

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
Studi Pada Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta**

**Oleh:
Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, Dyna Herlina S.
Jurusan Manajemen, FISE UNY**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan FISE UNY, 2) Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan FISE UNY. Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional untuk melihat hubungan antar variabel. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Tata Usaha FISE UNY, dan data penelitian ini berupa data primer yang bersumber dari kuesioner. Metode pengumpulan datanya menggunakan metode survey dan analisis datanya menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* karyawan FISE UNY, dengan koefisien sebesar 0.560 dan signifikan pada 0,000; 2) variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan FISE UNY, karena signifikan pada 0,625; 3) besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 38,8%. Hasil lain dalam penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan FISE UNY masuk dalam kategori tinggi, dengan rata-rata sebesar 3.7, komitmen organisasi karyawan FISE UNY masuk dalam kategori tinggi dengan rata-rata skor 3.6, dan tingkat *OCB* karyawan FISE UNY masuk dalam kategori tinggi tinggi dengan rata-rata sebesar 3,7.

Kata Kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior*

A. PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi saat ini, kompetisi antar perusahaan semakin ketat, karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang sumberdaya manusia (SDM). Pengelolaan SDM saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang.

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Kinerja sumber daya manusia (karyawan) yang tinggi akan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior (OCB)*, yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan (Krietner dan Kinicki, 2004).

Walaupun dirasakan masih langka, tetapi munculnya *OCB* menjadi hal yang positif bagi perusahaan, tak terkecuali di Fakultas Sosial dan Ekonomi (FISE), yang merupakan salah satu fakultas di Universitas Negeri Yogyakarta yang telah mendapatkan sertifikasi ISO. Sertifikasi ISO tersebut membawa konsekwensi pada pemeliharaan maupun peningkatan kinerja berupa baiknya kualitas pelayanan karyawan kepada para *stakeholder* perusahaan.

Munculnya *OCB* dapat menjadi gambaran adanya kinerja yang tinggi dalam organisasi.

Organizational Citizenship Behavior dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi (Robbin dan Judge, 2007). Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya. Begitu juga dengan ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Luthans, 1995).

Ketika seseorang mendapatkan kepuasan kerja dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, karyawan akan memberikan pelayanan yang baik dan begitu juga sebaliknya, ketika karyawan saja tidak mengalami kepuasan maka pelayanan yang diberikan kepada konsumen, dalam hal ini mahasiswa dan dosen bisa tidak memuaskan. Kepuasan kerja diartikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek di dalam atau pada keseluruhan pekerjaannya (Nawawi, 1998). Keadaan emosional atau sikap seseorang tersebut akan diperlihatkan dalam bentuk tanggungjawab, perhatian, serta perkembangan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap *OCB* karyawan FISE UNY dan pengaruh komitmen organisasi terhadap *OCB* karyawan FISE UNY.

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat bermanfaat bagi: 1) pimpinan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran bagi pimpinan tentang bagaimana tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan, 2) fakultas, penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada lembaga, tentang bagaimana meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan, dan 3) karyawan, diharapkan penelitian ini memberikan gambaran bagi karyawan mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *OCB*.

B. KAJIAN PUSTAKA DAN PENELITIAN TERDAHULU

1. Kajian Pustaka

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional dari sebuah pekerjaan (Krieter & Kinicki, 2004). Salah seorang bisa merasakan kepuasan di satu aspek dan di aspek yang lain. Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik.

Dari pengertian tersebut di atas, perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan menyebabkan seorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja merupakan masalah yang kompleks, karena berasal dari berbagai elemen kerja, misalnya terhadap pekerjaan mereka

sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja, ataupun secara keseluruhan. Dari berbagai penelitian yang telah banyak dilakukan, ketika karyawan ditanya tentang respon dari pekerjaan yang telah mereka lakukan, hasilnya bervariasi untuk berbagai elemen kerja, Dari hasil penelitian, secara umum karyawan merasakan kepuasan secara keseluruhan (Robbins dan Judge, 2007).

