

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN  
KOMITMEN ORGANISASI DENGAN  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA  
KARYAWAN PT X DI JAKARTA**

**Corry Yohana**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: [corry\\_yohana@yahoo.com](mailto:corry_yohana@yahoo.com)

***ABSTRACT***

*The purpose of this study was to find out the relationship between job satisfaction and organizational commitment to organizational citizenship behavior (OCB) on employee of PT X in Jakarta. This study used a survey method with the correlational approach. Meanwhile sampling technique used is simple random technique. The samples were selected randomly. The results showed that: there is a positive relationship between job satisfaction and organizational commitment and organizational citizenship behavior (OCB) to the employees of PT X. Therefore if job satisfaction and organizational commitment of employees increases, the OCB will also increase.*

*Keywords: job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior (OCB)*

## PENDAHULUAN

SDM dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung SDM yang berkompeten suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk meminimalisasi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang SDM tidak lagi sebagai beban (biaya) bagi organisasi, melainkan sebagai aset (*partner*) dalam bekerja. Apabila hal ini dapat tercapai, akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan karyawan di organisasi.

SDM di Indonesia masih belum bisa dikatakan berkompeten. Guru Besar Administrasi Negara FISIP Universitas Indonesia, Eko Prasodjo mengatakan bahwa SDM di Indonesia masih tidak berkompeten. Hal ini tentu saja dapat menyebabkan dampak negatif yang luas (Damanik, 2004:1).

Perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat dan bersifat sangat tidak pasti mengharuskan setiap organisasi untuk selalu senantiasa berusaha meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kreatifitas untuk mencapai tujuan organisasi. Peningkatan ini sangat bergantung pada kesediaan SDM atau para karyawan yang dimiliki untuk berkontribusi secara positif dalam menyikapi perubahan tersebut. Perilaku untuk bersedia memberikan kontribusi positif ini diharapkan tidak hanya terbatas dalam kewajiban kerja secara formal, melainkan idealnya lebih dari kewajiban yang harus diembannya. Perilaku ini disebut *organizational citizenship behavior* (OCB). Perilaku ini menggambarkan perilaku karyawan yang sukarela membantu rekan kerjanya ketika menghadapi pekerjaan yang sulit, aktif dalam mengikuti rapat, aktif memberikan saran yang membangun untuk kemajuan perusahaan, berinisiatif mengikuti *training* untuk meningkatkan kompetensinya, dan tidak mengeluh tentang pekerjaan dan organisasi. Pada kenyataannya, yang terjadi adalah sebaliknya. Masih ada karyawan yang OCB nya kurang. Contohnya seperti mengeluh dalam bekerja. Ketika sedang menghadapi pekerjaan yang menumpuk, seringkali seorang karyawan mengeluh tentang tambah banyaknya tugas atas perintah dari atasan (Rio Kurniawan, 2009: 1) Selain hal di atas, masih ada karyawan yang selalu

berbicara tentang hal-hal buruk yang dialami di dalam perusahaan, bahkan cenderung menjelek-jelekkkan dengan berbagai komentar bernada sinis (Men Jung, 2011: 1)

Permasalahan tentang OCB ternyata dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Diantaranya: kepemimpinan, dukungan organisasi, keadilan organisasi, kepercayaan, kepribadian, iklim organisas, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen.

Dari berbagai faktor yang mempengaruhi OCB tersebut, penelitian ini difokuskan pada dua faktor yaitu kepuasan dan komitmen.

Faktor pertama yang mempengaruhi OCB adalah kepuasan Apabila kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tinggi, akan meningkat pula OCB nya. Karyawan akan melaksanakan tugas melebihi dari kewajiban formal yang ditentukan apabila ia mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Namun, pada kenyataannya masih ada permasalahan tentang kepuasan kerja. Contohnya, atasan kurang mau berkomunikasi kepada bawahannya. Atasan hanya mau berkomunikasi tentang penyelesaian tugas bawahannya, sedangkan untuk hal-hal yang tidak relevan dengan tugas atasan tidak mau menanggapi. Selain itu, karyawan merasakan bahwa mereka kurang sekali mendapat kecepatan tanggap dan perhatian dari atasan. Dari hal di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan rendah karena kurang mendapatkan perhatian dan tanggapan dari atasan.

