

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap OCB

by F. Anif Farida

Submission date: 01-Nov-2023 03:04PM (UTC+0700)

Submission ID: 2211300889

File name: ArtikelArdita_Farida_JRMA.pdf (349.22K)

Word count: 4003

Character count: 26106



PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PEGAWAI BAKORWIL I MADIUN

Ardhita Christalita Eugenia

dhitab3198bona1@gmail.com

F. Anif Farida*

anif.farida@ukwms.ac.id

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun

Abstrak

33

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting, bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik organisasi, perusahaan maupun instansi pemerintah. OCB sebagai perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap OCB pada pegawai Bakorwil I Madiun. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala likert. Sampel yang digunakan sejumlah 50 responden, dengan menggunakan sampling jenuh. Alat yang digunakan untuk menganalisis dengan software SPSS 22. Metode analisis data dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik dengan uji normalitas, heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, Uji hipotesis dengan regresi berganda, uji koefisien determinasi (R²), dan uji *t*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Katakunci: Komitmen organisasi, kepuasan kerja, OCB

Abstract

Human Resources (HR) is a very important factor, even inseparable from an organization, both organizations, companies and government agencies. OCB as individual behavior that is free to choose, not regulated directly or explicitly by a formal reward system, and gradually promotes the effective functioning of the organization. The purpose of this study was to examine the influence of Organizational Commitment and Job Satisfaction on OCB in Bakorwil I Madiun employees. The research method used is quantitative research. The data collection method uses a questionnaire with a Likert scale measurement. The sample used was 50 respondents, using saturated sampling. The tools used to analyze with SPSS 22 software. Methods of data analysis using validity, reliability, classical assumption testing with normality test, heteroscedasticity, multicollinearity test. Test the hypothesis with multiple regression, test the coefficient of determination (R²), and *t* test. The results showed that the organizational commitment variable had a positive and significant effect on OCB and the job satisfaction variable had no significant effect on OCB

Keywords: Organizational commitment, jobs satisfaction, OCB

PENDAHULUAN

¹ *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif. Dasar kepribadian untuk OCB merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh (Luthans, 2006:251). Menurut Satwika & Himan dalam Kurniawan (2020). OCB adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu.

Komitmen organisasi adalah faktor yang mempengaruhi OCB. Komitmen memiliki keterkaitan dengan perasaan loyal pada perusahaan atau organisasi, rasa ingin terlibat dalam tugas-tugas organisasi dan perasaan indentifikasi terhadap tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan melaksanakan tugas-tugas yang dianggap sebagai kewajiban, memiliki loyalitas terhadap organisasi dan terlibat sungguh-sungguh untuk ambil peran dalam Perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini dibuktikan dari penelitian Aisyah (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif berlatar belakang, konteks penelitian, pustaka yang mendukung, tujuan penelitian, rumusan masalah dan harapan hasil penelitian. Komitmen organisasi merupakan pembentuk loyalitas dan dedikasi terhadap lembaga pendidikan dimana dosen tersebut mengabdikan, komitmen organisasi yang tinggi tentunya akan tergambar dari bagaimana dosen tersebut melaksanakan tugasnya sebaik mungkin.

Menurut Robbins dan Judge (2015:46) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Menurut Aisyah (2020), Kurniawan (2020) dan Hindristina, Sujana, Novarini (2021) bahwa ada pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan OCB karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan OCB dari karyawan. Sedangkan menurut Purwadisastra, Aprianti, Kurniawan (2018) bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan dengan OCB.

