

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviors*

Agustinus Sihombing¹, Ayu Dwi Lestari², Armansyah³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang

E-mail: at79sihombing@gmail.com, ayulstr08@gmail.com, manchah494@gmail.com

Article History:

Received: 12 Januari 2024

Revised: 20 Januari 2024

Accepted: 25 Januari 2024

Kata Kunci: *Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior*

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berjumlah 45 orang dan sekaligus dijadikan sebagai sampel, dengan teknik sampel yaitu sampel jenuh. Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui kesimpulan sebagai berikut: Kepuasan kerja sudah dengan baik untuk berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behaviour*. Artinya Kepuasan Pegawai pada yang dilihat dari kepuasan terhadap kesempatan kenaikan jabatan, kepuasan terhadap kebijakan organisasi, kepuasan terhadap kinerja atasan, kepuasan terhadap lingkungan kerja, kepuasan akan komunikasi dalam organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap *Organization Citizenship Behaviour*. Kepuasan Pegawai secara parsial berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behaviour*. Hal ini berarti adanya Kepuasan Pegawai dapat memberikan pengaruh terhadap *Organization Citizenship Behaviour*.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai merupakan perilaku pegawai yang bekerja lebih dari deskripsi kerja formal yang diberikan organisasi dengan suka rela dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi serta tidak secara langsung dihargai organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku

extra-role dari seseorang pegawai di dalam lingkungan kerja organisasi. Dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan membutuhkan fleksibilitas, organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki perilaku OCB, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik dengan rekan kerja, mentaati peraturan, serta bertoleransi atas bebanan dan gangguan pekerjaan sewaktu waktu (Robbins & Coulter, 2016). Dalam penelitian *Organizational citizenship Behavior* (OCB) merupakan satu bentuk nyata dari seorang pegawai di setiap kantor pemerintah untuk meringankan beban kerja rekan yang lain, tanpa melupakan pekerjaan pokok yang harus dilakukan oleh individu tersebut. Penerapan konsep ini sudah umum di setiap perusahaan, walaupun akan sedikit berbeda untuk masing-masing kantor.

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada organisasinya, apabila dalam pekerjaannya merasakan kepuasan sesuai dengan apa yang diinginkannya. Maka dari itu kepuasan kerja juga sangat penting, kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi OCB. Menurut (Puspitawati & Riana, 2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dianggap penting. (Handoko, 2017) dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaannya. Apabila seseorang (Kurnia Saputra dkk, 2023) merasa mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukannya selama ini, maka itu cukup menjadi motivasinya untuk tetap tinggal dan bertahan akan segala kondisi memprihatinkan yang harus diterima. Kepuasan kerja akan dirasakan apabila yang bersangkutan merasakan kepuasan antara lain terhadap pembayaran, pekerjaan itu sendiri, promosi yang akan didapatnya, atasan di tempat kerjanya dan juga rekan-rekan sesama pegawai.

Kemudian perusahaan atau organisasi juga hendaknya memberikan perhatian terhadap pegawai supaya mereka bisa memberikan yang terbaik bagi perusahaan, sikap peduli pegawai terhadap perusahaan bisa membuat perusahaan menyelesaikan targetnya dengan cepat. OCB merupakan bagian terpenting dalam memajukan perusahaan karena kemajuan perusahaan di tentukan oleh pegawai yang benar-benar memiliki kepedulian yang tinggi bagi perusahaan ketimbang pegawai yang hanya mementingkan kebutuhannya saja, terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi perilaku OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) pegawai, diantaranya adalah kejelasan peraturan, kepemimpinan, komitmen organisasi, keadilan organisasi, dan sifat setiap individu. (Alizadeh, 2012)

Kepuasan kerja merupakan hal yang harus diperhatikan, karena kepuasan kerja menentukan kinerja pegawai, Tidak semua pegawai yang bekerja pada sebuah instansi memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Fenomena rendahnya kepuasan kerja bisa ditunjukkan dari keluarnya karyawan (Mahdi, et al., 2012). Jika dilihat bahwa Kepuasan kerja menurut pendapat (Locke Carmeli dan Anat Freund, 2014) merupakan sebuah bentuk reaksi secara emosional atas sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).

LANDASAN TEORI

Kepuasan kerja

Menurut (Tjutju Yuniarsih, 2014) kepuasan kerja adalah kepuasan pegawai dalam bekerja, kepuasan kerja sulit di definisikan karena rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat di pengaruhi dan di ubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja. Menurut (Hasibuan, 2014) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan

mencintai pekerjaannya. (Sutrisno, 2019) dan (Kurnia Saputra dkk, 2023) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang bagaimana pekerjaan mereka.

