

KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
BENGPUSPAL DITPALAD

Sera Rahma Sulistia¹, Raeni Dwi Santy²
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Komputer Indonesia, Bandung, Indonesia
Raeni.wijaya@gmail.com¹, serarahma13@gmail.com²

ABSTRACT

This study conducted to determine how big the influence of Job Satisfaction and Organizational Commitments to organizational Citizenship Behavior on civil servant in Bengpuspal Ditpalad.

The population used in this study is the population taken from the number of consumers per six month at Telkom STO Dago Bandung, which is as many as 295 consumers. Sample uses the Slovin formula where the population is used as the smallest part of the sample, as many as 75 respondents. An instrument the analysis used is of multiple regression analysis, test t, test f and assumption classic and coefficient pearson.

The research showed that hypotheses it can be seen the size of the f variable influence of Threat of Emotion, and Brand Trust together have simoustalely efect to Purchase Decision, and the result of analysis t test known influence of Threat of Emotion significant impact on Purchase Decision, While Brand Trust significant impact on Purchase Decision.

(Keyword : Threat of Emotion, Brand Trust, Purchase Decision)

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai negeri sipil Bengpuspal Ditpalad.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah Populasi diambil dari jumlah pegawai negeri sipil yang masih aktif di Bengpuspal Ditpalad yaitu sebanyak 221 pegawai. Sample menggunakan rumus *Slovin* dimana jumlah populasi dijadikan bagian terkecil sample yaitu sebanyak 70 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear, uji T, uji F, dan koefisien determinasi yang diuji dengan asumsi klasik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis dapat diketahui besarnya Fhitung dari variabel Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variable OCB, dan hasil dari analisis uji T diketahui bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap OCB, dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap OCB.

(Kata kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB))

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan perusahaannya karena keberhasilan dan keefektifan suatu perusahaan atau organisasi bergantung kepada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan maupun organisasi. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maka aktivitas perusahaan tidak akan berjalan (Hasibuan, 2008:12).

Saat ini terdapat banyak ragam organisasi yang berkembang di masyarakat dengan berbagai jenis dan tujuannya. Salah satu contohnya adalah organisasi non profit. Organisasi non profit dapat didefinisikan sebagai organisasi yang beroperasi untuk suatu tujuan yang tidak komersil, tanpa ada perhatian terhadap hal-hal yang bersifat mencari laba (moneter). Contoh organisasi non profit adalah organisasi keagamaan, organisasi politik, rumah sakit, instansi pemerintah, instansi militer, asosiasi profesional, institut riset, museum, dan beberapa para petugas pemerintah. Organisasi non profit memiliki tujuan yang ingin dicapai, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan ini. Untuk dapat mengelola dan menggerakkan sumber daya manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi.

Tentara Nasional Indonesia (TNI) adalah salah satu contoh organisasi non profit. TNI adalah organisasi

militer yang dimiliki Indonesia untuk melindungi dan mempertahankan kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

TNI tersebar dalam bentuk berbagai macam kesatuan di seluruh wilayah Indonesia. Salah satunya adalah Bengkel Pusat Peralatan Angkatan Darat (BENGPUSPAL DITPALAD) yang berada di Jl. Gatot Subroto 372, Sukapura, Kiaracondong, Kota Bandung, Jawa Barat 40285.

Organisasi TNI selalu diidentikkan dengan prajurit. Prajurit adalah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi TNI. Prajurit memang memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi TNI. Namun selain prajurit, TNI juga didukung oleh jasa Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam menjalankan aktivitasnya. Sebagai contoh di Bengkel Pusat Peralatan Angkatan Darat (BENGPUSPAL DITPALAD), jumlah pegawai adalah 397 orang, 166 orang merupakan militer aktif (prajurit), dan 231 orang adalah PNS (sumber data dari Kepala Bagian Personalia BENGPUSPAL DITPALAD). Dari data yang didapat menunjukkan jumlah PNS yang cukup banyak menandakan bahwa peran PNS sangat diperlukan di organisasi TNI.

