

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Kantor Kecamatan Wilayah Utara Brantas, Kabupaten Jombang

Rita Mutiarni, Nurul Hidayati
STIE PGRI Dewantara Jombang

Korespondensi: rita.dewantara@gmail.com

abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai di 5 (lima) kantor Kecamatan yang berada di wilayah utara brantas. 2) Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai di 5 (lima) kantor Kecamatan yang berada di wilayah utara brantas. 3) Mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. 4) Diantara kepuasan kerja dan komitmen organisasi manakah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai di 5 (lima) kantor Kecamatan yang berada di wilayah utara brantas. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional untuk melihat hubungan antar variabel. Sampel penelitian ini adalah pegawai di 5 (lima) kantor Kecamatan yang berada di wilayah utara brantas, data dari penelitian ini yaitu data primer yang bersumber kuesioner, dengan alat analisa regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai di 5 (lima) kantor Kecamatan yang berada di wilayah utara brantas dengan koefisien 5.793. Sedangkan variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai di 5 (lima) kantor Kecamatan yang berada di wilayah utara brantas dengan koefisien 4.052. Dan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai di 5 (lima) kantor Kecamatan yang berada di wilayah utara brantas.

Kata Kunci : *kepuasan kerja, komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Abstract

This study aims to 1) determine the effect of job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employees in 5 (five) District offices in the northern region of Brantas. 2) Determine the influence of organizational commitment to Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employees in 5 (five) Sub-district offices in the northern region of Brantas. 3) Knowing the effect of job satisfaction and organizational commitment simultaneously affect Organizational Citizenship Behavior (OCB). 4) Which work satisfaction and organizational commitment have the most dominant influence on Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employees in 5 (five) Sub-district offices in the northern region of Brantas. This research is a correlational research to see the relationship between variables. The sample of this study were employees in 5 (five) subdistrict offices located in the northern region of Brantas, the data from this study were primary data sourced from questionnaires, with multiple regression analysis tools. The results of this study indicate that: 1) Job satisfaction variables have a positive influence on Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employees in 5 (five) Sub-district offices in the northern region of Brantas with a coefficient of 5.793. While organizational commitment variables have a positive influence on Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employees in 5 (five) Sub-District offices in the northern region of Brantas with a coefficient of 4,052. And job satisfaction variables have a dominant influence on Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employees in 5 (five) Sub-district offices in the northern region of Brantas.

Keywords: *job satisfaction, organizational commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

A. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini seorang aparatur pemerintah dituntut untuk lebih meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan meningkatkan kinerjanya secara

maksimal dalam menyelesaikan tanggungjawabnya, menghadapi kondisi tersebut maka pemerintah berupaya terus untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya. Begitu pula karyawan yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk menunjukkan kepada instansinya karena keyakinan terhadap organisasinya. (Kosmono, 2005).

Menurut Organ dalam Rible Widyanto (2013) Komitmen adalah variabel yang banyak diketahui berkaitan erat dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat di golongkan sebagai tugas-tugas ekstra (*ekstra effort*). OCB adalah sebuah tugas diluar tugas atau peran formal yang telah ditetapkan tanpa adanya permintaan dan *reward* secara formal dari organisasi. Jika karyawan dalam organisasi memiliki OCB, maka usaha untuk mengendalikan karyawan menurun, karena karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri.

Pelayanan publik (masyarakat) oleh aparatur pemerintah yang awalnya masih banyak di jumpai kelemahannya sehingga kurang dapat memenuhi kualitas pelayanan yang diharapkan masyarakat. Hal ini ditandai dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media massa, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparatur pemerintahan. Mengingat fungsi utama aparatur pemerintah adalah melayani masyarakat, maka pemerintah perlu terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan .

Salah satu sikap strategik dalam divisi SDM adalah mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam organisasi . OCB ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi *Volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku pro-sosial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu. (Robins and Judge dalam Ratnaningsih,SY 2013).

Robbins dalam Ratnaningsih,SY (2013) menyatakan kepuasan kerja mendorong munculnya OCB karena karyawan yang puas kemungkinan besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan normal, Karyawan yang puas mungkin telah patuh pada tugas karena ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif yang pernah dirasakan. Spector Nasir dalam jurnal Ratnaningsih,SY (2013) mendefinisikan OCB sebagai perilaku di luar persyaratan formal pekerjaan yang memberikan keuntungan bagi organisasi melalui perilaku di luar uraian tugas, disamping karyawan tetap melaksanakan tanggung jawab sesuai pekerjaannya.

