

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Serambi Dana Lumajang)

Winda Wahyuningsih¹, Ninik Lukiana², Jesi Irwanto³

STIE Widya Gama Lumajang Indonesia

Email: windawahyu@gmail.com¹

Email: ibundaninik@gmail.com²

Email: jesyirwanto@gmail.com³

Abstrak

Persaingan antara perusahaan pada saat ini sangatlah berat, maka perusahaan harus mampu menciptakan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang bisa bekerja lebih efektif dan efisien agar tujuan dari perusahaan tersebut tercapai. Ada dua perilaku penting untuk kemajuan suatu perusahaan yaitu, perilaku in-role dan extra-role. Perilaku extra-role atau *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan maupun organisasi yang berkontribusi efektif dalam sebuah organisasi, OCB merupakan suatu perilaku positif individu dalam sebuah organisasi yang menunjukkan sikap kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja dan memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal. Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Mengetahui dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Koperasi Serambi Dana Lumajang, (2) Mengetahui dan menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Koperasi Serambi Dana Lumajang. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan Koperasi Serambi Dana Lumajang sebanyak 32 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji t, uji F. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, (2) komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Sehingga koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,296. Hal ini berarti 29,6% *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi sedangkan sisanya yaitu 70,4% *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : **Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior***

Abstract

Competition between companies at this time is very heavy, the company must be able to create quality and quantity of human resources that can work more effectively and efficiently so that the goals of the company are achieved. There are two important behaviors for the progress of a company, namely, behavioral roles and extra-roles. Behavior of extra-role or Organizational Citizenship Behavior (OCB) can maximize the efficiency and productivity of employees and organizations that contribute effectively in an organization, OCB is a positive

behavior of individuals in an organization that shows a willingness and voluntary attitude to work and contribute to the organization more than formally demanded. This study aims to determine: (1) know and test the effect of job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) employees of the Serambi Dana Lumajang Cooperative, (2) know and test the effect of organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) employees at the Lumajang Fund Cooperative. This study is a causal associative study using a quantitative approach. The subjects of this study were 32 employees of the Serambi Dana Lumajang Cooperative. Data collection using questionnaires and interviews. While data analysis is done by using validity test, data normality test, multicollinearity test, t test, F test. Analysis method uses multiple linear regression analysis. The results of the study at the 5% significance level indicate that: (1) job satisfaction has a positive effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB), which is shown from the regression results $\beta = 0.540$, and a significance value of 0.002; where the significance is smaller than 0.05 ($0.002 < 0.05$); (2) organizational commitment has a negative effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB), which is shown from the regression results $\beta = -0.109$, and a significance value of 0.492; where the significance is greater than 0.05 ($0.492 > 0.05$).

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini sedang dipenuhi dengan permasalahan dan peluang bisnis secara terus-menerus yang melanda organisasional eksekutif bisnis yang berpengalaman. Adanya globalisasi menimbulkan persaingan ketat diantara perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Salah satunya ditandai dengan perkembangan koperasi kredit. Koperasi kredit merupakan lembaga keuangan yang bergerak dalam bidang simpan pinjam. Koperasi memiliki peran yang penting dalam perekonomian yaitu dengan menghimpun dan menyalurkan dana kepada anggotanya. Setiap koperasi memiliki berbagai tujuan yang hendak dicapai untuk memajukan perusahaan secara efektif dan efisien. Untuk mengantisipasinya, pimpinan koperasi harus berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia (SDM) agar mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Triyanto (2009:20) salah satu faktor yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi adalah *extra-role* atau disebut juga *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Menurut Organ *et al* dalam Titisari (2014:5) *Organizational Citizenship Behavior* sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi, karena bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan yang berkontribusi efektif dalam sebuah organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008:40) karyawan yang berperilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lainnya. *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh dua faktor. Organ *et al* dalam Titisari (2014:15) mengatakan *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal berupa kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan faktor eksternal dipengaruhi gaya kepemimpinan dan kepercayaan pada pimpinan.

Menurut Noe *et al* dalam Kaswan (2015:74) kepuasan kerja adalah perasaan senang seseorang bahwa pekerjaannya sudah terpenuhi. Selain faktor internal yaitu kepuasan kerja, proses terbentuknya OCB juga dipengaruhi komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah keterkaitan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi anggota sebuah organisasi (Allen dan Mayer, Dunham dkk, 1994).