Komitmen organisasi merupakan kesediaan seorang pegawai untuk memihak organisasi dan tujuan organisasi tersebut, meningkatkan diri dan menunjukkan loyalitasnya pada organisasi tersebut, serta merasa terlibat dalam kegiatan dan pengembangan organisasi. Menurut Hindristina dkk. (2021) secara umum OCB muncul diakibatkan karena karyawan mendapatkan kepuasan bekerja pada suatu organisasi.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif (Robbins dan Judge, 2015:46). Kepuasan kerja menjadi penentu utama dari perilaku OCB. Karyawan yang puas akan berbicara positif mengenai organisasi, membantu orang lain yang melebihi ekspektasi dalam pekerjaannya. Bukti ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berkorelasi dengan OCB Robbins dan Judge (2015:53). Menurut Aisyah (2020) kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi OCB, senada dengan Purwadisastra dkk. (2018), Kurniawan (2020) dan Hindristina dkk. (2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Obyek penelitian yang dilakukan penulis pada Bakorwil terletak di Kota Madiun Provinsi Jawa Timur. Bakorwil I Madiun merupakan unsur yang membantu Gubernur dalam melakukan koordinasi, pembinaan, pengawasan, supervisi, monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pemerintah, pembangunan dan tugas pembantuan serta optimalisasi pengembangan potensi pemerintah daerah kabupaten/kota. Menurut pengamatan dan wawancara terhadap Kepala bagian TU bahwa masih terdapat karyawan yang memiliki konflik diantaranya kurangnya komunikasi antar karyawan sehingga membuat kerjasama antar rekan kerja menjadi kurang optimal. OCB sangat penting untuk menunjang keefektifan fungsi-fungsi organisasi, terutama dalam jangka panjang untuk mencapai tujuan organisasi.

Penulis tertarik untuk memilih obyek penelitian pada Bakorwil I Madiun karena merupakan instansi/organisasi pemerintahan, yang merupakan obyek penelitian yang berbeda dengan penelitian rujukan sebelumnya. Hasil penelitian menurut Aisyah (2020), Kurniawan (2020) dan Hindristina dkk. (2021) bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dengan OCB karyawan sedangkan Purwadisastra dkk. (2018) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan, ini merupakan gap yang menarik untuk diteliti. Berdasarkan latar belakang, tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organization citizenship behavior* (OCB) pada Karyawan Bakorwil I Madiun.

TELAAH TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Komitmen Organisasi

Lubis dan Jaya (2019:9) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki pegawai untuk tetap loyal terhadap perusahaan dan bersedia untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2015:47) komitmen organisasi adalah keterlibatan emosi pada organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilainya sebagai standar emas bagi komitmen pekerja. Dimensi komitmen organisasi menurut Luthans (2006:249) bahwa komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi yaitu: 1) *affective commitment* adalah keterkaitan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. 2) *continuence commitment* adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. 3) *normative commitment* adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan

Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:243) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan pegawai memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Robbins dan Judge (2015:56) adalah kompensasi/gaji, peluang peningkatan karier, hubungan dengan rekan kerja, merasa aman dan senang dalam lingkungan kerja, penguasaan manajemen atas kinerja pekerjaan.

Organization Citizenship Behavior (OCB)

Rahma Siti (2015:15) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) muncul dari dalam individu berupa keinginannya memberikan kontribusi bagi organisasi. Hal ini pada dasarnya karyawan memiliki komitmen untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.

OCB merupakan kelayakitan pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan, demi membantu keberlangsungan instansi/perusahaan dalam mencapai tujuan.

Banyak faktor yang dapat membentuk OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), salah satunya adalah kepuasan kerja. Uhl-Bien dalam Kurniawan (2020) bahwa kepuasan kerja juga terkait dengan perilaku OCB, karyawan yang berperilaku OCB baik akan melakukan hal-hal tambahan yang membantu orang lain atau memajukan kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan akan menghargai organisasi dengan komitmen terhadap organisasi dan berperilaku seperti anggota yang baik. Dengan kepuasan kerja, karyawan akan melakukan hal-hal yang menyenangkan, seperti membantu rekan kerja melakukan terlalu banyak pekerjaan tanpa merasa tertekan. Karyawan yang puas cenderung bicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan melebihi harapan normal dalam pekerjaan.

Selain kepuasan kerja, faktor lain yang dapat memunculkan perilaku OCB pada karyawan adalah komitmen organisasi. Kaswan (2015:125) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat bekerja dan kemauan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya. Karyawan dengan tanggung jawab organisasi yang tinggi akan melakukan pekerjaan lain jika ada karyawan yang tidak dapat melakukan pekerjaan. Karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi memiliki kebiasaan yang dapat diandalkan dan berencana untuk tinggal lebih lama di organisasi dan lebih berupaya dalam pekerjaan.