Selain di atas masih ada permasalahan tentang kepuasan kerja, contohnya para karyawan PT. Pangansari Utama, salah satu perusahaan kontraktor PT. Freeport Indonesia mengancam akan menggelar mogok kerja jika tuntutan mereka tidak dituruti oleh manajemen perusahaan. Para karyawan meminta manajemen perusahaan segera menaikkan upah dan peningkatan kesejahteraan lainnya ( Kunto Wibisono, 2011: 1). Dari permasalahan di atas dapat disimpulkan bahwa para karyawan belum memiliki kepuasan kerja dari sisi gajinya karena kesejahteraan hidup mereka sebagai karyawan belum terpenuhi, yang dibuktikan dari adanya ancaman mogok kerja

Faktor kedua adalah komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki

komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki OCB yang tinggi pula. Suatu organisasi dimana para karyawannya dipandang dan diperlakukan sebagai anggota keluarga besar organisasi, akan terdorong untuk meningkatkan komitmen organisasi. Pada gilirannya komitmen organisasi akan berdampak pada berbagai sikap dan perilaku positif, seperti menghindari perilaku yang merugikan nama baik organisasi, kesetiaan pada pimpinan, kepada rekan setingkat dan kepada bawahan, dan kesediaan untuk menyelesaikan konflik melalui musyawarah dan sebagainya.

Pada kenyataannya masih ada permasalahan mengenai komitmen organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen karyawan terhadap organisasi/perusahaan masih kurang. Buktinya, beberapa organisasi masih membuat dan memasukkan unsur komitmen organisasi sebagai salah satu syarat seseorang untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan (Rahman Fauzan, 2009: 1)

Berdasarkan survei awal peneliti di PT X merupakan salah satu pasar swalayan terbesar di Indonesia. Banyaknya pengunjung yang datang untuk berbelanja mengharuskan karyawan aktif bekerja, bermobilitas tinggi, dan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dengan baik. Pada kenyataannya, OCB karyawan masih ada yang belum memuaskan. Karyawan fokus terhadap pekerjaannya masing-masing. Beberapa karyawan belum ada keinginan membantu rekannya yang pekerjaannya sedang banyak. Selain itu masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerjanya untuk kepentingan pribadinya, contohnya bermain telepon genggam pada saat jam kerja.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian, dan penulisan artikel ini adalah untuk mengetahui tentang pengaruh positif kepuasan kerja dan komitmen terhadap OCB karyawan di PT X.

## **KAJIAN TEORI**

### **Organizational Citizenship Behavior**

Pada dasarnya organisasi mengharapkan anggotanya untuk menerapkan tiga perilaku positif yaitu perilaku keanggotaan (membership behavior), perilaku tugas/kerja (task behavior) dan perilaku sosial anggota organisasi (Organizational Citizenship Behavior) . Perilaku keanggotaan terjadi pada saat anggota memutuskan untuk bergabung bersama sebuah organisasi. Perilaku kerja terjadi pada saat anggota melaksanakan tugas yang diberikan organisasi atau deskripsi tugas pekerjaannya. Perilaku sosial anggota organisasi (OCB) terjadi ketika anggota dengan sukarela melakukan kegiatan diluar deskripsi kerjanya. Diantara ketiga perilaku tersebut, perilaku OCB adalah perilaku yang sangat diharapkan oleh organisasi.

Organ, ( 2005: 3) mendefinisikan OCB: *Individual behaviour that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate prompts the effective functioning of the organization.* Dapat diartikan Perilaku individu yang leluasa dalam bertindak, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem formal, dan secara bertindak mempromosikan fungsi organisasi yang efektif dan efisien. Menurut Organ diatas, OCB berarti keleluasan bertindak dari karyawan untuk mendorong keefektifan organisasi, dan tindakan ini diluar deskripsi pekerjaan mereka.