Beberapa hasil penelitian dengan topik pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* antara lain Tantri Widiastuti, Suaris (2017)

menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, Dyna Herlina .S (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sementara komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Yoga Putrana, Azis Fathoni, Moh Mukeri Warso (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Tujuan Penelitian berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain: (1) Mengetahui dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Koperasi Serambi Dana Lumajang, (2) Mengetahui dan menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Koperasi Serambi Dana Lumajang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mencari hubungan asosiatif yang bersifat kasual. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2008:36). Hubungan kasual adalah hubungan yang menyatakan sebab akibat sehingga penelitian ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi), Sugiyono (2008:36). Sehingga penelitian ini menggunakan tehnik analisis regresi linier berganda.

Dalam penelitian ini populasi sebanyak 32 karyawan yang merupakan semua karyawan koperasi Serambi Dana Lumajang. Seangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil secara *Non Probability Sampling*, dan teknik yang dipilih yaitu sampel jenuh. Menggunakan sampel jenuh dikarenakan jumlah populasi relatif kecil yaitu 32 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a. Deskripsi Responden

Tabel 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	20	62,5%
Perempuan	12	37,5%
Jumlah	32	100%

Sumber data: Hasil Kuesioner Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 1 dijelaskan bahwa deskripsi responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang atau 62,55%. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau 37,5%. Berdasarkan data tersebut, karyawan laki-laki di Koperasi Serambi Dana Lumajang lebih dominan dibandingkan karyawan perempuan.

Tabel 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	-	-
SMP	2	6,25%
SMA	30	93,75%
Diploma/S1	-	-
Jumlah	32	100%

Sumber Data: Hasil Kuesioner Penelitian, 2019.

Berdasarkan pada tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa 2 orang tingkat pendidikan SMP atau 6,25%, 30 orang tingkat pendidikan SMA atau 93.75%. Berdasarkan data tersebut tingkat pendidikan SMA yang mendominasi karyawan Koperasi Serambi Dana Lumajang.

Tabel 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-25	12	37,5%
26-30	9	28,13%
31-35	7	21,88%
36-40	2	6,25%
Usia	Jumlah	Persentase
41-45	2	6,25%
Jumlah	32	100%

Sumber Data: Hasil Kuesioner Penelitian, 2019

Data diatas menunjukkan bahwa 32 responden yang terpilih 12 orang atau 37,5% adalah usia 20-25 tahun, 9 orang atau 28,13% adalah usia 26-30 tahun, 7 orang atau 21,88% adalah usia 31-35 tahun, 2 orang atau 6,25% adalah usia 36-40 tahun, 2 orang atau 6,25% adalah 41-45 tahun.

b. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

No.	Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Ket.
1.	Kepuasan Kerja (X_1)				
	- Pernyataan 1	0,660	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 2	0,806	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 3	0,782	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 4	0,660	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 5	0,540	0,3	0,000	Valid
2.	Komitmen Organisasi (X_2)				
	- Pernyataan 1	0,916	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 2	0,939	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 3	0,900	0,3	0,000	Valid
3.	Organizational Citizenship Behavior (Y)				
	- Pernyataan 1	0,863	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 2	0,769	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 3	0,759	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 4	0,832	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 5	0,765	0,3	0,000	Valid

Sumber data : Hasil Pengelolaan Data Kuesioner, 2019.

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa seluruhnya mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari r minimal (0,3). Dengan demikian bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Interval Reliabilitas	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	0,720	0,601 – 0,80	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_2)	0,899	0,601 – 0,80	Sangat Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,856	0,601 – 0,80	Sangat Reliabel

Sumber Data: Hasil Pengelolaan Data Kuesioner, 2019.

Dari tabel 5 dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan kuesioner untuk setiap variabel adalah reliabel.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	0,299	3,349	Bebas Multikolinieritas
Komitmen Organisasi (X_2)	0,399	2,504	Bebas Multikolinieritas

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2019

Hasil pengujian pada tabel 6 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan kurang dari 1

Tabel 7 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	T_{hitung}	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
Constant	2,759	0,010		
Kepuasan Kerja (X_1)	3,458	0,002	0,997	1,003
Komitmen Organisasi (X_2)	-0,696	0,492	0,997	1,003

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2019.

