

## PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENCHIP BEHAVIOR

Indah Yuliani<sup>1\*</sup>, Katim<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Islam Attahiriyah

\*E-mail korespondensi : indahyuliani4@gmail.com

### Informasi Artikel

Draft awal: 1 Agustus 2017  
Revisi : 30 September 2017  
Diterima : 25 Oktober 2017  
Available online: 31 Oktober 2017

Keywords: job satisfaction, commitment, OCB

Tipe Artikel : Research paper



Diterbitkan oleh Fakultas  
Ekonomi Universitas Islam  
Attahiriyah

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of job satisfaction and commitment to OCB. Data used in this study is the primary data obtained from the questionnaire. The number of samples as many as 62 respondents who are the entire population of PT. TAW area west Jakarta. The analysis technique used is multiple regression methods. The results showed that Organizational Commitment has a significant positive effect on OCB. Job satisfaction has a significant positive effect on OCB and Organizational Commitment and Job Satisfaction has a significant positive effect on OCB. Suggestion in this research job satisfaction most dominantly influence to OCB on salary indicator, promotion in this case company expected to increase employee job satisfaction by increasing employee salary, clarify system of appointment of permanent employees and career ladder, expected to increase organizational commitment to every employee for example with reward employees with integrity and high dedication to the company.*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap OCB. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 62 orang responden yang merupakan keseluruhan dari populasi PT. TAW area Jakarta barat. Teknik analisis yang digunakan adalah metode regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB dan Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Saran dalam penelitian ini kepuasan kerja yang paling berpengaruh dominan terhadap OCB pada indikator gaji, promosi dalam hal ini perusahaan diharapkan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan meningkatkan gaji karyawan, memperjelas sistem pengangkatan karyawan tetap dan jenjang karir, diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi pada setiap karyawan misalnya dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berintegritas dan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan.

## 1. Pendahuluan

Setiap perusahaan dituntut untuk memiliki asset yang berkualitas, salah satu aset yang paling berkualitas yaitu sumber daya manusia. Semakin berkembangnya suatu perusahaan maka sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mewujudkan keberhasilan tujuan perusahaan. Dinamika di organisasi-organisasi ini telah berkembang dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim (*work team*). Dalam hal ini salah satu faktor penting yang mempengaruhi efektivitas organisasi adalah sumberdaya manusia, yang seringkali disebut sebagai *Human Capital*. Hal ini membuat organisasi dituntut untuk dapat memperoleh dan mempertahankan karyawannya yang tidak hanya handal maupun memiliki kompetensi yang tinggi, tetapi juga yang memiliki karakteristik kepribadian yang baik serta yang tidak kalah pentingnya adalah yang memiliki loyalitas dan komitmen kerja yang tinggi.

Namun demikian, untuk kelangsungan transformasi fungsi-fungsi SDM, professional SDM harus mengembangkan dan menunjukkan kompetensi baru untuk memenuhi peran dan tanggung jawab mereka. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik merupakan modal bagi perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Faktor yang mempengaruhi OCB yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi, kepemimpinan, persepsi peran, persepsi keadilan, disposisi individu, motivasi dan usia. Sesuai teori *Organizational citizenship behavior* (OCB) dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi (Robbin dan Judge, 2008:113). Penelitian Arif Hidayat dan Ratna Kusumawati (2014), meneliti pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Argamukti Pratama Semarang. Penelitian Merry Ristiana M (2013), meneliti pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. Hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Oleh karenanya, penelitian ini berupaya memusatkan perhatian kepada komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

## 2. Tinjauan Pustaka

Menurut Handoko (2011) manajemen telah banyak disebut sebagai seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Manajemen memang dapat mempunyai pengertian lebih luas daripada itu, Robbins dan Coulter (2009:8) menyebutkan bahwa manajemen adalah proses pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Hasibuan (2014) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hubungan antara komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sesuai teori yang dikemukakan Luthans (2006), bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

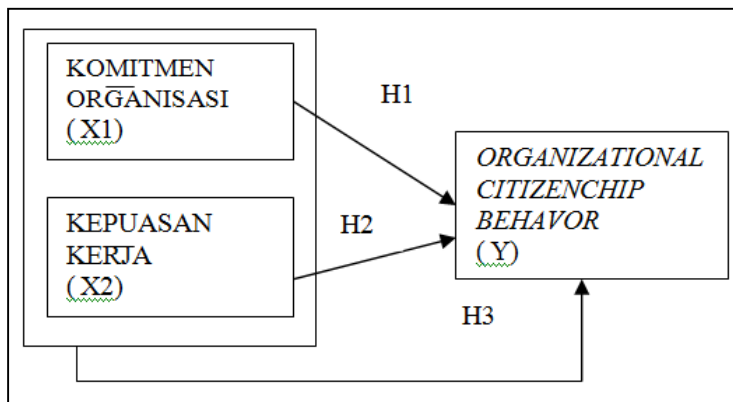
Hubungan antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sesuai teori yang dikemukakan oleh Robbins (2003) bahwa karyawan yang puas tampaknya akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasinya membantu orang lain atau rekan kerja dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka.

Hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sesuai teori *Organizational citizenship behavior* (OCB) dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi (Robbin dan Judge, 2008).

**Tabel 1. Tinjauan Penelitian sebelumnya**

No	Peneliti	Fokus Kajian	Hasil / Gap
1	Dyah puspita rini (2012),	Pengaruh Komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap OCB PT. Plasa Simpanglima Semarang	Menunjukkan bahwa komitmen organisasi,kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).
2	Yohanas Oemar (2015),	Pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB pegawai BAPPEDA Kota Pekanbaru	Menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .
3	Ahmad Nasichudin dan Misbahudin Azzuri (2003)	Pengaruh komitmen organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).
4	Arif Hidayat dan Ratna Kusumawati (2014),	Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) di PT. ARGAMUKTI PRATAMA Semarang	Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja signifikan simultan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).
5	Arif Wibowo (2012),	Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada karyawan di RS PKU Muhamadiyah Yogyakarta	Menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)
6	Merry Ristiana (2013)	Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar.	Menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan kinerja.
7	Tribodoastuti dan Argi Rulijaji (2015),	Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Ritra Cargo Indonesia	Menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB, komitmen organisasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan kajian literatur maka pola hubungan antara komitmen organisasi, kepuasan kerja, *Organizational Citizenship Behavior* di visualisasi pada Gambar 1. Variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja ditempatkan sebagai variabel independen, *Organizational Citizenship Behavior* ditempatkan sebagai variabel dependen.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Hipotesis yang dikembangkan dari kerangka pikir di atas adalah :

H1: Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

H2: Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan

H3: Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan

### 3. Metode

#### Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh Karyawan Telkom Akses sto Slipi. Sebanyak 62karyawan. dijadikan sampel semua karyawan. Metode pengambilan sampel adalah *Nonprobability sampling* yaitu yang memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

#### Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel

Robbins dan Judge (2009:101) ada tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*. Masing-masing indikator dikembangkan menjadi tiga item pernyataan dengan menggunakan skala Likert 5 Poin (Sangat Tidak Setuju s/d Sangat Setuju). Kepuasan kerja dibagi menjadi 5 indikator gaji ( upah), promosi jabatan, rekan sekerja, atasan, pekerjaan. *Organizational Citizenchip Behavior* terbagi atas 5 indikator *Altruism*, *Civic Virtue*, *Conscientousness*, *Courtesy*, dan *Sportmanship*.

#### Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis dengan bantuan Program SPSS versi 19.0

### 4. Hasil dan Pembahasan

Setelah mengumpulkan data, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrument. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin MSA (KMO-MSA)*. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach alpha.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Komitmen organisasi**

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.718
Approx. Chi-Square	266.754
Bartlett's Test of Sphericity Df	36
Sig.	.000

Nilai *Kaiser-Meyer-Olkin MSA (KMO-MSA)* sebesar 0,718 sudah menunjukkan bahwa hasil yang baik (> 0.60). Dengan demikian, syarat analisis faktor pertama dapat dipenuhi sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya. Kedua, nilai *Bartlett's Test of Sphericity* sebesar 266.754 pada signifikansi 0,000. Nilai ini menandakan bahwa faktor pembentuk variabel sudah baik.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas kepuasan kerja**

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.751
Approx. Chi-Square	665.641
Bartlett's Test of Sphericity Df	136
Sig.	.000

Nilai *Kaiser-Meyer-Olkin MSA (KMO-MSA)* sebesar 0,744 sudah menunjukkan bahwa hasil yang baik (> 0.60). Dengan demikian, syarat analisis faktor pertama dapat dipenuhi sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya. Kedua, nilai *Bartlett's Test of Sphericity* sebesar 0.91 pada signifikansi 0,000. Nilai ini menandakan bahwa faktor pembentuk variabel sudah baik.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas OCB**

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.744
Approx. Chi-Square	408.519
Bartlett's Test of Sphericity Df	91
Sig.	.000

Nilai *Kaiser-Meyer-Olkin MSA (KMO-MSA)* sebesar 0,755 sudah menunjukkan bahwa hasil yang baik (> 0.60). Dengan demikian, syarat analisis faktor pertama dapat dipenuhi sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya. Kedua, nilai *Bartlett's Test of Sphericity* sebesar 0.66 pada signifikansi 0,000. Nilai ini menandakan bahwa faktor pembentuk variabel sudah baik.