Dalam pekerjaan, banyak sekali elemen yang berpengaruh terhadap kepuasan dan ketidakpuasan. Seseorang dapat mengalami kepuasan untuk satu elemen pekerjaan, tetapi tidak untuk elemen pekerjaan yang lain. Elemen-elemen pekerjaan itu adalah: pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja, dan pekerjaan secara keseluruhan.

Krieter & Kinicki (2004) menyatakan bahwa faktor yang menyebabkan kepuasan dan tidakpuasan adalah: pemenuhan kebutuhan, pencapaian tujuan, deviasi dari yang seharusnya diterima dengan yang didapatkan, dan keadilan.

Menurut Teori Herzberg, terdapat dua faktor yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan, yaitu:

- 1) Faktor Motivator merupakan karakteristik pekerjaan berkaitan dengan kepuasan pekerjaan, yaitu sejumlah kebutuhan yang apabila dipenuhi akan menimbulkan kepuasan tetapi jika tidak dipenuhi akan mengurangi kepuasan
- 2) 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 dalam faktor motivator adalah prestasi kerja, promosi, tanggungjawab, pengakuan, dan kerja itu sendiri. Sedangkan faktor yang termasuk hygiene faktor adalah hubungan antar pribadi, keamanan kerja, kehidupan pribadi, keamanan kerja, kebijakan administrasi, gaji, status, supervisi, dan kondisi kerja.

Baik faktor motivator dan hygiene sangat penting bagi pemeliharaan tingkat kepuasan pegawai. Kedua faktor ini selalu berjalan seiring dengan aktivitas kerja seseorang dalam organisasinya.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Robbins dan Judge (2007) didefinisikan sebagai keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu. Komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dalam organisasi sekolah guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, maka guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik mampu menjalankan berbagai kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap tempat dia bekerja.

Menurut Griffin (2004), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Luthans (1995), komitmen organisasi didefinisikan sebagai: keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan

Allen dan Mayer dalam Greenberg dan Baron (2003) mengemukakan tiga dimensi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1) Komitmen afektif (*affective commitment*):

Mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya.

Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju

dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Pegawai yang mempunyaikomitmen afektif yang kuat tetap bekerja dengan perusahaan karena mereka menginginkan untuk bekerja di perusahaan itu.

2) Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*):

Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Konsep *side-bets orientation* yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya.

3) Komitmen normatif (*normative commiment*):

Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Organ dan Ryan (1994), *organizational citizenship behavior* adalah perilaku-perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi/karyawan yang: tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka

tidak melakukannya, tidak merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan, dan merupakan perilaku karyawan yang tidak membutuhkan latihan terlebih dahulu untuk melaksanakannya

Menurut Sloat (1999), *good organizational citizens* adalah karyawan yang melakukan tindakan yang mengarah pada terciptanya keefektifan fungsi-fungsi dalam organisasi dan tindakan-tindakan tersebut secara eksplisit tidak diminta (secara sukarela), serta tidak secara formal diberi penghargaan (dengan insentif). Dengan kata lain, *OCB* merupakan perilaku yang selalu mengutamakan kepentingan orang lain, hal itu diekspresikan dalam tindakan-tindakan yang mengarah pada hal-hal yang bukan untuk memenuhi kepentingan pribadi, melainkan untuk mewujudkan kesejahteraan orang lain.

Lovell (1999) berpendapat bahwa *OCB* merupakan suatu perilaku yang memperluas dan melebihi dari perilaku apa saja yang telah disyaratkan oleh organisasi yang tertuang dalam suatu deskripsi pekerjaan yang formal (*formal job description*). Menurut Witt yang dikutip oleh Lovell, *OCB* menunjuk pada tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan melampaui peran yang telah disyaratkan oleh organisasi dan tindakan-tindakan tersebut memajukan kesejahteraan dari rekan kerja, kelompok kerja atau bahkan organisasi. Organisasi tergantung pada perilaku *OCB* dari karyawan untuk membantu koleganya yang sedang mempunyai masalah, menciptakan suatu iklim kerja yang positif, dengan

sabar menghadapi gangguan tanpa mengeluh dan menjaga asset yang dimiliki organisasi (Lovell, 1999).