Pengembangan Hipotesis

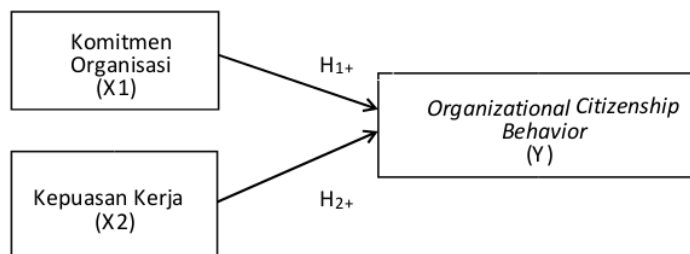
Komitmen karyawan berhubungan dengan hasil yang diinginkan yaitu organisasi yang hangat yang mendukung dan menjadi anggota tim yang baik yang siap membantu (Luthans, 2006:250). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menganggap anggota organisasi lainnya sebagai bagian dari keluarga, begitu juga terhadap karyawan yang memiliki keterlibatan di perusahaan akan menciptakan sikap kooperatif untuk menghasilkan hasil kerja yang baik. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Aisyah 2020) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Senada dengan Hindristina dkk (2021) dan Kurniawan (2020) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB.

H1: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan Bakorwil I Madiun

Kepuasan kerja menjadi penentu utama dari OCB. Pekerja yang puas akan kelihatan berbicara positif mengenai organisasi, membantu orang lain, dan melebihi ekspektasi normal dalam pekerjaannya, karena ingin membalas pengalaman positifnya. Konsistensi ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berkorelasi dengan OCB, orang yang lebih puas dengan pekerjaannya akan terlibat dalam OCB (Robbins dan Judge, 2015:53). Semakin baik kepuasan kerja pada karyawan, maka semakin tinggi atau meningkatnya OCB pada karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Purwadisastra, dkk (2018) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap OCB. Senada dengan Hindristina, dkk (2021), Kurniawan (2020), Aisyah (2020).

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan Bakorwil I Madiun.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Berikut model penelitian:



Gambar 1 Model Penelitian

Gambar model penelitian (gambar 1) menunjukkan variabel bebas (X), yaitu Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), sedangkan variabel terikat (Y), yaitu OCB. Pengujian pengaruh variabel bebas (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) terhadap OCB dilakukan secara parsial.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan dalam suatu penelitian berlandaskan filsafat positivisme, yang dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, kemudian pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data yang memiliki sifat kuantitatif atau statistik (Sugiyono, 2015). Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Instrumen yang digunakan kuisioner jenis tertutup ada beberapa opsi jawaban dan responden dapat memilih jawaban alternatif.

Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan suatu informasi atau data yang diperoleh dari narasumber pertama baik dari individu atau perseorangan (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini sumber data primer berasal dari penyebaran kuisioner yang dilakukan secara langsung kepada karyawan tetap. Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017: 137). Sumber data sekunder diambil dari kajian literatur dan dokumentasi perusahaan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti.

Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Mencakup keseluruhan responden berjumlah 59 karyawan tetap. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumi klasik, uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda, uji *t*.

Tabel 1. Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Komitmen Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> Memiliki kelekatan emosional dengan instansi/perusahaan Peduli terhadap masalah yang ada dalam instansi/perusahaan Memiliki alternatif bekerja di tempat lain Setia terhadap instansi/ perusahaan Menyelesaikan kontrak kerja dengan instansi/perusahaan 	Purwadisastra, dkk (2018)
Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> Gaji yang diterima sesuai dengan yang diharapkan Promosi yang diberikan instansi sesuai dengan harapan Rekan kerja saling membantu ketika menghadapi kesulitan Merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan dalam instansi Pimpinan memberikan arahan maupun bimbingan kepada setiap karyawan 	Purwadisastra, dkk (2018)
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<ol style="list-style-type: none"> Memandang instansi/ perusahaan secara positif Membantu rekan kerja ketika dalam kesulitan Melakukan pekerjaan diluar Job Description Membagi setiap informasi kepada rekan kerja Tidak pernah mengeluh setiap diberikan tugas oleh instansi Bekerja melebihi persyaratan yang ditentukan oleh instansi Mempertimbangkan dampak dari Tindakan yang dilakukan tekan kerja 	Purwadisastra, dkk (2018)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Penyebaran kuisisioner dilakukan dengan cara dibagikan secara langsung di instansi Bakorwil I Kota Madiun. Dari penyebaran kuisisioner yang dilakukan, sejumlah 59 data yang kembali yaitu sebanyak 50 Responden pegawai, kuisisioner yang tidak kembali 9 kuisisioner. Adapun beberapa karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin, usia, lama kerja dan pendidikan terakhir.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Jenis kelamin		
Kategori	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	39	78,0 %
Perempuan	11	22,0 %
Jumlah	50	100 %
Usia		
Kategori	Jumlah	Prosentase (%)
18-25 tahun	1	2,0 %
26-33 tahun	9	18,0 %
34-41 tahun	7	14,0 %
42-49 tahun	4	8,0 %
Diatas 50 tahun	29	58,0 %
Jumlah	50	100 %
Masa Kerja		
Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1 tahun	4	8,0 %
2 tahun	5	10,0 %
>3 tahun	41	82,0 %
Jumlah	50	100 %
Pendidikan Terakhir		
Kategori	Jumlah	Prosentase (%)
SMA/SMK	23	46,0 %
D3	4	8,0 %
S1	19	38,0 %
S2	4	8,0 %
Jumlah	50	100 %