Jadi diharapkan SDM tidak hanya memiliki kemampuan dan kualitas yang baik tetapi memiliki perilaku ekstra dimana salah satunya adalah OCB. Perilaku ekstra tersebut seperti membantu rekan kerja menyelesaikan tugas, kesungguhan dalam mengikuti rapat-rapat organisasi, sedikit mengeluh banyak kerja dan lain-lain. Perilaku-perilaku tersebut sebagai perilaku berperan lebih (*ekstra-role*). Apalagi pada saat pimpinan melakukan evaluasi kinerja pada pegawainya. Yang di evaluasi bukan hanya perilaku kinerja yang sesuai dengan diskripsi kerja (*intra-role*) tetapi perilaku yang berperan lebih menjadi bagian dari evaluasi. Tetapi perilaku tersebut tidak dimiliki oleh setiap karyawan. Oleh karena itu, perilaku yang berperan lebih ini sangat didukung oleh kontribusi dari organisasi. Untuk memunculkan OCB pada karyawan tentunya karyawan harus merasa puas terlebih dahulu. Aspek-aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, supervise (pimpinan), kerja sama yang baik dengan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang

(Mathis, Jackson. Sopiah dalam Ratnaningsih 2013). Apabila karyawan sudah merasa senang, puas dan nyaman dalam bekerja, Maka akan memunculkan perilaku OCB.

Melihat kondisi tersebut, meskipun dirasakan masih jarang ditemui, tetapi munculnya OCB menjadi hal yang positif bagi organisasi, tak terkecuali di kantor Kecamatan Kabupaten Jombang. Diharapkan dapat berkembang dan tumbuh menjadi Instansi kepercayaan masyarakat yang dibangun integritas, loyalitas dan kerja sama dari seluruh pemangku organisasi.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Jombang serta variabel mana yang berperan lebih dominan? Hasil penelitian ini dapat diharapkan sebagai informasi yang bermanfaat untuk mengevaluasi dan menganalisis hal-hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guna meningkatkan performa organisasi.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

Banyak penelitian yang telah dilakukan tentang kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Mahendra, Rully (2009), tentang Pengaruh Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Bagian Umum kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap OCB. Nida qamar (2012) dalam penelitian yang berjudul "*Job Satisfaction And Organizational Commitment As Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB)*", menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan moderat, sedangkan komitmen organisasi mempunyai hubungan kuat signifikan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Chruden dalam Ratnaningsih (2013) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu refleksi atas terpenuhinya kebutuhan dan keinginan individu yang didapat dari pekerjaannya. Selanjutnya Davis dan Newton dalam Ratnaningsih (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai perangkat peraturan yang menyangkut tentang perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan berhubungan dengan pekerjaan mereka, Pegawai yang bergabung dalam suatu organisasi akan membawa keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul berkaitan dengan pekerjaan yang disediakan sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja yang bersifat dinamik. Untuk mencegah dan menanggulangi berbagai masalah karyawan atau pegawai maka Ostroff dalam Ratnaningsih (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dan kondisi kerja yang baik signifikan dengan kinerja, selanjutnya karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya mereka bekerja lebih puas dan lebih baik dibanding dengan karyawan yang mengalami stress yang disebabkan dengan kondisi kerja yang tidak kondusif.

2. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Teori Herzberg dalam Mahendra, Rully (2009), terdapat dua faktor yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan yaitu :

- a. Faktor motivator merupakan karakteristik pekerjaan berkaitan dengan kepuasan pekerjaan, yaitu sejumlah kebutuhan apabila dipenuhi akan menimbulkan kepuasan tetapi jika tidak dipenuhi akan mengurangi kepuasan.
- b. Faktor Hygiene merupakan karakteristik pekerjaan berkaitan dengan ketidakpuasan pekerjaan, yaitu sejumlah kebutuhan yang apabila dipenuhi tidak akan meningkatkan motivasi, tetapi jika tidak dipenuhi akan menimbulkan kepuasan.

