

## **ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) DI KABUPATEN TEBO YANG DIPENGARUHI OLEH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI**

**Supriyati<sup>1\*</sup>, Ella Agustina<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Ekonomi Manajemen, Universitas Muara Bungo, Indonesia  
[supriyat76@gmail.com](mailto:supriyat76@gmail.com)<sup>1</sup>

---

### **ABSTRAK**

---

**Abstrak:** Dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu, koperasi, usaha kecil menengah kabupaten Tebo memiliki tugas dan fungsi dalam bidang penanaman modal, pelayanan terpadu satu pintu, dan koperasi UKM. Lima bidang tugas yang dilakukan ini diharapkan pegawai dapat memiliki *Organizational Citizenship Behaviour* (perilaku kewargaan organisasi pegawai) yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat dampak dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* di Kabupaten Tebo, Teknik sampling penelitian ini adalah purposive Sampling dengan jumlah populasi sebanyak 35 orang, dan sampel hanya 34 orang. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan hasil penelitian adalah  $Y = 1,573 + 0,566 (X_1) + 0,712 (X_2) + e$ . Hasil uji secara parsial dan simultan menunjukkan adanya pengaruh dari variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behaviour. Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 73,4%, Diharapkan pimpinan lebih meningkatkan sikap adil dan bersahabat, sehingga pegawai dapat menerapkan rasa kecintaannya terhadap organisasi dan tercipta komitmen yang lebih tinggi

**Kata Kunci:** *Organization Citizenship Behaviour*; Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi.

**Abstract:** The one-stop integrated service investment office, cooperatives, small and medium enterprises in Tebo district have duties and functions in investment, one-stop integrated services, and SME cooperatives. These five areas of work enable employees to have high *Organizational Citizenship Behavior*. This study aims to see the impact of job satisfaction and organizational commitment on *Organizational Citizenship Behavior* in Tebo Regency. The sampling technique of this study was purposive sampling with a population of 35 and a sample of only 34 people. The analytical tool used is Multiple Linear Regression with the results of the study is  $Y = 1.573 + 0.566 (X_1) + 0.712 (X_2) + e$ . The test results partially and simultaneously indicate the influence of job satisfaction and organizational commitment variables on organizational citizenship behavior. The value of the coefficient of determination is 73.4%. Hopefully, the leadership improves a fair and friendly attitude to the employees who can apply their love for the organization and create higher commitment.

**Keywords:** *Organizational Citizenship Behaviour*; *Job Satisfaction*; *Organizational Commitment*

---

#### **Article History:**

Received: 12-08-2021  
Revised : 21-08-2021  
Accepted: 04-09-2021  
Online : 12-09-2021



This is an open access article under the CC-BY-SA license

## PENDAHULUAN

Dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu, koperasi, usaha kecil menengah kabupaten tebo, pada awalnya disebut dengan nama kantor pelayanan terpadu satu pintu. Dimana tugas dan fungsinya adalah melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi wewenang daerah dan tugas pembantuan di bidang penanaman modal, pelayanan

terpadu satu pintu, koperasi usaha kecil menengah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan daerah kabupaten tebo. Adapun data status dan strata pendidikan pegawai pada dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu koperasi usaha kecil menengah kabupaten tebo dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

**Tabel 1. Status dan Strata Pendidikan Pegawai di DPMPTSPKUKM Kabupaten Bungo**

No	Status kepegawaian	SLTA	D3	S1	S2	Jumlah
1	PNS	4	2	11	4	21
2	Tenaga Honorer	5	2	7	-	14
<b>JUMLAH</b>						<b>35</b>

**Sumber :** Sub bagian Tata Usaha DPMPTSPKUKM, 2021

Berdasarkan table 1 dapat dilihat status kepegawaian ada dua, dimana jumlah PNS lebih banyak daripada tenaga honorer.