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan tabel 2 karakteristik karyawan yang menjadi responden berdasarkan jenis kelamin sebanyak 39 karyawan atau 78,0 % berjenis kelamin laki-laki, dan 11 karyawan atau 22,0 % berjenis kelamin perempuan. Karakteristik karyawan yang menjadi responden berdasarkan kategori usia 18-25 tahun sebanyak 1 karyawan atau 2,0 %, usia 26-33 tahun sebanyak 9 karyawan atau 18,0 %, usia 34-41 tahun sebanyak 7 karyawan atau 14,0 %, usia 42-49 tahun sebanyak 4 karyawan atau 8,0 %, dan usia di atas 50 tahun sebanyak 29 karyawan atau 58,0 %. Berdasarkan karakteristik karyawan yang menjadi responden berdasarkan kategori masa jabatan 1 tahun sebanyak 4 karyawan atau 8,0 %, 2 tahun sebanyak 5 karyawan atau 10,0 %, dan >3 tahun sebanyak 41 karyawan atau 100 %. Karakteristik karyawan yang menjadi responden berdasarkan pendidikan terakhir, sebanyak 23 karyawan atau 46,0 % tingkat SMA/SMK, sebanyak 4 karyawan atau 8,0 % tingkat D3 atau Diploma, sebanyak 19 karyawan atau 38,0 % tingkat Strata 1, dan sebanyak 4 karyawan atau 8,0 % tingkat Strata 2.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Versi 22.0. Hasil analisis ini digunakan untuk pengujian hipotesis. Berikut hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Nilai Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	16,040	4,511		3,555	,001		
Komitmen Organisasi	0,400	,205	0,344	1,954	,057	0,522	1,917
Kepuasan Kerja	0,280	,268	0,184	1,045	,301	0,522	1,917

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

21

Berdasarkan tabel 3 dapat diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 16,040 + 0,400X_1 + 0,280X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 16,040 menunjukkan bahwa bernilai positif. Artinya jika variabel komitmen organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) konstan, maka OCB akan naik sebesar 16,040.
- Nilai koefisien variabel komitmen organisasi (X1) menunjukkan bahwa bernilai positif sebesar 0,400 artinya jika variabel komitmen organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan dan variabel bebas kepuasan kerja dianggap konstan atau sama dengan nol, maka OCB akan meningkat sebesar 0,400.
- Nilai koefisien variabel kepuasan kerja (X2) menunjukkan bahwa bernilai positif sebesar 0,280 artinya jika variabel kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan dan variabel bebas komitmen organisasi dianggap konstan atau sama dengan nol, maka OCB akan meningkat sebesar 0,107.