Faktor yang termasuk motivator adalah prestasi kerja, promosi, tanggung jawab, pengakuan, dan kerja itu sendiri. Sedangkan factor yang termasuk Hygiene adalah hubungan antar pribadi, keamanan kerja, kebijakan administrasi, gaji, status supervise dan kondisi kerja.

3. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dalam Rible Widyanto (2013) kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan, ada lima Demensi kepuasan kerja yaitu: 1) *Job it self* (Pekerjaan itu Sendiri), 2) *Supervision* (Pengawasan), 3) *Pay* (Imbalan), 4) *Promotion* (Kesempatan Kerja), 5) *Co-Workers* (Rekan Kerja).

Berdasarkan faktor-faktor tersebut maka, indikator-indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kepuasan kerja karyawan yaitu, gaji, pekerjaan itu sendiri, pengawasan dan rekan kerja.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai ukuran kekuatan identifikasi karyawan dengan tujuan dan nilai organisasi serta terlibat didalamnya, komitmen organisasi juga menjadi indikator yang lebih baik bagi karyawan yang ingin tetap pada pekerjaannya atau ingin pindah (Mc, Neese-Smith, dalam Ratnaningsih, SY 2013). Komitmen dalam organisasi tersebut juga membahas kedekatan karyawan terhadap organisasi dimana mereka berada dan sekaligus komitmen merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi. Keterlibatan dan kesetiaan ini sangat dipengaruhi oleh seberapa besar pekerjaan yang dibebankan pada karyawan sesuai dengan harapan mereka Bahakus, Romzek dalam Ratnaningsih (2013), menyebutkan bahwa peningkatan komitmen organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi motivasi dan kualitas pegawai yang bekerja disektor publik karena pelayanan publik membutuhkan tingkat komitmen baik apabila komitmen yang dimiliki seorang pegawai baik, maka pelayanan publiknya juga baik begitu pula sebaliknya pelayanan publik tersebut telah dipengaruhi oleh kultural yang ada (Suleyman, Sozen, 2002). Sedang Mayer dan Allen, dalam Ratnaningsih (2013) menyatakan bahwa pada dasarnya karyawan itu ingin berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi ini telah dipengaruhi oleh sifat komitmen yang berbeda-beda, sehingga tuntutan tersebut diatas menjadi semakin mendesak pada saat fleksibilitas fiscal mulai menurun seperti sekarang ini, sementara manajer pada lingkungan pemerintah memiliki kemampuan yang sangat terbatas untuk memberikan penghargaan ekstrinsik seperti promosi dan kenaikan gaji / pangkat (Nyhan, 2000).

Allen dan Mayer (1997) membedakan komitmen organisasi atas 3 komponen, yaitu :

- a. *Affective commitment*, menunjukkan adanya kelestarian psikologis antara individu dengan organisasinya.
- b. *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional.
- c. *Normative commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi.

Menurut Dyne, Graham dan Soekijan, dalam Mahendra 2009) factor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah : Personal, Situasional dan Posisi.

4. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ dalam Muhammad (2011) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB) is an individual behavior that is discretionary not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and in the aggregate promotes the efficient and effective functioning of the organization.* OCB didefinisikan sebagai pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku yang tidak mengikat, tidak berkaitan dengan system reward formal organisasi, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Selain itu, OCB melampaui indikator kinerja yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi dalam diskripsi pekerjaan formal OCB mencerminkan tindakan-tindakan yang

dilakukan oleh karyawan yang melampaui ketentuan minimum yang diharapkan oleh peran organisasi dan mempromosikan kesejahteraan rekan kerja, kelompok kerja, dan perusahaan (Lovel, Kahn, Anton, Davidson, Dowling, et al Muhammad 2011).

OCB adalah sebuah perilaku positif, dalam hal ini adalah perilaku membantu pekerjaan individu lain yang ditunjukkan oleh seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kontribusi yang ditunjukkan oleh pekerja itu berupa pekerjaan di luar pekerjaan yang harus dia lakukan, pekerja tersebut menunjukkan perilaku menolong pada orang lain dalam sebuah perusahaan sehingga tindakan tersebut mungkin dapat memperbaiki kinerja organisasi atau perusahaan tersebut.

Penelitian terhadap *OCB* dimulai pada awal 1980-an (Bateman & Organ Mohammad 2011), ada dua dimensi perilaku karyawan.