Greenberg dan Baron, (2000: 408) yang menyatakan OCB adalah: *an informal form of behavior in which people go beyond what is normally expected of them to contribute to the wellbeing of their organization and those in it.* Pengertian dari hal ini, OCB adalah bentuk perilaku informal di mana orang melampaui apa yang diharapkan dari mereka untuk berkontribusi pada kesejahteraan organisasi dan orang-orang di dalamnya

Pernyataan ini menunjukkan bahwa OCB adalah perilaku individual yang bebas pilihan, tidak diarahkan atau dikenali secara eksplisit oleh system yang diakui secara formal, secara umum perilaku ini membuat fungsi organisasi menjadi lebih efektif dan efisien.

Newstrom, (2007: 214), berpendapat tentang OCB dibawah ini: *Organizational citizenship behavior which are discretionary actions above and beyond the call of duty that promote the organization's success. Organizational citizenship is often*

*marked by its spontaneity, its voluntary nature, its constructive impact on results, its unexpected helpfulness to others, and the fact that it is optional* (OCB adalah tindakan karyawan yang leluasa dan melampaui panggilan tugas yang ditujukan untuk keberhasilan perusahaan. OCB sering ditandai dengan spontanitas, sukarela, dampak konstruktif pada hasil, dan kegunaan tak terduga untuk orang lain.

Dari penjelasan Organ, Greenberg, Baron, dan Newstrom di atas dapat disimpulkan bahwa OCB adalah tindakan tolong-menolong yang dilakukan oleh karyawan dalam bekerja diluar kewajiban pekerjaan mereka. Tindakan ini dilakukan secara sukarela, tanpa diberi perintah atau secara spontan, untuk memberikan manfaat untuk orang lain, serta untuk keberhasilan perusahaan. Hal ini dapat dinilai sebagai kinerja karyawan.

Sedangkan James L. Gibson dkk. (2009: 145) berpendapat *Organizational citizenship behavior is the things that employees do that are beyond the call of duty, without consideration of reward or bonuses*. Penjelasan Gibson di atas bahwa OCB merupakan hal-hal yang dilakukan karyawan diluar tugas mereka tanpa memikirkan adanya imbalan.

Secara lebih sederhana Richard L. Daft, (2005: 454) mengartikan OCB sebagai Perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kesuksesan organisasi

Dari pengertian-pengertian tersebut di atas, berarti OCB merupakan perilaku informal yang melebihi persyaratan kerja yang tidak wajib dilakukan, hal ini berarti jika perilaku tersebut tidak dilakukan yang bersangkutan tidak dapat dikenakan hukuman. Akan tetapi, jika hal tersebut dilakukan dapat mempertahankan keberadaan dan meningkatkan efektivitas organisasi.

OCB menurut Greenberg dan Baron, (2000: 409) dapat dipilah menjadi lima kategori perilaku dasar, yaitu "*altruistic* (perilaku menolong), *conscientiousness* (kesungguhan), *sportsmanship* (sportifitas), *civic virtue* (tanggung jawab sebagai anggota), dan *courtesy* (rasa hormat)

*Altruism* atau perilaku menolong merupakan bentuk perilaku membantu anggota lain tanpa paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat

dengan operasi-operasi organisasi. Misalnya, membantu anggota yang pekerjaannya menumpuk atau sedang tidak masuk.

*Courtesy* atau rasa hormat merupakan bentuk perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap hak orang lain dan bertujuan mencegah munculnya masalah dalam pekerjaan yang berkaitan dengan anggota lain. Bentuk rasa hormat tersebut misalnya, menghargai pendapat atau masukan yang diberikan anggota lainnya.

*Sportsmanship* atau sikap sportif menunjukkan perilaku yang bersedia menerima keadaan (positif ataupun negatif) yang terjadi dalam organisasi. Artinya dalam keadaan apapun anggota selalu memberikan dukungan dan berusaha untuk tidak mengeluh ketika organisasi menghadapi masalah. Misalnya, tidak membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel dan tidak membesar-besarkan persoalan di luar proporsinya sebagai anggota.

*Civic virtue* atau tanggung jawab sebagai anggota organisasi merupakan perilaku yang menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial. Misalnya mengikuti seminar-seminar yang menambah pengetahuan dalam pekerjaannya sehingga dapat turut mengembangkan organisasi.