Uji Determinasi

Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R Square* mendapatkan hasil yang dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Hasil koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,490 ^a	0,240	0,208	2,75009

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar 0,208 yang artinya komitmen dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap OCB sebesar 20,8% sedangkan sisanya 79,2%. Dapat disimpulkan bahwa variasi nilai OCB dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja kepada karyawan sebesar 0,208 sedangkan sisanya 79,2% (100% - 20,8%) = 79,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Uji t

Menurut Ghozali (2018:179) Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel (X1) dan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) dengan 0,05 atau 5%. Pengolahan data penelitian ini menggunakan aplikasi IBM SPSS Veri 22.0 dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficient	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig (0,05)	Sig/2	Keterangan
Beta						
Constant	16,040	4,511				
Komitmen Organisasi	0,400	1,954	1,677	0,057	0,0285	Signifikan
Kepuasan Kerja	0,282	1,045	1,677	0,301	0,1505	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan tabel uji t menunjukkan bahwa tingkat signifikansi berpengaruh secara par²³ variabel independen yaitu:

- Pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). Hasil penelitian yang diperoleh bahwa variabel komitmen organisasi memperoleh hasil $t_{hitung} 1,954 > t_{tabel} 1,677$ dan tingkat signifikansi $0,0285 < 0,05$. Maka hasil menunjukkan bahwa H1 diterima sehingga variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap OCB.
- Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). Hasil penelitian yang diperoleh bahwa variabel kepuasan kerja memperoleh hasil $t_{hitung} 1,045 < t_{tabel} 1,677$ dan tingkat signifikansi $0,1505 > 0,05$. Maka hasil menunjukkan bahwa H2 ditolak sehingga variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB.

Pembahasan**Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, artinya H1 diterima karena diperoleh nilai $t_{hitung} 1,954 > t_{tabel} 1,677$ dan tingkat signifikansi $0,0285 < 0,05$. Semakin baik tingkat komitmen organisasi maka dapat meningkatkan OCB pada karyawan Bakorwil I Madiun. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Purwadisastra dkk. 2018), (Aisyah 2020); (Hindristina dkk. 2021) yang menemukan bahwa komitmen organisasi bersifat positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil jawaban responden pada variabel komitmen organisasi yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,42 yang berarti jawaban dari karyawan adalah sangat tinggi. Nilai tertinggi sebesar 4,72 pada item pernyataan saya merasa harus setia terhadap instansi/pemerintah. Karyawan Bakorwil I Madiun juga memiliki tanggung jawab lebih dalam perannya sebagai bagian dari suatu instansi/perusahaan, karena itu komitmen organisasi karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi OCB pada karyawan, dengan pengaruh positif. Artinya jika tingkat komitmen organisasi karyawan semakin tinggi maka OCB pada karyawan juga semakin tinggi dan jika komitmen organisasi pada karyawan menjadi rendah maka OCB pada karyawan juga akan menjadi rendah.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan karena mempunyai nilai sig. ($0,1505 > 0,05$) dengan nilai t hitung $1,045 < t_{tabel}$

1,677. Hal ini berarti H2 ditolak karena diperoleh nilai t hitung $1,045 < t$ tabel 1,677 dan tingkat signifikansi $0,1505 > 0,05$. Semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka dapat menurunkan OCB pada karyawan Bakorwil I Madiun. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan Purwadisastra, dkk (2018); (Purwadisastra dkk. 2018); (Aisyah 2020); (Hindristina dkk. 2021).

Hasil jawaban responden dari variabel ini menunjukkan hasil kepuasan kerja untuk memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,4 yang berarti jawaban dari karyawan tersebut adalah tinggi. Nilai tertinggi yang diperoleh sebesar 4,78 pada item pernyataan rekan kerja selalu membantu saya ketika menghadapi kesulitan. Nilai terendah yang diperoleh sebesar 4,4 pada item pernyataan “Saya merasa promosi yang diberikan instansi/perusahaan sesuai dengan harapan.” Dengan demikian pegawai merasa bahwa promosi yang diberikan instansi belum optimal sehingga pegawai merasa tidak berdampak signifikan pada OCB Bakorwil I Madiun.

35 KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Hipotesis 1 komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Bakorwil I Madiun, diterima, maka dapat diartikan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan OCB. Hipotesis 2 kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada pegawai Bakorwil I Madiun tidak diterima, maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja kurang berdampak pada OCB.