Terdapat lima bidang dalam kantor dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu koperasi usaha kecil menengah kabupaten Tebo yaitu bidang perencanaan pengembangan iklim, promosi dan pengendalian pelaksanaan penanaman modal, bidang penyelenggaraan pelayanan perizinan dan non perizinan, bidang pengaduan kebijakan dan pelaporan pelayanan, bidang koperasi dan UMKM, dan bidang kesekretariatan

Pada penelitian ini penulis mencoba untuk mengkaji bagaimana pengaruh dari kepuasan

kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* atau perilaku kewargaan organisasi pegawai. Dimana (*OCB*) merupakan tindakan atas kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian persyaratan kerja formal seorang pegawai tapi hal ini mendorong efektifitas dalam fungsi organisasi (Robbins dan Coulter,2010). Dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* di Dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu, koperasi, usaha kecil menengah kabupaten tebo

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah karakteristiknya. (Robbins, 2014). Adapun indikator Kepuasan Kerja (Robbins 2007)

1. Upah/Gaji
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Supervisi(pimpinan)
4. Rekan kerja
5. Promosi

### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Menurut (Robbins and judge 2007). Adapun indicator yang digunakan penelitian ini adalah:

1. Komitmen afektif
2. Komitmen normative
3. Komitmen berkelanjutan

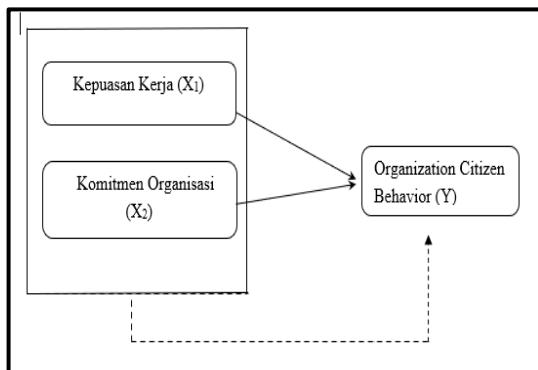
(Mayen and Allen, 2009; Ida , 2015)

### Organization Citizenship Behavior (OCB)

*Organization Citizenship Behavior* (OCB) merupakan wujud dari *extra role behavior* yang meningkatkan pengaruh ikatan di antara anggota organisasi, muncul dari emosi positif dan menghasilkan anggota serikat, dan persetujuan umum dari pada konflik (Organ dkk, 2006). Adapun indikator yang digunakan penelitian ini adalah:

1. Altruism
  2. *Courtesy*
  3. *Conscientiousness*
  4. *Civic Virtue*
  5. *Sportmanship*
- (Organ Dkk ,2006)

Berikut ini Kerangka Konseptual yang digunakan penelitian dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat penelitian ini memiliki dua hipotesis, yaitu:

$H_1$  : Bahwa ada pengaruh dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap perilaku kewargaan organisasi di Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Tebo

$H_2$  : Bahwa ada pengaruh dari Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap perilaku kewargaan organisasi di Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Tebo.

## METODE PENELITIAN

### Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah perilaku kewargaan organisasi atau *Organization Citizenship Behavior* pegawai di dinas penanaman modal, pelayanan terpadu satu pintu, koperasi, usaha kecil dan menengah kabupaten tebo. Jenis metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2012), apabila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data sekunder, dengan

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### Populasi dan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode *Purposive Sampling* dengan jumlah sampel 34 orang pegawai, yang diperoleh dari jumlah populasi pegawai sebanyak 35 orang dikurangi kepala dinas 1 orang. Tiga variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan kerja ( <i>job satisfaction</i> ) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah karakteristiknya. (Robbins, 2014)	1. Upah/Gaji 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Supervisi (pimpinan) 4. Rekan kerja 5. Promosi (Robbins 2007)	<i>Likert</i>
Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Menurut (Robbins and judge 2007)	komitmen afektif Komitmen normatif Komitmen berkelanjutan  (Mayen and Allen ,2009) ida , 2015)	<i>Likert</i>
<i>Organization Citizenship Behavior</i> (OCB)	merupakan wujud dari extra role behavior yang meningkatkan pengaruh ikatan di antara anggota organisasi, muncul dari emosi positif dan menghasilkan anggota serikat, dan persetujuan umum dari pada konflik (Organ dkk, 2006).	1. Altruism 2. Courtesy 3. Conscientiousness 4. Civic Virtue 5. Sportmanship (Organ Dkk ,2006):	<i>Likert</i>

### Uji Hipotesis

#### a. Analisis Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan persamaan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