*Conscientiousness* atau kesungguhan ditunjukkan dengan kinerja yang melebihi standar minimum yang diharapkan organisasi. Misalnya taat terhadap peraturan-peraturan organisasi, tidak membuang waktu pada jam kerja, dan menghabiskan waktu untuk bekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa *organizational citizenship behaviour* (OCB) adalah perilaku individu yang tidak diatur dalam deskripsi pekerjaan yang berkontribusi positif terhadap organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya yang terbentuk melalui perilaku menolong (*altruisme*), rasa hormat (*courtesy*), sportifitas (*sportsmanship*), tanggung jawab sebagai anggota organisasi (*civic virtue*), dan kesungguhan (*conscientiousness*).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan adalah perasaan senang, suka, gembira dan lega karena sudah

terpenuhi hasrat dan harapan hatinya. Jika kepuasan tersebut terhadap kerja tentu kesenangan atau kegembiraan tersebut berkaitan dengan proses maupun hasil dari pekerjaan tersebut, sehingga lazim disebut dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Armstrong, (2003: 239) berkenaan dengan sikap dan perasaan seseorang tentang pekerjaannya. Sedangkan Robbins dan DeCenzo (2004: 229) lebih melihatnya sebagai sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya (*Job satisfaction is an employee's general attitude toward his or her job*). Namun menurut Newstrom dan Davis, (2002: 208) kepuasan kerja adalah sikap pribadi seseorang yang bersifat khusus, karena kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup (*life satisfaction*). Spector, (1997: 7) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat dimana seseorang menyukai pekerjaannya (*Job satisfaction is the degree to which people like their job*). Lebih tegas pengertian kepuasan kerja dikatakan oleh Locke yang dikutip langsung oleh Luthans, (2008: 141) adalah sesuatu yang menyenangkan atau keadaan perasaan positif seseorang terhadap hasil penilaian pekerjaannya atau pengalaman kerjanya sendiri (*a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experience*). Dari seluruh pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau suka seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, (2001: 98) Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum yang dapat diamati adalah kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan karyawan, dan kesempatan untuk maju

Menurut Organ, Podsakoff, dan Mackenzie, (2006: 89) Kepuasan kerja akan sangat mempengaruhi OCB daripada ukuran kinerja tugas inti dan produktivitas (*Job satisfaction and related job attitudes should more greatly influence OCB than do measures of core task performance and productivity*). Hal di atas menyebutkan kepuasan kerja memang dapat mempengaruhi OCB.

Robbins (2006: 109) berpendapat: Tampaknya logis untuk menganggap bahwa kepuasan kerja harus menjadi penentu utama perilaku kewargaan organisasi (OCB) karyawan. Karyawan yang puas akan tampak lebih mungkin berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat

kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal.

Menurut Greenberg dan Baron,(2008:231) OCB sangat berhubungan dengan kepuasan kerja. Faktanya, semakin karyawan puas dengan pekerjaan mereka, semakin besar pula kontribusi kewarganegaraan yang karyawan lakukan untuk perusahaan (*OCB is highly related to job satisfaction. In fact, the more people are satisfied with their jobs, the greater the good citizenship contributions they tend to make*). Menurut pendapat Robbins, Greenberg dan Baron diatas, kepuasan kerja dapat meningkatkan OCB karyawan.

### **Komitmen Organisasi**

Suatu organisasi dimana para karyawannya dipandang dan diperlakukan sebagai anggota keluarga besar organisasi, akan terdorong untuk meningkatkan komitmen organisasi. Pada gilirannya komitmen organisasi akan berdampak pada berbagai sikap dan perilaku positif, seperti menghindari perilaku yang merugikan nama baik organisasi, kesetiaan pada pimpinan, kepada rekan setingkat dan kepada bawahan, dan kesediaan untuk menyelesaikan konflik melalui musyawarah dan sebagainya.