Organizational Citizenship Behavior

Menurut (Mangkunegara, 2015) mendefinisikan OCB sebagai perilaku sukarela individu, dalam hal ini adalah pegawai yang tidak secara langsung berkaitan dengan pengimbalan, namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Menurut (Hesani, 2013) mendefinisikan OCB sebagai seperangkat perilaku kerja diskresioner yang melebihi persyaratan kerja seseorang. Mereka sering digambarkan sebagai perilaku yang melampaui panggilan tugas.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilakukan adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian Kuantitatif, adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. (Sugiyono, 2018). Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan Kuesioner dan Studi Pustaka. Teknik sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2018) “sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dengan kata lain sampel jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Untuk mengetahui model atau bentuk hubungan pengaruh antar variabel dan untuk mengetahui positif atau negatifnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), digunakan analisis regresi linier sederhana dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Sederhana

<i>Coefficients</i>						
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
Model		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	(Constan)	15.537	4.513		3.443	.001
	Kepuasan kerja	.403	.145	.409	2.777	.008
<i>Devendent Variabel: Organization Citizenship Behaviour</i>						
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 (2023)						

Dari perhitungan tabel 1 di atas maka dapat diketahui persamaan linear yang dibentuk adalah :

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 15.537 + 0.403X + e$$

Keterangan :

Y = *Organization Citizenship Behaviour*

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Kepuasan kerja

ε = Residu / error

Dari persamaan regresi diatas, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) sebesar 15.537 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel kepuasan pegawai dianggap konstan maka nilai Y adalah 15.537.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan pegawai (X) sebesar 0.403 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila kepuasan pegawai naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap, maka *organization citizenship behaviour* akan meningkat sebesar 0.403.

Uji t

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients						
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
Model		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	t	Sig.
	(Constan)	15.537	4.513		3.443	.001
	Kepuasan kerja	.403	.145	.409	2.777	.008
<i>Devendent Variabel: Organization Citizenship Behaviour</i>						
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 (2023)						

Dengan nilai $n = 45$, $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi) dimana n = jumlah sampel, dengan pengujian 2 sisi hasil untuk nilai $t_{\text{tabel}} = 2,016$. Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis tabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja mempunyai $t_{\text{hitung}} 2,777$ sehingga nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, yaitu $2,777 > 2,016$. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organization Citizenship Behaviours*. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi Kepuasan kerja yaitu sebesar 0,008 hal ini menunjukkan Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Organization Citizenship Behaviours*, karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel dependen untuk mengetahui persentase sumbangan variabel independen (kepuasan kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (*Organization Citizenship Behaviour*).

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.700 ^a	.491	.466	3.05564	2.333
a. <i>Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja</i>					
b. <i>Devendent Variabel: Organization Citizenship Behaviour</i>					
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 (2023)					

Dari hasil Tabel 3 besarnya *Adjusted R Square* berdasarkan hasil analisis dengan SPSS 24 sebesar 0,491. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behaviour* adalah sebesar 49,1 %, sedangkan sisanya sebesar 50,9% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Organization Citizenship Behaviour*

Penelitian yang dilakukan oleh (Pradhiptya, 2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja akan semakin tinggi pula komitmen organisasi. Hasil yang sama juga dinyatakan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Tania & Sutanto, 2013) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan penelitian yang dilakukan oleh (Puspitawati & Riana, 2014) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa Kepuasan kerja mempunyai $t_{hitung} 2,777$ sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,777 > 2,016$. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organization Citizenship Behaviour*.

Dapat diketahui nilai signifikansi Kepuasan kerja yaitu sebesar 0,008 hal ini menunjukkan Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Organization Citizenship Behaviour*, karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05. Kepuasan kerja adalah lingkungan fisik tempat dimana layanan diberikan dan bagaimana lingkungan tersebut berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behaviour*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Hidayat & Ratna Kusumawati, 2014) dimana adanya pengaruh antara Kepuasan kerja terhadap *Organization Citizenship Behaviour*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui kesimpulan sebagai berikut, Kepuasan kerja sudah dengan baik untuk berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behaviours*. Artinya Kepuasan Pegawai dapat dilihat dari kepuasan terhadap kesempatan kenaikan jabatan, kepuasan terhadap kebijakan organisasi, kepuasan terhadap kinerja atasan, kepuasan terhadap lingkungan kerja, kepuasan akan komunikasi dalam organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap *Organization Citizenship Behaviours*.

DAFTAR REFERENSI

- Alizadeh, Z. (2012). Antecedents and Consequences of Organizational Citizenship Behavior". *Institute of Interdisciplinary Bussines Research*, 3(9), 494–505.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. H., & Ratna Kusumawati. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) DI PT. Argamukti Pratama. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 9(12).
- Kurnia Saputra dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- Pradhiptya. (2013). *pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviour (ocb) dengan mediasi komitmen organisasional*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*,. 6(1).
- Puspitawati, & Riana. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*,.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management, Eleventh Edition*. Pearson Education Limited.
- Tania, & Sutanto. (2013). Tania dan Sutanto (2013). *Agora*, 1(3).