PNS yang lebih banyak menandakan peran PNS sangat diperlukan di dalam organisasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi dan keuntungan suatu organisasi, PNS sepatutnya memiliki peran OCB. Seperti para pegawai negeri sipil di Bengpuspal Ditpalad yang tidak sering memanfaatkan waktu luang di luar kantor untuk sekedar *sharing* untuk membahas kendala dan masalah dalam menyelesaikan tugasnya karena mereka memiliki kesibukan masing-masing dengan satu dan lain hal dan kesulitan untuk beradaptasi dengan perubahan peraturan ditempat kerja

setelah pergantian kepemimpinan karena para pegawai sudah terbiasa dengan budaya organisasi yang diciptakan oleh pemimpin sebelumnya. Salah satu variabel yang memiliki hubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* adalah kepuasan kerja. Untuk memunculkan OCB pada pegawai tentunya pegawai harus merasa puas terlebih dahulu. Apabila pegawai sudah merasa puas, senang dan nyaman dalam bekerja maka akan memunculkan perilaku OCB. Secara umum OCB muncul diakibatkan karena pegawai mendapatkan kepuasan bekerja pada suatu organisasi. Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja sumber daya manusia yang tinggi akan mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku yang dilakukan atas kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian dan tuntutan kerja formal, tetapi mendorong efektivitas fungsi organisasi, Robbins & Coulter (2010:37). Para PNS merasa *Job description* yang dilakukan belum dapat menumbuhkan sikap inovatif, kreatif dan visioner sehingga harapan para PNS untuk dapat membantu TNI-AD menciptakan dan mengembangkan alat tempur untuk angkatan darat se-Indonesia belum tercapai karena para PNS hanya membantu memperbaiki dan merawat saja, para PNS merasa gaji PNS TNI-AD tahun 2018/2019 belum sesuai dengan harapan para pegawai sehingga pegawai berharap pemerintah menaikkan gaji untuk semua PNS di seluruh Indonesia khususnya PNS TNI-AD dan kesempatan untuk promosi jabatan secara berkala yang sesuai kebijakan masa jabatan tiap bagian masih belum dapat didapatkan karena setiap bagian dipegang atau dikepalai oleh tentara sehingga para PNS sulit untuk mendapat promosi karena harus

bersaing dengan para tentara yang diprioritaskan dalam instansi ini.

Salah satu variabel yang memiliki hubungan dengan OCB adalah komitmen organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh (Sena, 2011:71) faktor-faktor yang mendorong adanya *organizational citizenship behavior* pegawai dipengaruhi oleh beberapa motif, yaitu komitmen terhadap organisasi dimana terdapat keinginan untuk berpartisipasi dengan baik dalam organisasi serta bangga menjadi bagian dalam organisasi tersebut. Para PNS merasa tidak ada ikatan/tuntutan dari keluarga besar yang notabennya juga seorang alat negara sehingga tidak ada ikatan emosional terhadap organisasi dan tidak memperkuat komitmennya terhadap organisasi atau tempat bekerja dan para pegawai banyak yang berminat untuk bekerja ditempat lain atau dipindahkan ke instansi lain (mutasi) karena melihat gaji dan tunjangan yang lebih besar.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut **Robbins dan Judge (2008:98)** mendefinisikan “Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya”.

Menurut **(Robbins dan Judge, 2009:119)** indikator kepuasan kerja adalah :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan
2. Kepuasan terhadap imbalan
3. Kepuasan terhadap supervisi atasan
4. Kepuasan terhadap rekan kerja
5. Kesempatan promosi

Komitmen Organisasi

Menurut **Robbins and Judge (2011:111)** berpendapat bahwa komitmen organisasional adalah tingkat dimana karyawan memihak kepada organisasi tertentu serta tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut **Robbins dan Judge (2008:101)** indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)
3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Organizational Citizenship Behavior

Menurut **Robbins (2009:40)** OCB merupakan perilaku ekstra yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya perusahaan secara efektif.

Menurut **Allison, 2001 dalam Subawa dan Suwanda, (2017:4785)** indikator OCB adalah :

1. *Altruism*, kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa.
2. *Courtesy*, perilaku membantu mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaan.
3. *Sportsmanship*, sportivitas seorang pekerja dalam mentoleransi situasi yang kurang ideal di tempat kerja.
4. *Conscientiousness*, melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari apa yang diharapkan.

5. *Civic virtue*, dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administratif dalam organisasi.

KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan rumusan masalah dan telaah pustaka yang telah diuraikan mengenai variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Kerangka pemikiran menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan *organizational citizenship behavior*. Hal ini didasari karena kepuasan kerja tumbuh dari adanya perasaan puas atau tidaknya pegawai dalam pekerjaannya, imbalan yang diberikan dari pekerjaannya, supervisi dari atasannya, hubungan dengan rekan kerjanya dan kesempatan untuk promosi jabatan. Banyak pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja karena merasa puas menjalani pekerjaannya. Ada juga pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja dari imbalan yang diterima dari hasil pekerjaannya, dimana pegawai merasa gaji dan tunjangan yang diterima sesuai dengan beban kerjanya. Selanjutnya para pegawai merasa puas karena merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan secara teknis maupun motivasi. Hubungan antara rekan kerja pun menjadi salah satu alasan pegawai merasa puas karena hubungan yang baik antar rekan kerja akan membuat pegawai merasa nyaman berada ditempat kerja serta mendapat dorongan sosial. Kemudian, pegawai akan merasa puas apabila adanya kesempatan untuk promosi jabatan sesuai dengan kebijakan masa jabatan. Dari hal tersebut, mampu menciptakan kepuasan kerja pegawai untuk membentuk perilaku ekstra peran karena ketika pegawai merasa dirinya puas mereka akan melakukan pekerjaannya dengan senang hati.

Sehingga akan muncul perilaku membantu dan menolong sesama rekan kerja serta pegawai akan senang hati melakukan sesuatu diluar *jobdescription* nya.

Komitmen pun memiliki peran dalam memunculkan *organizational citizenship behavior*. Dimana pegawai akan memunculkan *organizational citizenship behavior* karena adanya komitmen yang afektif, yang terjadi apabila pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi. Kemudian adanya komitmen yang berkelanjutan, yang muncul apabila pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau pegawai tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, pegawai tersebut tinggal di organisasi tersebut karena dia membutuhkan organisasi tersebut. Tidak hanya itu, adanya komitmen normatif, yang timbul dari nilai-nilai diri pegawai. Kesadaran pegawai untuk bertahan dalam organisasi tersebut karena merasa berkewajiban untuk itu. Dari hal tersebut dapat membuktikan bahwa komitmen dalam organisasi dapat memunculkan *organizational citizenship behavior* karena pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan merasa dirinya harus selalu berpartisipasi dalam organisasi tersebut.

HIPOTESIS

Menurut **Sugiyono (2009:96)**: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.”

Sub Hipotesis :

H1 :Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PNS di Bengpuspal Ditpalad Bandung

H2 :Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PNS di Bengpuspal Ditpalad Bandung

Hipotesis Utama :

Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PNS di Bengpuspal Ditpalad Bandung.

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Menurut Sugiono (2011:38) “Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan suatu data. Objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya” Objek penelitian yang disusun adalah Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) sebagai variabel bebas atau independen, dan OCB (Y) sebagai variabel terikat atau dependen.

Metode Penelitian

Menurut **Sugiyono (2015:5)** mengatakan bahwa “Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. **Sugiyono (2015:35)** mengatakan bahwa “penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel

mandiri, baik satu variabel atau lebih variabel (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan atau mencari hubungan variabel satu sama lain". Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan rumusan masalah. Data yang dibutuhkan adalah data-data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada sesuai dengan penelitian, sehingga data dapat dikumpulkan, dianalisis, dan ditarik kesimpulan dengan teori-teori yang telah dipelajari, untuk kemudian ditarik kesimpulan. Selain itu, penelitian ini juga bersifat verifikatif, menurut **Mahshuri (2008)** dalam **Umi Narimawati (2010:29)** "metode verifikatif yaitu memeriksa benar yang telah dilaksanakan ditempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan. Metode verifikatif dilakukan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistik yaitu regresi linear. Dimana dalam penelitian ini yang akan diuji adalah orientasi kewirausahaan dan inovasi produk untuk mencapai keunggulan bersaing".