Keterbatasan

Penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan prosedur-prosedur ilmiah, namun memiliki keterbatasan sebagai berikut: 1) Penelitian ini dilaksanakan masih dalam kondisi Covid-19 sehingga waktu yang diberikan untuk penyebaran penelitian dan pengambilan kuesioner sangat dibatasi. 2) Penelitian ini dilaksanakan hanya pada satu instansi dengan jumlah responden sebanyak 50 karyawan sehingga ruang lingkup relatif tidak besar dan meluas. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada populasi pegawai pemerintah lainnya. 3) Hasil penelitian R Square 20,8% selebihnya yaitu 79,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang diberikan bagi penelitian selanjutnya adalah memperluas wilayah serta jumlah responden penelitian pada instansi lain di pemerintah kota Madiun sehingga hasil dari penelitian dapat lebih relevan bila diterapkan di instansi pemerintah kota Madiun yang memiliki kesamaan dengan instansi yang diteliti. Untuk penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi OCB misalnya komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah Hesty. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB): Studi Kasus Pada Karyawan STIMK Indonesia Padang. *Journal of Enterprise and Development*. STIMK Indonesia Padang.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program (IBM SPSS 25)*. Edisi-9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hindristina, Ni Kadek Berliana Yola, Sujana, I Wayan, Novarini Ni Nyoman Ari. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. Kindo Ritel Prima. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Kurniawan Prasetyo. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Mandom Indonesia. *Jurnal MADANI*. Fakultas Ekonomi, Universitas Padang.
- Lubis Joharis, Jaya Indra. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan*. CV Widya Puspita Jln. Keadilan/Cemara, Lenong II Barat No.57. Sampali Medan.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. (Edisi ke-10). Yogyakarta. ANDI.
- Purwadisastra Didik, Aprianti Vika, Kurniawan Muhamad Syafi'i Ridwan. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company Tbk. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia*.
- Rahma, Siti. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Sultan Amai Press IAIN Sultan Amai Gorontalo.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Salemba Empat (Imprint Salemba).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.



Hak Kপি (*copy right*) atas Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi ada pada penerbit dengan demikian isinya tidak diperkenankan untuk dikopi atau di-*email* secara masal atau dipasang diberbagai situs tanpa ijin tertulis dari penerbit. Namun demikian dokumen ini dapat diprint diunduh, atau di-*email* untuk kepentingan atau secara individual.

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap OCB

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

25%

PUBLICATIONS

22%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.stia-asmisolo.ac.id Internet Source	1%
2	tikariatiujb.blogspot.com Internet Source	1%
3	konsultasiskripsi.com Internet Source	1%
4	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	1%
5	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	1%
6	ejournal.umpwr.ac.id Internet Source	1%
7	journal.uinmataram.ac.id Internet Source	1%
8	etd.umy.ac.id Internet Source	1%
9	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1%

10	ojs.uho.ac.id Internet Source	1 %
11	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1 %
12	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	1 %
13	repository.unej.ac.id Internet Source	1 %
14	digilib.unila.ac.id Internet Source	1 %
15	repository.uksw.edu Internet Source	1 %
16	Submitted to Universitas Mataram Student Paper	1 %
17	eprints.undip.ac.id Internet Source	1 %
18	Submitted to Universitas Muhammadiyah Tangerang Student Paper	1 %
19	dinastipub.org Internet Source	1 %
20	peraturan.bpk.go.id Internet Source	1 %

21	Emilda Sulastri. "Analisis Pengaruh Aspek Keperilakuan Terhadap Sistem Informasi Akuntansi", Disclosure: Journal of Accounting and Finance, 2021 Publication	1 %
22	Submitted to Universitas Lancang Kuning Student Paper	1 %
23	eprints.poltektegal.ac.id Internet Source	1 %
24	jurnal.umb.ac.id Internet Source	1 %
25	jurnalnasional.ump.ac.id Internet Source	1 %
26	repositori.usu.ac.id Internet Source	1 %
27	repository.pnb.ac.id Internet Source	1 %
28	repository.umsu.ac.id Internet Source	1 %
29	Novita Novita. "Pengaruh Berita Kecelakaan Pesawat Sriwijaya Airsj 182 di Media Internet terhadap Citra Jasa Maskapai Sriwijaya Air: Studi Kasus pada Taruna/i STTKD", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2022 Publication	1 %

30	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1 %
31	proceeding.unpkediri.ac.id Internet Source	1 %
32	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	1 %
33	ejurnal.stisipolcandradimuka.ac.id Internet Source	1 %
34	eprints.peradaban.ac.id Internet Source	1 %
35	vibdoc.com Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On