Pada kenyataannya masih ada permasalahan mengenai komitmen organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen karyawan terhadap organisasi/perusahaan masih kurang. Buktinya, beberapa organisasi masih membuat dan memasukkan unsur komitmen organisasi sebagai salah satu syarat seseorang untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan ( Rahman Fauzan,2009: 1)

Menurut Raymon (2004: 324) Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan bersedia untuk melahirkan upaya atas namanya. Menurut Mathis dan Jackson, (2000: 99) komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan karyawan akan tujuan organisasi serta niat untuk tetap bergabung dengan organisasi. Greenberg dan baron, (2008: 234) mengemukakan pengertian komitmen organisasi bahwa keterlibatan para anggota dengan organisasi mereka dan ketertarikan untuk tetap bergabung dengan organisasi mereka.

Mc Shane dan Glinow (2011: 112) berpendapat bahwa karyawan dengan *effective commitment* yang tinggi memiliki motivasi kerja yang tinggi dan berperilaku OCB. Ini menerangkan bahwa sikap komitmen karyawan dapat menumbuhkan perilaku OCB karyawan dalam bekerja. Dengan demikian komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku karyawan. Kesediaan karyawan untuk terlibat dalam perilaku OCB terkait dengan komitmen organisasi, semakin karyawan bersikap melebihi tuntutan tugas apabila dibutuhkan. Hal ini membawa karyawan terlibat dalam berbagai bentuk perilaku OCB (Greenberg dan Baron, 2008: 434).

## **METODE**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan OCB karyawan di PT X.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT X cabang Kalibata di Jakarta. Populasi terjangkaunya adalah pramuniaga yang berjumlah 80 orang. Sampel penelitian ini berjumlah sebanyak 65 karyawan yang diambil secara acak sederhana (*simple random sampling*).

Data yang terkumpul dianalisis dengan regresi dan korelasi. Pengujian hipotesis pertama dan kedua dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi sederhana dengan rumus product moment dari Pearson. Sedangkan pengujian hipotesis ketiga dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi berganda (*multiple regression and correlation*).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum dilaksanakan analisis korelasi dan regresi data harus memenuhi beberapa persyaratan: (1) uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. (2) uji asumsi klasik, yaitu: uji Normalitas, uji Multikolinearitas, dan uji Heteroskedastisitas (3) uji signifikansi dan linearitas koefisien regresi. Rangkuman data dasar penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Rangkuman deskripsi Data**

Nilai Tendensi Sentral	Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	Komitmen organisasi (X <sub>2</sub> )	OCB (Y)
n	65	65	65
Mean	80,88	78,15	83,09
Std. Deviation	7,61	8,54	7,98
Variance	57,99	72,88	63,741

Sumber: Data Diolah

### Uji asumsi klasik

ujiasumsi klasik terdiri uji Normalitas, uji Multikolinearitas, dan uji Heteroskedastisitas. Uji normalitas galat taksiran menggunakan uji Kolmogorof dan shapiro Wilk. Kesimpulan persyaratan normalitas dalam penelitian ini terpenuhi. Lebih lanjut uji Multikolinearitas. Kesimpulan persyaratan Multikolinearitas dalam penelitian ini tidak terjadi gejala Multikolinearitas dalam model regresi ini. Lebih lanjut uji Heteroskedastisitas. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada gejala heteroskedastisitas.

### Pengujian Hipotesis

#### Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan OCB

Hasil analisis data menginformasikan bahwa persamaan regresi pasangan variabel ini adalah  $\hat{Y}=35,28+0,59X_1$ . Hasil pengujian signifikansi dan linearitas persamaan regresi disajikan pada tabel.2

**Tabel 2. ANAVA untuk Pengujian Singnifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi  $\hat{Y}=35,28+0,59X_1$**

Sumber	Varians	dk	JK	RJK	F hitung	F tabel
Total		65	452861	-	-	
Regresi(a)		1	447121,2	-	-	
Regresi(b)		1	1318,7	1318,7	31,22*)	3,99
Residu		63	2661,1	42,24		
Tuna cocok		17	895,87	52,7	1,37 <sup>ns)</sup>	1,87
Galat		46	1765,18	38,37		

Ket:\*) :Regresi berarti karena F hitung (31,22) > F tabel (3,99

ns) : Regresi linier karena F hitung (1,37) < F tabel (1,87)

Berdasarkan tabel di atas dapat dinyatakan bahwa persamaan regresi tersebut adalah sangat signifikan dan linear. Selanjutnya menghitung kekuatan hubungan pasangan variabel tersebut melalui perhitungan korelasi product moment dan dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasinya. Hasil

pengujian disajikan pada tabel 3.