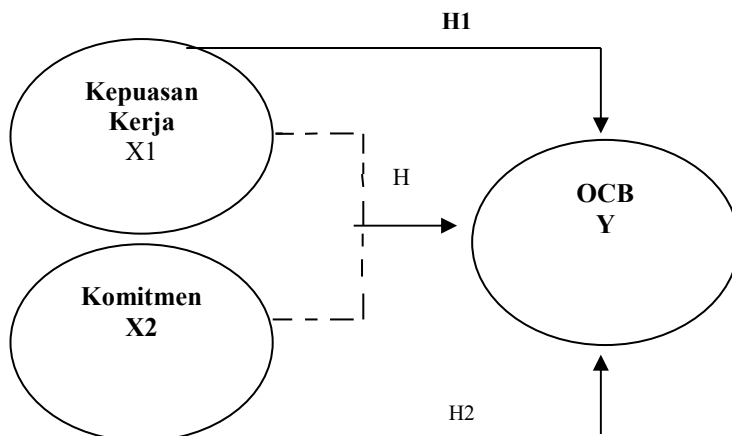
- General compliance* (kepatuhan umum), melakukan apa yang baik yang karyawan harus dilakukan
- Altruism*, membantu orang lain yang lebih spesifik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *OCB* cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Diantara factor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain adalah budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasi persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja dan jenis kelamin.

Dari hasil penelitian-penelitian pengaruh *OCB* terhadap kinerja organisasi (diadaptasi dari Padsakoff, 2006) dapat disimpulkan bahwa manfaat *OCB* antara lain: 1) *OCB* meningkatkan produktivitas rekan kerja, 2) *OCB* meningkatkan produktivitas manajer, 3) *OCB* menghemat sumberdaya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, 4) *OCB* meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

5. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan diatas, maka kerangka konseptual yang dibangun dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1: Pengaruh Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hipotesis yang dibangun pada penelitian ini adalah:

- H1 : Kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
- H2 : Komitmen Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
- H3 : Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan diskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti ingin menguji dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Jombang. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (X), dan variabel terikat (Y). Variabel-variabel yang akan disajikan adalah :

- a. Variabel bebas, terdiri dari: a) Kepuasan kerja (X_1), b) Komitmen organisasi (X_2)
- b. Variabel terikat: OCB (Y)

Definisi Operasional variabel, indikator serta butir pertanyaan pada penelitian ini adalah:

Tabel 1: Kisi- Kisi Indikator Penelitian

VARIABEL	INDIKATOR	BUTIR	SUMBER
Kepuasan Kerja (X_1)	1 Kompensasi	1. Gaji yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab karyawan.	Robbins, (2002) satisfaction Questioner
	2 Pekerjaan itu sendiri	2. Adanya kejelasan uraian tugas sesuai dengan kemampuan kerja karyawan	
	3 Pimpinan	3. Adanya kesempatan untuk mengembangkan diri	
		4. Memberikan penilaian kerja yang bersifat obyektif.	
	4 Rekan kerja	5. Relasi dan rekan kerja yang terbina dengan baik dan saling mendukung	
Komitmen Organisasi (X_2)	1 Efektif Commitment	1. Kesiediaan karyawan untuk menghabiskan sisa karir di organisasi ini	Adopsi Koesioner Komitmen Organisasi Allen dan Mayer (1997)
		2. Karyawan merasa bahwa masalah yang terjadi pada organisasi adalah masalahnya juga	
		3. Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi ini	
	2 Continuance Commitment	4. Karyawan sulit meninggalkan organisasi karena tidak mendapat kesempatan kerja di tempat lain.	
		5. Perasaan rugi apabila meninggalkan organisasi ini.	
		6. Sulit untuk mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang didapat	
3 Normative Commitment	7. Karyawan merasa bahwa organisasi banyak berjasa pada hidupnya		
	8. Karyawan merasa belum bisa memberikan kontribusi terhadap organisasi		
	9. Organisasi ini layak untuk mendapatkan kesetiaan dari karyawan.		
Organizational	1 Altruism	1. Kesiediaan membantu memberikan orientasi pada karyawan baru	
		2. Sikap tulus dan siap menolong orang lain yang membutuhkan bantuan.	
		3. Meluangkan waktu untuk membantu orang lain buat organisasi	
	2 Conscientiousness	4. Bersungguh-sungguh mengikuti peraturan dan prosedur	
		5. Karyawan menyelesaikan pekerjaan	