Menurut Greenberg dan Baron (2003), *OCB* adalah tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. Secara umum, ada tiga komponen utama *OCB*. Pertama, perilaku tersebut lebih dari ketentuan formal atau deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan. Kedua, tindakan tersebut tidak memerlukan latihan (bersifat alami), dengan kata lain, orang melakukan tindakan tersebut dengan sukarela. Ketiga, tindakan tersebut tidak dihargai dengan imbalan formal oleh organisasi.

Organ dan Ryan dalam Greenberg dan Baron (2003), menyatakan bahwa ada lima dimensi dari *OCB*, yaitu:

- 1) *Altruism (Helping)*, merupakan suatu hal yang terjadi ketika seorang karyawan memberikan pertolongan kepada karyawan lain untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam keadaan tertentu atau tidak seperti biasanya, misalnya ketika seorang karyawan habis sembuh dari sakitnya.
- 2) *Conscientiousnes*, mengacu pada seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan (dalam hal berperilaku) dilakukan dengan cara melebihi atau di atas apa yang telah disyaratkan oleh organisasi/perusahaan.
- 3) *Sportmanship* (sikap sportif), merupakan suatu sikap yang lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek

negatif. Memberikan rasa toleransi terhadap gangguan-gangguan pada pekerjaan, yaitu ketika seorang karyawan memikul pekerjaan yang tidak mengenakan tanpa harus mengemukakan keluhan atau komplain.

- 4) *Courtesy* (kebaikan), Merupakan perilaku-perilaku baik, misalnya perilaku membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah. Kebaikan (*courtesy*) menunjuk pada tindakan pengajaran kepada orang lain sebelum dia melakukan tindakan atau membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya.
- 5) *Civic Virtue*, Merupakan tindakan yang dilakukan untuk ikut serta mendukung fungsi-fungsi administrasi organisasi. Perilaku yang dapat dijelaskan sebagai partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian, misalnya menghadiri rapat, menjawab surat-surat dan selalum mengikuti isu-isu terbaru yang menyangkut organisasi.

2. Penelitian Terdahulu

1. Mahendra (2009), meneliti pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai bagian umum kantor sekretariat daerah Kabupaten Semarang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *OCB*, terdapat pengaruh positif dan signifikan

komitmen organisasi terhadap *OCB*, terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap *OCB* dan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *OCB*.

2. Wahyuningsih (2009), meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *OCB*.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *OCB*

H₂: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *OCB*

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis riset, penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Penelitian ini akan mengukur pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Kepuasan Kerja didefinisikan sebagai derajat perasaan individu terhadap pekerjaan yang ditimbulkan dari selisih antara yang seharusnya diterima dengan yang diterima, yang nanti terdiri tiga faktor, yaitu pengakuan, kompensasi, dan supervisi.

2. Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya, yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.
3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* didefinisikan sebagai sebagai suatu perilaku karyawan yang melebihi apa yang distandarkan, yang terdiri dari lima dimensi, yaitu mementingkan kepentingan orang lain (*altruism*), ketelitian (*conscientiousness*), sikap anggota organisasi yang bijak/baik (*civic virtue*), sikap sportif (*sportsmanship*), dan rasa hormat (*courtesy*).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang berjumlah 69 orang (Tata Usaha FISE UNY).

Menurut Arikunto (1991) apabila subyek penelitian berjumlah kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi. Oleh karena jumlah populasinya berjumlah 69, maka seluruhnya akan dijadikan responden.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diperoleh langsung dari responden melalui pengisian kuesioner. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai kepuasan kerja yang dikembangkan dari

Minnesota Satisfaction Questionnaire, kuesioner komitmen organisasi dikembangkan dari kuesioner Allen dan Mayer (1990), dan kuesioner *organizational citizenship behavior* dari Organ dan Konovsky (1988). Seluruh variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala Likert dengan skala 1 sampai 5. Masing-masing alternatif jawaban akan diberi nilai numerik sebagai berikut: sangat tidak setuju=1, tidak setuju=2, netral=3, setuju=4, dan sangat setuju=5

Metode Analisis Data

Data yang didapat dari jawaban kuesioner kemudian dianalisis dan diolah dengan bantuan program SPSS release 18. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

Uji Coba Instrumen Penelitian

Sebelum angket ini digunakan dalam pengambilan data pada responden, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen pada 30 responden.