TEKNIK PENENTUAN DATA

Populasi dan Sampel

Populasi Penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang berjumlah 221 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *slovin* yaitu dengan melihat jumlah pegawai dalam 6 bulan terakhir. Penelitian ini mempergunakan sampel sebesar 70.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.174	.810		6.391	.000
	Kepuasan Kerja	.288	.055	.468	5.209	.000
	Komitmen Organisasi	.451	.091	.444	4.945	.000

a. Dependent Variable: OCB

$$Y = 5,174 + 0,288X_1 + 0,451X_2$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 5,174 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi ketika bernilai nol (0) dan tidak ada perubahan, maka OCB akan diprediksi bernilai sebesar -5,174. Hal ini menunjukkan indikasi awal bahwa OCB yang positif, sangat diperlukan aspek kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tidak bernilai nol artinya kehadiran kedua variabel tersebut diindikasikan cukup berpengaruh signifikan terhadap OCB.
- Variabel X_1 yaitu kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,288, memiliki arti bahwa jika Kepuasan Kerja mengalami peningkatan sedangkan Komitmen Organisasi konstan, maka akan diiringi oleh peningkatan OCB sebesar 0,288.
- Variabel X_2 yaitu komitmen organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,451, memiliki arti bahwa jika komitmen organisasi mengalami peningkatan sedangkan kepuasan kerja konstan, maka akan diiringi oleh peningkatan OCB sebesar 0,451.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji asumsi klasik adalah persyaratan sebelum melakukan regresi, sebelum melakukan regresi ada 3 tahap atau yang harus diujikan agar dapat

memenuhi syarat untuk dilakukannya uji regresi berganda

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.17547174
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.663
Asymp. Sig. (2-tailed)		.771

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Regresi yang baik adalah regresi yang mempunyai data yang berdistribusi normal dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikannya diatas 0,5 pada data diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan adalah 0,9 maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multi Kolinearitas

Regresi yang baik adalah regresi yang tidak mempunyai hubungan antara variabel bebasnya, dalam uji ini akan lebih menjelaskan hubungan antara variabel bebas (X1) dan (X2) apakah terdapat hubungan atau tidak. Apabila dilihat dari tabel dibawah ini Nilai tolerance kedua variabel bebas lebih dari 0,10 dan nilai VIF nya kurang dari 10

Coefficients^a

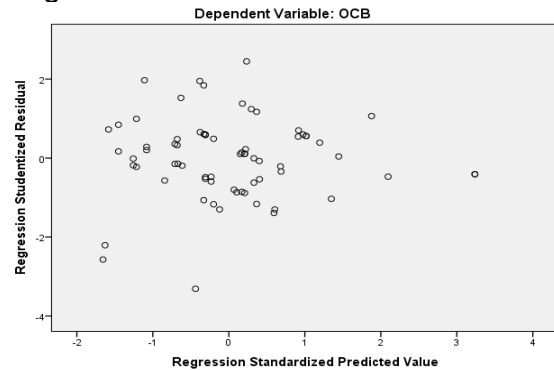
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	.984	1.017
	Komitmen Organisasi	.984	1.017

- a. Dependent Variable: OCB

Uji Heteroskedastisitas

Regresi yang baik adalah regresi yang memiliki data yang beragam dan tidak hanya memiliki data yang menumpuk pada satu jawaban tujuan uji ini adalah mengetahui apakah data

yang digunakan menyebar atau tidak. Apabila dari gambar dibah ini ditarik garis membagi empat bagian maka dapat terlihat penyebaran titik-titik tersebut akan berada pada empat bagian tersebut



ANALISIS KOEFISIEN KORELASI (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.453	1.19289

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja
b. Dependent Variable: OCB

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan OCB adalah sebesar 0,658. Nilai 0,658 menurut Syahri Alhusin (2003:157) "berada pada interval 0,61-0,80 termasuk kategori korelasi cukup tinggi."

PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.174	.810		6.391	.000
	Kepuasan Kerja	.288	.055	.468	5.209	.000
	Komitmen Organisasi	.451	.091	.444	4.945	.000

- a. Dependent Variable: OCB

Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB

pegawai negeri sipil Bengpuspal Ditpalad.

Hal ini dikarenakan T-hitung yang di dapat pada variabel kepuasan kerja adalah 5,209 dan pada variabel komitmen organisasi adalah 4,945 melebihi dari T-tabel dari masing-masing variabel tersebut.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI (r^2)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa ancaman emosi dan kepercayaan merek secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap keputusan pembelian produk internet service provider indihome di Telkom STO Dago Bandung sebesar 69,1%, sedangkan sisanya sebesar 30,9% merupakan pengaruh atau kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti diluar penelitian

PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.170	2	42.085	29.575	.000 ^b
	Residual	95.340	67	1.423		
	Total	179.509	69			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai.