Citizenship Behavior (OCB) (Y)		lebih awal dari waktu yang ditentukan	Adopsi koesioner OCB Organ, Denis W, (1988)	
		6. Karyawan dapat berkonikasi dan mendapat informasi dengan cepat		
	3	Curtesy		7. Karyawan berusaha menghormati orang lain
				8. Kesediaan karyawan tidak membesar-besarkan masalah yang kecil
	4	Sportmanship		9 Kesediaan karyawan untuk tidak mudah mengeluh
				10 Kesediaan karyawan untuk pokus pada pekerjaan yang positif
	5	Civic Virtue		11 Karyawan selalu mengikuti perkembangan kemajuan di organisasi
				12 Karyawan membantu meningkatkan nama baik organisasi

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan Kantor Kecamatan kabupaten Jombang yang berada di Wilayah Utara Brantas yang berjumlah 139 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Non Propability Sampling, dengan menggunakan rumus slovin yang dikutip (Umar, 2008:65), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sebesar 0,1

Apabila populasi diketahui sebesar 135 orang, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 57 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh melalui wawancara langsung dengan responden dengan alat bantu kuisisioner. Kuisisioner yang digunakan mengadopsi dari Minnesata satisfaction Questioner, kuesioner Komitmen organisasi dikembangkan dari kuesioner Allen dan Mayer (1997) dan koesioner Organizational Citizenship Behavior dari Organ dan Konovsky (1988). Kuisisioner berisi sejumlah pertanyaan dengan opsi jawaban sangat positif (bernilai 5) hingga sangat negatif (bernilai 1).

Selanjutnya, data yang masuk dilakukan Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitasm untuk variabel penelitiannya, Analisis Regresi berganda Untuk menguji hubungan antara variabel independen yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. (analisa regresi berganda), Uji t (t test) untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara persial terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, serta Uji F (F-test) Untuk menguji variabel kepuasan kerja dan komitmen organisas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Dari hasil uji validitas dan reliabilitas, instrumen penelitian dinyatakan valid sehingga bisa dilanjutkan ke tahapan analisa selanjutnya.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden yang terlibat dalam penelitian ini terbagi menjadi beberapa kelompok yaitu: responden usia antara 20 - 25 tahun sebanyak 0%, usia antara 26 - 30 tahun sebanyak 0%, 31 - 35 tahun sebanyak 1 % usia antara 36 - 40 tahun sebanyak 11% dan sisanya usia lebih dari 40 tahun sebanyak 88%

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *software* SPSS 16.00 didapatkan ringkasan seperti berikut:

Tabel 2: Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	8.456	5.411
	X1	1.189	.205
	X2	.517	.128

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, maka model regresinya adalah: $Y = 8.456 + 1.189X1 + 0.517X2 + e$

Koefisien menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan dan tingkat komitmen organisasi karyawan, maka berpengaruh pada semakin tingginya OCB karyawan.

1. Uji - t

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk menguji hubungan tersebut, digunakan uji t, yakni dengan membandingkan nilai *signifikan* t dengan $\alpha = 0.05$. Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika nilai *signifikan* $t < \alpha = 0.05$. Dari hasil pengolahan data, hasilnya tampak sebagai berikut:

Tabel 3: Hasil Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a	
		t	Sig.
1	(Constant)	1.563	.124
	X1	5.793	.000
	X2	4.052	.000

a. Dependent Variable: Y

- Kepuasan Kerja (X1) memiliki statistik uji t sebesar 5.793 dengan nilai *signifikansi* t sebesar 0.000. Nilai *signifikan* t lebih besar daripada $\alpha = 0.05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y).
- Kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan, karena dengan kepuasan kerja dapat membangun *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Menurut Ostroff (1992) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dan kondisi kerja yang baik signifikan dengan kinerja, selanjutnya karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya mereka bekerja lebih puas dan lebih baik dibanding dengan karyawan yang mengalami stress yang disebabkan dengan kondisi kerja yang tidak kondusif.
- Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa Kepuasan Kerja merupakan variabel yang penting berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Organizational Citizenship Behavior. Sesuai yang disampaikan peneliti terdahulu Mahendra (2009),

yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *OCB*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kajian ini dapat memperkuat penelitian sebelumnya pada obyek pemerintahan.