Dari tabel 7 dapat dilihat hasil uji t pada variabel X_1 yaitu kepuasan kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,458$ dengan signifikansi 0,002. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar $\pm 2,042$. Ini berarti $t_{hitung} (3,458) > t_{tabel} (2,042)$. Dengan tingkat signifikansi 0,002 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Koperasi Serambi Dana Lumajang.

Variabel X_2 yaitu komitmen organisasi telah diperoleh nilai $t_{hitung} = -0,696$ dengan signifikansi 0,492. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar $\pm 2,042$. Ini berarti menunjukkan $t_{hitung} (-0,696) < t_{tabel} (2,042)$. Dengan tingkat signifikansi 0,492 yang berada di atas batas signifikansi 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Koperasi Serambi Dana Lumajang.

Tabel 8 Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R
			Square
1	0,544 ^a	0,296	0,248

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2019.

Dari tabel 8 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,296 atau sebesar 29,6% *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi sedangkan sisanya yaitu 70,4%

Organizational Citizenship Behavior dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dapat dilihat hasil uji t pada variabel X_1 yaitu kepuasan kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,458$ dengan signifikansi 0,002. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar $\pm 2,042$. Ini berarti $t_{hitung} (3,458) > t_{tabel} (2,042)$. Dengan tingkat signifikansi 0,002 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Koperasi Serambi Dana Lumajang. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Koperasi Serambi Dana Lumajang memberikan tanggapan setuju terhadap variabel kepuasan kerja.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tantri Widiastuti (2017), Rusdi (2015) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ninik Lukiana (2016), Yoga Putrana (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Jadi penelitian ini mendukung dari hasil landasan empiris.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dapat dilihat hasil uji t pada variabel X_2 yaitu komitmen organisasi telah diperoleh nilai $t_{hitung} = -0,696$ dengan signifikansi 0,492. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar $\pm 2,042$. Ini berarti menunjukkan $t_{hitung} (-0,696) < t_{tabel} (2,042)$. Dengan tingkat signifikansi 0,492 yang berada di atas batas signifikansi 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Koperasi Serambi Dana Lumajang. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Koperasi serambi Dana Lumajang memberikan tanggapan ragu-ragu terhadap variabel komitmen organisasi.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yohanas Oemar (2013), Moslem Salehi (2011) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sedangkan hasil penelitian Arum Darmawati (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Jadi penelitian ini mendukung dari hasil landasan empiris.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Koperasi Serambi Dana Lumajang.

Hasil penelitian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Koperasi Serambi Dana Lumajang.

Hasil penelitian hipotesis kedua menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Koperasi Serambi Dana Lumajang.

Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,296. Hal ini berarti 29,6% *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sedangkan sisanya yaitu 70,4% *Organizational*

Citizenship Behavior dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arum Darmawati. (2013). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior". *Jurnal Ekonomi*, Vol. 9, No. 1:10-17.
- Dwi Indah Pertiwi. (2016). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)". *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. No. 1-10.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Ninik Lukiana. (2016). "Faktor Internal dan Eksternal yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Dosen PTS di Kabupaten Lumajang". *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis*. No. 363-382.
- Rivai Veithzal (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rusdi. (2015). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) serta Dampaknya pada Efektifitas Perusahaan PT. MarkPlus.Inc". *Jurnal Manajemen*. ISSN 2302-0199. Pp. 149-159.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta,v.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan Reseach and Development*. Bandung: alfabetta,cv.
- Tantri Widiastuti. (2017) "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Karyawan Kantor Konsultan Manajemen Rizqi)". *Fokus Ekonomi*. Vol. 12. No.1:81-98.
- Titisari. Purnamie. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yoga Putrana. (2016). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Orgaanisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang". *Journal of Management*. Vol.2, No.2.
- Yohanas Oemar. (2013). "Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru". *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.11, No.1:65-76.
- Sulistyan, R. B., Pradesa, H. A., & Kasim, K. T. (2017). Peran Mediasi Kepuasan dalam Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Citra Institusi terhadap Retensi Mahasiswa. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 7(2), 77-78.