Hal ini dikarenakan F-hitung yang didapat adalah 29,575 lebih besar dari Ftabel yang bernilai 3,124.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan dan teori dan konsep yang mendukung penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Dari hasil analisis deskriptif pada bab sebelumnya rekapitulasi tanggapan responden tertinggi berada pada indikator kepuasan terhadap supervisi termasuk kedalam kategori “baik” dan terendah pada indikator kesempatan promosi termasuk kedalam kategori “kurang baik”. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas tanggapan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja yang diterima pegawai negeri sipil Bengpuspal Ditpalad termasuk dalam kategori “Cukup Baik” artinya pegawai negeri sipil Bengpuspal Ditpalad merasa cukup puas dalam kerjanya karena Bengpuspal Ditpalad sudah cukup memberikan kebutuhan pegawainya. Rekapitulasi tanggapan tertinggi berada pada indikator kepuasan terhadap supervisi termasuk kedalam kategori “baik” dan terendah pada indikator kesempatan promosi termasuk kedalam kategori “kurang baik”.
2. Dari hasil analisis deskriptif pada bab sebelumnya rekapitulasi tanggapan responden tertinggi berada pada indikator komitmen berkelanjutan yang termasuk dalam kategori “cukup baik” dan terendah pada indikator komitmen afektif yang termasuk dalam kategori “kurang baik. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas tanggapan responden terhadap variabel Komitmen Organisasi yang diterima pegawai negeri sipil Bengpuspal Ditpalad termasuk dalam kategori “Cukup Baik” artinya pegawai negeri sipil Bengpuspal Ditpalad sudah cukup berkomitmen untuk tetap tinggal atau bekerja di Bengpuspal Ditpalad.
3. Dari hasil analisis deskriptif pada bab sebelumnya rekapitulasi

tanggapan responden tertinggi berada pada indikator *sportmanship* yang termasuk dalam kategori “baik” dan terendah pada indikator *civic virtue* yang termasuk dalam kategori “kurang baik”. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas tanggapan responden terhadap variabel OCB yang diterima pegawai negeri sipil Bengpuspal Ditpalad termasuk dalam kategori “Cukup Baik” artinya pegawai negeri sipil Bengpuspal Ditpalad sudah cukup memiliki perilaku yang baik dan positif yang dapat mendukung fungsi-fungsi perusahaan.

4. Hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap OCB (Y) adalah sebagai berikut :
 - a. Dari hasil pengujian parsial dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y).
 - b. Dari hasil pengujian parsial dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y).
 - c. Dari hasil pengujian simultan yang dilakukan penulis membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dan hubungan yang kuat antara variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap OCB (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan diatas penulis memberikan saran bagi Bengpuspal Ditpalad sebagai bahan pertimbangan instansi maupun untuk pihak lainnya mengenai Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebagai berikut:

1. Pada Kepuasan Kerja, maka yang harus diberikan fokus perhatian adalah indikator kepuasan terhadap pekerjaannya dan kesempatan promosi. Dimana masih banyak pegawai yang merasa tidak puas dengan beban kerja yang tidak sesuai dengan minat dan kemampuan, sehingga para pegawai tidak dapat bekerja diluar deskripsi pekerjaan mereka yang belum dapat menuntut pekerja untuk inovatif dan kreatif. Terlebih para pegawai harus bersaing dengan para tentara yang memang sudah diprioritaskan dalam instansi ini.
2. Pada Komitmen Organisasi, juga perlu mendapat perhatian karena pada aspek ini dibutuhkan adanya meningkatkan rasa memiliki pegawai dengan menurunkan kekhawatiran pegawai atas hal yang nantinya terjadi pada instansi. Karena pegawai yang sudah berkomitmen untuk instansi ini akan tetap bertahan pada instansi.
3. Pada OCB, perlu adanya peningkatan perilaku pegawai terutama mengenai keikutsertaan mendukung fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional, sehingga dapat menciptakan hubungan kekeluargaan antara pemimpin maupun sesama rekan kerja.