- d. Komitmen Organisasi (X_2) memiliki statistik uji t sebesar 4.052 dengan nilai *signifikansi* t sebesar 0.000. Nilai *signifikan* t lebih besar daripada $\alpha = 0.05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y).

Komitmen Organisasi sangat penting bagi karyawan, karena dengan Komitmen Organisasi yang tinggi dapat membangun *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Menurut Organ, (2003) Komitmen adalah variabel yang banyak diketahui kaitan erat dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat di golongankan sebagai tugas-tugas ekstra (*OCB*).

Berdasarkan hasil pengujian ini terbukti bahwa, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Organizational Citizenship Behavior. Sesuai yang disampaikan peneliti terdahulu Mahendra (2009), yang berjudul Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap (*OCB*). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kajian ini dapat memperkuat penelitian sebelumnya pada obyek pemerintahan.

Dari pengujian model regresi persial uji statistik maka didapat kepuasan kerja mempunyai nilai signifikan yang lebih besar sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja lebih dominan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y).

2. Uji F (Simultan)

Pengujian secara simultan dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang digunakan dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, derajat kepercayaan yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Jika nilai sig lebih kecil dari derajat kepercayaan maka semua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasilnya tampak pada tabel berikut :

Tabel 2: Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	544.990	2	272.495	35.808	.000 ^a
	Residual	410.939	54	7.610		
	Total	955.930	56			

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 35.808 dan nilai signifikan F sebesar 0.000, karena memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 sehingga H_0 ditolak. Artinya bahwa kedua variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Organizational Citizenship Behavior (Y).

Selain itu untuk mengetahui ukuran ketepatan atau kecocokan garis regresi yang diperoleh dari hasil pendugaan parameter, digunakan Koefisien determinasi (R^2). Selain itu, R^2 juga dapat digunakan untuk mengukur besar proporsi keragaman total di sekitar nilai tengah yang dapat dijelaskan oleh garis regresi. Hasil analisisnya, tampak pada tabel

berikut:

Tabel 4.8 Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Model	Model Summary				Change Statistics			Sig. F Change	
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1		df2
1	.755 ^a	.570	.554	2.759	.570	35.808	2	54	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Besarnya kontribusi dari variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.570. Hasil tersebut menjelaskan sumbangan atau kontribusi dari kedua variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) yang disertakan dalam persamaan regresi terhadap variabel terikat yaitu Organizational Citizenship Behavior (Y). adalah sebesar 57%, sedangkan 43% lainnya disumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam persamaan ini.

E. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk membangun Organizational Citizenship Behavior di Kantor Kecamatan Kabupaten Jombang yang berada di Wilayah Utara Brantas di perlukan kondisi karyawan yang memiliki kepuasan kerja. Komitmen Organisasi yang tinggi ternyata sangat berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior di Kantor Kecamatan Kabupaten Jombang yang berada di Wilayah Utara Brantas. Selain itu, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Jombang yang berada di Wilayah Utara Brantas. Dari kedua variabel bebas, Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Organizational Citizenship Behavior di Kantor Kecamatan Kabupaten Jombang yang berada di Wilayah Utara Brantas.

Berdasarkan simpulan diatas disarankan kepada pemerintah setempat agar memperhatikan para pegawai negeri sipil khususnya di Kantor Kecamatan Kabupaten Jombang yang berada di Wilayah Utara Brantas. Hal ini perlu agar kemampuan dan kecakapan dalam mengerjakan tugasnya dapat meningkat, sehingga kebutuhan masyarakat dapat terlayani dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adner, R. & Helfat, C. E. 2003. Corporate effects and dynamic managerial capabilities. *Strategic Management Journal*, 24: 1011- 1125
- Amit, R. & Schoemaker, P.J.H. 1993. Strategic assets and organizational rent. *Strategic Management Journal*, 14: 33–46.
- Allen, N.J & Mayer J.P (1997), *Three component conceptualization of organization commitment*, (1# ed). *Human resosource Management Review*.
- Eden, D. & Moriah, L. 1996. Impact of internal auditing on branch bank performance: a field experiment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 68: 262-271.