**Tabel 3. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi antara variabel  $X_1$  dan Y**

Persamaan Regresi	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t hitung	t tabel
$\hat{Y}=35,28+0,59X_1$	0,570	33%	5,57	1,671

Ket : t hitung > t table yaitu  $5,57 > 1,671$ , maka  $H_0$  ditolak atau terdapat koefisien korelasi yang signifikan antara variabel X dengan Y.

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi seperti terlihat pada tabel diatas ternyata koefisien korelasi antara kepuasan kerja ( $X_1$ ) dengan OCB (Y) sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan positif antara kedua variabel tersebut diatas teruji kebenarannya. Dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja, akan semakin tinggi pula OCB.

Apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel bebas lainnya yaitu komitmen organisasi maka diperoleh koefisien korelasi parsial  $r_{y1.2}$  sebesar 0,549 dan hasil ini signifikan pada  $\alpha = 0,05$ . Koefisien parsial tersebut menunjukkan bahwa bila dilakukan pengontrolan terhadap variabel bebas lainnya hubungan tersebut masih tetap berarti, yaitu terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan OCB. Hasil analisis juga menunjukkan Koefisien determinasinya sebesar 0,33. Ini berarti 33% varians OCB dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja.

### **Hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB**

Hasil analisis data menginformasikan bahwa persamaan regresi pasangan variabel ini adalah  $\hat{Y}=57,26+0,33X_2$ . Hasil pengujian signifikansi dan linearitas persamaan regresi disajikan pada tabel 4.

**Tabel 4. ANAVA untuk Pengujian Singnifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi  $\hat{Y}=57,26+0,33X_2$**

Sumber Varians	dk	(JK)	(RJK)	F hitung	F tabel
Total	65	452861	-	-	
Regresi (a)	1	448781,6	-	-	
Regresi (b)	1	471,9	471,9	8,24*)	3,99
Residu	63	3607,5	57,26		
Tuna cocok	26	984	15,62	0,22ns)	1,63
Galat	37	2624	70,92		

Ket:\*) :Regresi berarti karena F hitung (31,22) > F tabel (3,99)  
 ns) : Regresi linier karena F hitung (1,37) < F tabel (1,87)

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa persamaan regresi tersebut adalah sangat signifikan dan linear. Selanjutnya menghitung kekuatan hubungan pasangan variabel tersebut melalui perhitungan korelasi product moment dan dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasinya. Hasil pengujian disajikan pada tabel 5.

**Tabel 5. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi antara variabel  $X_2$  dan Y**

Persamaan Regresi	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t hitung	t tab
$\hat{Y}=57,26+0,33X_2$	0,272	7,4%	2,239	1,671

Keterangan : t hitung > t table yaitu 2,239 > 1,671, maka H0 ditolak atau terdapat koefisien korelasi yang signifikan antara variabel X dengan Y

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi seperti terlihat pada tabel diatas ternyata koefisien korelasi antara komitmen organisasi ( $X_2$ ) dengan OCB (Y) sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan positif antara kedua variabel tersebut diatas teruji kebenarannya. Dengan kata lain semakin tinggi komitmen organisasi, akan semakin tinggi pula OCB.

Apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel bebas lainnya yaitu kepuasan kerja maka diperoleh koefisien korelasi parsial  $r_{y21}$  sebesar 0,203 dan hasil ini signifikan pada  $\alpha = 0,05$ . Koefisien parsial tersebut menunjukkan bahwa bila dilakukan pengontrolan terhadap variabel bebas lainnya hubungan tersebut masih tetap berarti, yaitu terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan OCB. Hasil analisis juga menunjukkan Koefisien determinasinya sebesar 0,074. Ini berarti 7,4% varians OCB dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi

**Hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan OCB**

Hasil analisis data menginformasikan bahwa persamaan regresi pasangan variabel ini adalah  $\hat{Y}=25,054+0,564X_1+ 0,159X_2$ . Hasil pengujian signifikansi dan linearitas persamaan regresi disajikan pada tabel 6.