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Kesimpulan**

Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
KOMITMENORGANISASI	0.843	Reliabel
KEPUASANKERJA	0.877	Reliabel
OCB	0.841	Reliabel

Nilai Cronbach's Alpha diatas 0,70 maka dinyatakan reliabel. Untuk uji hipotesis menggunakan Koefisien Determinasi, Uji t (Parsial) dan Uji f ( Serempak).

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.531 <sup>a</sup>	.282	.257	.48553

a. Predictors: (Constant), kepuasan, komitmen

a. Dependent Variable: ocb

Berdasarkan output yang diperoleh angka R Square sebesar 0,282 .R Square 0,282 adalah hasil pengkuadratan dari koefisien korelasi  $0,531 \times 0,531 = 0,282$  Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan terhadap variabel independen komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen OCB (*Organizational citizenship Behavior*) sebesar 28,2%. Sedangkan sisanya dipegaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam metode penelitian ini.

Pengujian pada hipotesis uji t sebagai berikut :

1. Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel Komitmen organisasi terhadap variabel OCB menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.716 dan t tabel =  $n-k-1$  atau  $62-2-1 = 59$  (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen), dengan pengujian 2 sisi signifikansi 0,05. Nilai t hitung > t tabel ( 3,716 < 1,671 ) maka hipotesis di terima. Dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan PT. Telkom Akses STO Slipi Jakarta Barat.
2. Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel OCB menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.665 dan t tabel =  $n-k-1$  atau  $62-2-1 = 59$  (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen), dengan pengujian 2 sisi signifikansi 0,05. Nilai t hitung > t tabel ( 3,665 < 1,671 ) maka hipotesis di terima. Dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan PT. Telkom Akses STO Slipi Jakarta Barat.
3. Berdasarkan Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja terhadap OCB yang menunjukkan nilai t tabel < t hitung maka antara variabel Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

**Tabel 7. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.450	2	2.725	11.560	.000 <sup>b</sup>
	Residual	13.909	59	.236		
	Total	19.359	61			

a. Dependent Variable: ocb

Dketahui nilai F hitung sebesar 2,60. Karena F hitung 11,560 > F tabel 3,150 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama/simultan variabel independen (komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB)).

## 5. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan dari generalisasi hasil karena subjek penelitian hanya berada pada satu perusahaan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti di berbagai perusahaan yang berbeda sehingga hasil penelitian lebih dapat digeneralisasi.

## 6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan, pertama Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. Penelitian ini mendukung beberapa penelitian sebelumnya Yohanas Oemar (2015), menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kesimpulan kedua Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan.. Semakin besarnya Kepuasan kerja karyawan maka akan timbul *Organizational Citizenship Behavior* juga semakin besar. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Arif Hidayat dan Ratna Kusumawati (2014) yang menyimpulkan bahwa menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja signifikan simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kesimpulan ketiga Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini mendukung beberapa penelitian Merry Ristiana M (2013) hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja.

## Daftar Pustaka

- Dessler, G. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Edisi 10. Jakarta: Penerbit PT Indeks
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, (2003). *Manajemen Edisi 2*:BPFE YOGYAKARTA
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara,.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hendryadi, (2016), "*Organizational Citizenship Behavior*", 28 Maret 2016 diakses dari <https://teorionline.wordpress.com.html> pada tanggal 1 Januari 2017
- Kreitner dan Kinicki. (2014). *Organizational behaviour 8th edition*. McGraw Hill International Edition.
- Mangkunegara, AP. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, AP. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara AP, (2015), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rfika Aditama*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, D., (2010), *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*, Yogyakarta: Mediakom.
- Sunyoto, D, (2015). *Sumber Daya Manusia*, 2015, CAPS

- Robbins dan Judge, (2008), *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, (2013). *Perilaku Organisasi*. PT. INDEKS kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, S & Coulter, M. (2009). "*Manajemen*". Jilid 1. Edisi 8. Edisi bahasa Indonesia. PT. Indeks, Jakarta.
- Ristiana M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar
- Suparjo, D. P. R. R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang).
- Triana, Cepi. (2015). *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Tribodoastuti dan Argi. (2015). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Ritra Cargo Indonesia.
- Jahangir, N., Akbar, M.M., and Haq, M., 2004. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents*. RAC University Journal.
- Oemar, Y. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen-Journal of Applied Management*, 11(1), 65-76.
- Wibowo, (2005), *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta .Rajawali Pers.
- Wibowo, Arif. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Rs Pku Muhammadiyah Yogyakarta. Skripsi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, diperoleh dari repository.umy.ac.id