan menjadi satu-satunya faktor penyebab terjadinya kepuasan kerja dalam proses belajar dan menambah pengalaman dalam berorganisasi di lingkungan kampus, akan tetapi ketika kepuasan kerja intrinsik tersebut telah berhasil dicapai, bukannya tidak mungkin para anggota BPM turut bersinergi bekerja dalam tim membantu sesama dan melakukan perilaku ekstra yang melebihi kewajibannya seharusnya dalam mencapai efektivitas organisasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang peneliti telah lakukan dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada anggota Badan Perwakilan Mahasiswa (BPM) fakultas di Universitas Negeri Jakarta.

5. Daftar Pustaka

- Allison, B. J., Richard S. V., & Dryer, S. (2010). Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education for Business*, 282-288.
- Azwar, S. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Anderson, N., Deniz S. O., Handan K. S, Chockalingam V. (2005). *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology, Volume 2*. London: Sage Publications.
- Blanchard, A. L., Welbourne, J. L. (2009). Followership Styles and Employee Attachment to the Organization. *In The Psychologist-Manager Journal*, 12, 115-118.

- Burhanuddin, A. (2013). *Pengaruh Followership terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. (Tesis). Universitas Indonesia.
- Dubrin, A. J. (2000). *Applying Psychology: Individual and Organizational Effectiveness*. NJ: Prentice Hall.
- Faisal, M. (2005) *Hubungan antara Persepsi Hubungan Industrial dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan*. (Tesis) Universitas Indonesia.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2000) *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. NJ: Prentice Hall.
- Herdiani, I. (2005) *Mengkaji Kepuasan Kerja Expatriat di Indonesia*. (Tesis) Universitas Indonesia.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V. A Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Olivia, P. (2004) *Hubungan di antara Kepuasan Kerja, Kepuasan Imbalan, Kepuasan Keadilan Imbalan, dan Kepuasan Hidup Pada Karyawan*. (Skripsi) Universitas Indonesia.
- Paille, P. (2009). Assessing Organizational Citizenship Behavior in the French Context: Evidence Four Dimensional Model. *Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied*. Vol 143, 133-146.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M. & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational Citizenship Behavior and The Quantity and Quality of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262-270.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta.
- Rangkuti, A. A. (2012). *Konsep dan Teknik Analisis Data Penelitian Kuantitatif Bidang Psikologi Pendidikan*. Jakarta: FIP Press.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi ke-10*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sangadji, E. M. & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Santoso, A. (2010) *Statistik untuk Psikologi dari Blog Menjadi Buku*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Schultz, D., & Schultz, S. E., (1994). *Theories of Personality*. California: Brooks/Cole Publishing Company Pacific Grove.
- Setyoasih, I. (2014). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan komitmen Afektif Organisasi Terhadap Perilaku Organizational Citizenship Behavior dan Perilaku Berbagi Pengetahuan Pada Guru*. (Skripsi) Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suminto, B., Wahyu, W. (2014). *Aplikasi Model Rasch Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Cimahi: Trim Komunikata Publishing House.

Suparno Eko Widodo
Ariq Jaka Ramadhanu

Organizational Citizenship Behavior (OCB) Ditinjau
dari Kepuasan Kerja Intrinsik

Weiss, D. J., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for The Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Washington D.C: Department of Health, Education, and Welfare.

Widyastuti, F. (2012) *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Intensi Keluar Karyawan Departemen Telemarketing PT. Asuransi Jiwa XYZ*. (Tesis) Universitas Indonesia.