**Tabel 6. ANAVA untuk Pengujian Singnifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi  $\hat{Y}=25,054+0,564X_1+ 0,159X_2$**

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F hitung	F tabel
Total	65	452861	-	-	
Regresi (b)	2	314145,273	4833,00	74,180**	3,14
Sisa	62	4039,446	65,152		

Ket:\*\*) : Regresisangat signifikan karena F hitung (74,180) > F tabel (3,99)

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa persamaan regresi ganda tersebut adalah sangat signifikan. Selanjutnya menghitung kekuatan hubungan pasangan variabel tersebut melalui perhitungan korelasi product moment dan dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasinya. Hasil pengujian disajikan pada tabel 7.

**Tabel 7. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda**

Korelasi	R	Fhitung	F tabel
$R_{y12}$	0,594	28,453	3,14

Ket: Koefisien Korelasi Ganda Sangat Signifikan karena Fhitung>t table yaitu 28,453>3,14, pada  $\alpha = 0,05$

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi seperti terlihat pada tabel diatas ternyata koefisien korelasi ganda dalam penelitian ini terbukti sangat signifikan. Ini membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ) dengan OCB (Y) teruji kebenarannya. Koefisien determinasi adalah sebesar  $r^2_{y12}=0,35$ , ini menunjukkan bahwa =35% variabel yang terjadi pada OCB dapat ditentukan oleh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi melalui persamaan regresi  $\hat{Y}=25,054+0,564X_1+ 0,159X_2$

## **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan OCB
2. Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan OCB
3. Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan OCB

### **Implikasi**

Implikasi dari penelitian ini adalah

1. Perusahaan harus dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan bagian pramuniaganya. Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan OCB yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan kreatifitas pada organisasi, selain itu dapat pula meningkatkan kinerja karyawan.
2. Perusahaan harus dapat meningkatkan komitmen organisasi yang tinggi pada proses seleksi karyawan. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan OCB yang akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan di atas, saran – saran yang kiranya dapat diberikan oleh peneliti adalah :

1. Perlu adanya pengawasan yang berkelanjutan dan konsisten dari atasan kepada bawahannya. Contohnya seperti atasan bersedia membimbing bawahannya mengenai pekerjaan dan bersedia menegur kesalahan bawahannya dalam bekerja.
2. Perlunya pemberian gaji yang pantas dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan dan cukup untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya agar karyawan mempunyai OCB yang tinggi.
3. Perlu pembinaan dan peningkatan komitmen organisasi baik komitmen efektif, berkesinambungan maupun komitmen normatif. Caranya dengan

melalui kebijakan organisasi yang adil dan cara menyampaikan kebijakan organisasi tersebut kepada karyawan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan sehingga terdorong untuk bekerja lebih maksimal. Dan untuk untuk komitmen normatif dengan cara memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Damanik, Caroline. *Kompetensi dan Moralitas, Masalah Birokrasi Indonesia*. 2009. <http://nasional.kompas.com/read/2009/07/21/18121066/function.simplex.ml-load-file> (Diakses 18 Februari 2013).
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. *Behavior in Organizations*. Ninth Edition. New Jersey: Prentice Hall, 2008.
- Jung, Men. *Never Bite the Hands that Feed You*. 2011. <http://www.seputar-indonesia.com/ediscetak/content/view/415877/> (Diakses 3 Maret 2013).
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. Seventh Edition. Singapore: Mc Graw Hill Inc., 1995
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ninth Edition. Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Organ, Dennis W., Philip M. Podsakoff, dan Scott B. Mackenzie. *Organizational Behavior: its nature, antecedents, and consequences*. United States of America: Sage Publications Inc., 2006.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-10. Jakarta: PT. Indeks, 2006. ----- *Essentials of Organizational Behavior*. Seventh edition. New Jersey: Prentice Hall, 2003
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, 2005.. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta, 2007
- Wibisono, Kunto. *Mogok karyawan PT. Pangansari Utamaancam produksi Freeport*. 2012 <http://www.antarane.ws.com/berita/308341/mogok-karyawan-pt-pangansari-utama-ancam-produksi-freeport> (Diakses 17 Juni 2012).