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.
- Ai Rohayati. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia*. SMART-Study & Management Research. Vol.XI, No.1, 2014. Page 20-38. ISSN : 1693-4474.
- Alzubi, Hasal Ali. 2011. *Organizational Citizenship Behavior and Impacts Knowledge Sharing: An Empirical Study*. *International Business Research*, 4: pp: 221-227.
- Anom Suwibawa, Anak Agung Putu Agung dan I Ketut Setia Sapta. 2018. *Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Intervening Variables (Study on Bappeda Litbang Provinsi Bali)* *International Journal of Contemporary Research and Review*. Vol. 9, Issue. 08. Page 20997-21013. ISSN : 0976-4852.
- Arikunto, Suharsimi. (2009). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT RINEKA CIPTA.
- Aziri, Brikend. 2011. *Job Satisfaction: A Literature Review. Management Research And Practice*. Vol.3 Issue 4 (2011). Page 77-86. ISSN : 2067-2462.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Hassanreza Zeinabadi. 2010. *Job Satisfaction and Organizational Commitment As Antecedents Of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Of Teachers*. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 5, 2010. Page 998-1003. ISSN : 1877-0428.
- Hassanreza Zeinabadi and Keyvan Salehi. 2011. *Role Of Procedural Justice, Trust, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) Of Teacher: Proposing a Modified Social Exchange Model*. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 29 (2011). Page 1472-1481. ISSN : 1877-0428.
- Husein Umar. 2004. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Cet ke 6, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Husein Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Husein Umar. 2010. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Husein Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- I Gede Agus Sudarmayasa, Desak Ketut Sintaasih dan I Gede Riana. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Pada Kantor Pusat Universitas Udayana*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 5.11(2016). Page 3617-3646. ISSN : 2337-3067.
- Iqbal Fanani, S. Pantja Djati dan Ktut Silvanita. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di RSU UKI*. *Fundamental Management*

- Journal. Vol.1, No.1(S), Part 3 (E-UKI). Page 40-53. ISSN : 2540-9220.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organization behavior* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Lita Wulantika dan Reza Purwa Koswara. 2017. *Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Telemarketing PT Bank Uob Buana Bandung)*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol.III, No.1. Page 55-65. ISSN : 2086-0455.
- Luthans, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy Offset.
- Moh. Irsan Frimansah dan Raeny Dwi Santy. 2011. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi*. *Majalah Ilmiah Unikom*. Vol.VI, No.2. Page 225-233. ISSN : 2527-7030.
- Novitasari. 2014. *Tantangan Tingkat Usia dan Kepemimpinan terhadap Kinerja. Jejaring Administrasi Publik*. Th VI. Nomor 1.
- Rahadyan dan Andi. 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening*.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan aplikasi; Alih Bahasa, Hendayana Puja Atmika Edisi Bahasa Indonesia; Prenp.lindo*. Jakarta.
- Robbins, S.P & Coulter. 2010. *Manajemen edisi kesepuluh (jilid 2)*. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2011. *Organizational Behavior* (14th ed). New Jersey: Pearson.
- Sena, Tety Fadhila. 2011. *Variabel Antiseden Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol.2, No.1, 2011. Page 70-77. ISSN : 2086-0668 (cetak) 2337-5434 (online).
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Subawa, I Made Bagus Arya dan Suwandana, I Gusti Made. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol.6, No.9, 2017. Page 4772-4799. ISSN : 2302-8912.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahrudin. 2016. **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT CABANG SAMARINDA**. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Volume 13, (1). ISSN print: 1907-3011,

- ISSN online: 2528-1127
<http://journal.febunmul.net>
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jember : Mitra Wacana Media.
- Trustorini Handayani dan Isniar Budiarti. 2017. *Analisis Pengembangan Karir dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bandung*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. Vol.6, No.1. ISSN : 2086-0455.
- Umi Narimawati. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Agung Media.
- Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung : Agung Media.
- Umi Narimawati. 2010. *Metodologi Penelitian : Dasar Penyusunan Penelitian Ekonomi*. Jakarta : Genesis.
- Umi Narimawati, Sri dewi Anggadini, Lina Lismawati. 2010. *Penulisan Karya ilmiah*. Bekasi : Genesis.
- Udayana, I Putu Gede Paramita dan Suwandana, I Gusti Made. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol.6, No.7, 2017. Page 3570-3594. ISSN : 2302-8912
- Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan, dan Komitmen*. Malang: UB Press.
- Yohanas Oemar. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada BAPPEDA Kota Pekanbaru*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol.11, No.1, 2013. Page 65-76. ISSN : 1693-5241.