Berdasarkan hasil uji validitas yang disebarkan kepada 30 responden terhadap instrumen yang digunakan menunjukkan hasil bahwa 9 butir item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dan 9 butir item untuk mengukur komitmen organisasi valid, karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai r tabel yang sebesar 0,361; Untuk 12 butir item pernyataan untuk mengukur variabel *OCB*, terdapat 1 pernyataan yang gugur, yaitu pernyataan 8 karena memiliki r hitung (0.164) < r tabel (0,361). Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,86, komitmen organisasi sebesar 0,80, dan *OCB* sebesar 0,82. Sehingga seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar jika dibandingkan dengan nilai patokan yang ditetapkan yaitu sekitar 0,7 atau 7% (Nunnally dalam Ghozali (2001).

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari 69 kuesioner yang dibagikan, kuesioner yang dikembalikan oleh responden sebanyak 65, tetapi 5 kuesioner tidak diisi dengan lengkap, sehingga dari 69 kuesioner yang dibagikan kepada responden, hanya 60 kuesioner dapat diolah lebih lanjut dengan menggunakan *SPSS 18 for windows*.

Hasil Uji Normalitas Data dan Uji Asumsi Klasik Model Penelitian

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas data dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* ditunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini untuk variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* adalah normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Dari pengujian yang dilakukan, ternyata kolinearitas variabel kepuasan kerja dan komitmen sebesar 0.123 atau 12%. Oleh karena nilai ini masih di bawah 95%, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas yang serius. Hasil perhitungan menunjukkan tidak ada

variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *VIF* juga menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan *Durbin Watson Test*. Hasil pengujian autokorelasi menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,885, nilai tersebut berkisar antara -2 sampai +2, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi (Santoso 2002).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah scatterplot. Dari grafik plot, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Pengaruh dengan menggunakan Regresi Linear Berganda

Analisis pengaruh dalam penelitian ini menggunakan regresi. Regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *OCB*, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi hasil penelitian sebesar 0.00 di mana nilai tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai signifikansi t yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0.05. Konstanta (a) sebesar 1,825, koefisien gaya kepemimpinan (b) sebesar 0,631.

Untuk variabel komitmen organisasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap variabel *OCB*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,635, yang berarti lebih besar dari nilai signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05.

Besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *OCB* ditampilkan dengan nilai adjusted R square sebesar 38,8%, ini berarti 38,8% variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat menjelaskan variabel *OCB*, dan sisanya sebesar 61,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian. Hasil lengkap dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Hasil Analisis Regresi Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap *OCB*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,825	,562		3,250	,002
	KK	,560	,091	,631	6,148	,000
	KO	-,052	,106	-,050	-,491	,625

a. Dependent Variable: *OCB*

Pembahasan Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap tingkat *OCB* yang dialami karyawan FISE Universitas Negeri Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat *OCB* karyawan sebagai obyek yang digunakan dalam penelitian. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini terdukung dan sekaligus juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahendra (2009) Dengan demikian kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan FISE UNY memengaruhi tingkat *OCB* karyawan.

Pembahasan Hipotesis Kedua

Hipotesis keduanya menyatakan bahwa penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap tingkat *OCB* yang dialami karyawan FISE Universitas Negeri Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat *OCB* karyawan sebagai obyek yang digunakan dalam penelitian. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini tidak terdukung.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahendra (2009) dan Wahyuningsih (2009), tetapi sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh William dan Anderson (1991), yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *OCB*. Perbedaan ini dimungkinkan karena *OCB* merupakan perilaku yang melebihi apa yang distandarkan karyawan (*beyond*

expectations), sehingga komitmen organisasi yang tinggi tidak selalu menyebabkan seseorang melakukan *OCB*.