- Eisenhardt, K. M. & Martin. J. A. 2000. Dynamic capabilities: what are they? *Strategic Management Journal*, 21: 1105-1121.
- Gerenberg, J & Baron, R.A (2003) *Behavior in organizations understanding and managing the human side of work new Jersey; Prentice-Hall International*.
- Hasibuan, Drs. H. Malayu, SP (2001) *Menejemen Sumberdaya Manusia; Edisi revisi cetakan ke-4 Sinar Grafika Offset Jakarta*
- Irfa-z-h-fpsilo Tuwiter Kategori umum *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di tulis pada 28 Juli 2012. 2.1.1-2.2.1
- IR. Kusumayadi, IR Endar Sugiarto, MM (2000), *Metodologi Penelitian dalam Bidang Kepariwisata* halaman; 54-344 : PT Gramedia Utama Jakarta,
- Kuesioner OCB yang di kembangkan oleh Organ, Denis W, (1988).
- Kuesioner Komitmen Organisasi yang di kembangkan oleh Allen dan Mayer, (1997).
- Mayer and Allen (2007) *Model Of Organizational Commitment: Measurement Issues Journal Of Organizational Behavior*, Vol, VI.No, 4, 2007 The University Press. All Rights Reserved.
- Muhammad, habib and Alias, (2011), *Job satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour, an Empirical Study At Hiner Learning Institution. Journal ilmu Pendidikan (Online), Jilid 16, No 2 (http://web.usm.my/aamj/16.2.2011/AAMJ_16.2.7pdf, diakses 8 September 2012)*
- Mahendra, Rully 2009, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap organizational Citizenship Behaviour (OCB), Pegawai bagian Umum Pegawai Bagian umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang, Journal Ilmu Pendidikan, (Online) (http://id.linkedin.com/pub/rully-mahendra/22/23a/477,diakses 10 September 2012)*
- Murphy, G R.L (2004) G Athanason, J. & King,N (2002) *Job Satisfaction and organizational Citizenship Behaviour; study Australian human-service prefisionals, Journal of Managerial Psychology, MCB Up Limited 0268-946*.
- Nida Qomar *Job Satisfaction and Organizational Comitment as Antecedents Of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Jornal Virtual University of Pakistan M.A Jinnah Campus, Defence Road, Off Raiwind Road, Lahore, Pakistan pdf diakses 2012*.
- Nuruddin, SE *Pengaruh pelayanan oleh aparatur Pemerintah terhadap kepuasan masyarakat di Kecamatan Ngusikan Penelitian terdahulu (2012) tidak di publikasikan*.
- Organ, D.W (1994), *Personality and Organizational Citizenship Behavior, Journal of manajement*.

- Organ, D.W & Konovsky, M.A (2001), *Cognitive versus effective determinants of Organizational Citizenship Behavior*, *Journal of Applied Psychology* (1# Ed).
- Organ, D.W, Podsakoff, Philip M, & MacKenzie, Scott B (2006), *Organizational Citizenship Behavior; Its nature, antecedents, and consequences California; Sage Publications, Inc.*
- Organ, DW. And K. Ryan (1985), meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors' of *Organizational Citizenship Behavior; Pers, Psychol.*,48; 775-802
- Podsakoff, P.M, MacKenzie, S.B, Paine J.B & Bacharach, D.G (2006), *Organizational Citizenship Behavior; A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions the future research*, *Journal of Management* 26,
- Prof. Dr.Sugiyono. (2010), *Metode Penelitian Bisnis (pendekatan kuantitatif kualitatif dan R&D)* cetakan ke-5 ; CV Alfabeta Bandung
- Ratnaningsih,SY, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Journal Media Mahandhika*, (2013). Online pdf, diakses 15 Maret 2014
- Rible Wijayanto, Jennie Suhandono Lau, Endo Wijaya Kartika , Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, melalui Komitmen Organisaional Karyawan Cleaning Service di ISS Surabaya, (2012). *Jurnal Manajemen Perhotelan*, Universitas Kristen Petra Surabaya, Indonesia. Online pdf diakses 15 Maret 2014.
- Sloat, Kim C (1999), *Organizational Citizenship; Doas your Firm Inspire Employees to be ' Good Citizens "* *Profesional Safety*, April.
- Sopiah. (2008), *Perilaku Organisasi*. C.V Andi Offset Yokyakarta