Dari analisis deskriptif yang telah dilakukan, karyawan merasa memiliki komitmen normatif dan berkelanjutan yang tinggi, dan netral untuk komitmen afektifnya. Hasil penelitian akan berbeda jika karyawan memiliki komitmen afektif, karena komitmen afektif sifatnya lebih dalam dibandingkan komitmen yang lain, dengan kata lain, seseorang yang memiliki komitmen afektif merasakan adanya ikatan dengan organisasi karena hal-hal dirasakan sendiri oleh karyawan, bukan dari luar seperti halnya komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan, sehingga dorongan untuk melakukan *OCB* lebih besar jika seseorang memiliki komitmen afektif yang tinggi.

E. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan terhadap hasil penelitian, maka dapat disimpulkan beberapa hal:

1. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan FISE UNY, dengan koefisien sebesar 0.650 dan signifikan pada 0,000. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *OCB*, didukung.
2. Variabel komitmen organisasi memiliki tidak berpengaruh terhadap variabel *OCB* karyawan FISE UNY, dengan koefisien sebesar -0.52 dan signifikan

pada 0,625. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *OCB*, tidak didukung.

3. Besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *OCB* sebesar 38,8%.
4. Tingkat kepuasan kerja karyawan FISE UNY masuk dalam kategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari rata-rata sebesar 3,7.
5. Komitmen organisasi karyawan FISE UNY masuk dalam kategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari rata-rata sebesar 3,6.
6. Tingkat *OCB* karyawan FISE UNY masuk dalam kategori tinggi tinggi, hal ini dapat dilihat dari rata-rata sebesar 3,7.

Saran

Kepala Bagian Tata Usaha dan Sub Bagian di FISE UNY hendaknya memberikan stimulus dan motivasi kepada karyawan, sehingga komitmen yang dimiliki oleh karyawan tidak hanya bersifat normatif atau berkelanjutan, tetapi juga komitmen afektif. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen yang sifatnya afektif adalah dengan memberdayakan karyawan, membangun komunikasi interpersonal yang baik, dan menjamin adanya keadilan dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., and Mayer, J.P., 1990, The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, No. 63: 1-18.
- Dessler, G (2010), *Human Resources Management*, London: Prenticehall International Inc
- Greenberg, J., Baron, R.A. (2003), *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall International
- Griffin, R.W. (2004), *Management*, 7th edition, Massachusetts: Houghton Mifflin Company
- Krietner, R. & Kinicki, R (2004), *Organizational Behavior*, 6th edition, McGrawHill
- Lovell, Sharon E. (1999), *Does Gender Affect the Link Between Organizational Citizenship Behavior and Performance Evaluation*. http://www.findarticles.com/cf_0/m2294/1999_Sept/58469481/print.jhtm
l.
- Luthans, F. (1995), *Organizational Behavior*, McGraw-Hill
- Mahendra, Rully (2009), *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang*, Skripsi, www.fe.unnes.ac.id
- Nawawi (1998), *Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Jakarta; Prehalindo
- Robbins, S. & Judge, T. (2007), *Organizational Behavior*, 12th edition, Prentice Hall
- Organ, D.W. & Konovsky, Mary (1988), Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Applied Psychology*, Vol 74. No 1.

- Organ, D. W., and Ryan, K. (1994), A Meta-analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior, *Personnel Psychology*, Vol. 48.
- Sekaran, U (2003), *Research Methods for Business: a Skill Building Approach*, John Wiley and Sons, New York
- Sloat, Kim C (1999), *Organizational Citizenship: Does Your Firm Inspire Employees To Be "Good Citizens"?*, Professional Safety. April
- Wahyuningsih, Titik (2009), *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta*, Skripsi tidak dipublikasikan
- William, Larry J. And Anderson, Stella E. (1991), Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors, *Journal of Management* September 1991 17: 601-617