#### b. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Secara Parsial)
2. Uji F (Uji Secara Simulatan)

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan pengujian uji asumsi klasik dimulai dengan pengujian validitas dan pengujian reliabilitas dari alat instrumen, kemudian

pengujian normalitas, multikolinaritas, heterokedastisitas dan terakhir pengujian regresi linear berganda. Adapun hasil pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengolah 3 variabel penelitian. Adapun tahapan yang dilalui mulai dari pengujian validitas dan reliabilitas. Adapun hasil uji validitas penelitian ini dapat dilihat pada table 3.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

	Indikator	Nilai r Hitung	Nilai r tabel	Ket
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0.571	0.339	VALID
	X1.2	0.505	0.339	VALID
	X1.3	0.476	0.339	VALID
	X1.4	0.641	0.339	VALID
	X1.5	0.721	0.339	VALID
	X1.6	0.737	0.339	VALID
	X1.7	0.409	0.339	VALID
	X1.8	0.446	0.339	VALID
	X1.9	0.429	0.339	VALID
	X1.10	0.519	0.339	VALID
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0.538	0.339	VALID
	X2.2	0.533	0.339	VALID
	X2.3	0.519	0.339	VALID
	X2.4	0.685	0.339	VALID
	X2.5	0.737	0.339	VALID
	X2.6	0.609	0.339	VALID
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	y.1	0.718	0.339	VALID
	y.2	0.558	0.339	VALID
	y.3	0.365	0.339	VALID
	y.4	0.773	0.339	VALID
	y.5	0.875	0.339	VALID
	y.6	0.598	0.339	VALID
	y.7	0.847	0.339	VALID
	y.8	0.660	0.339	VALID
	y.9	0.620	0.339	VALID
	y.10	0.487	0.339	VALID

Sumber: diolah, 2021

Berdasarkan table 3 dapat dilihat bahwa semua item pernyataan pada ketiga variabel yang diuji berkorelasi signifikan dengan skor total. Ini dapat dilihat dari jika *rhitung* lebih besar dari *r tabel*. Dengan nilai *r tabel* 0,339 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument valid dan dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya. Selanjutnya adalah pengujian Reliabilitas. Adapun hasil pengujian reliabilitas adalah:

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Ket
Kepuasan Kerja	0,727	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,655	0,60	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,853	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan table 4. hasil uji reliabilitas menunjukkan setiap butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian mempunyai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga seluruh butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan reliabel dan dapat disebarluaskan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Langkah selanjutnya adalah melakukan Uji Normalitas. Adapun nilai hasil pengujian normalitas penelitian diketahui bahwa nilai *K-*

*S* adalah 0,082 dengan signifikan sebesar 0,200. Suatu data diinterpretasikan berdistribusi normal jika angka signifikasinya lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Begitu pula uji Multikolinieritas berdasarkan pengolahan data nilai *Tolerance* pada masing-masing variabel bebas besarnya diatas 0,1 dan *VIF* dibawah 10. Ini menunjukkan bahwa tidak ada Multikolinieritas diantara variabel bebas.

Selanjutnya adalah pengujian heteroskedastisitas. Hasil pengujian mendapatkan distribusi sebaran titik-titik pada hasil pengujian terletak tidak teratur baik di bagian atas maupun bawah angka 0 pada sumbu Y, tidak memiliki pola-pola tertentu, sehingga tidak adanya gejala heteroskedastisitas dan dapat digunakan pada pengujian selanjutnya.

## Analisis Regresi Linier Berganda

### Hasil Uji asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan analisis Regresi linier berganda karena memiliki dua buah variabel indipenden. Dengan bantuan alat analisis penelitian ini mendapatkan hasil pengujian yang dapat dilihat pada table 5 hasil regresi linier berganda

Tabel 5 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,573	4,058		,388	,701
Kepuasan Kerja	,566	,121	,518	4,686	,000
Komitmen Organisasi	,712	,173	,456	4,124	,000

A. *Dependent Variable*: Ocb

Berdasarkan table 5 didapat persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = 1,573 + 0,566 (X_1) + 0,712(X_2) + e$$

Penjelasan dari regresi linier berganda secara parsial adalah sebagai berikut :

a. Konstanta = 1,573

Jika variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi dianggap sama dengan nol atau ditidakkan, maka variabel organizational citizenship behavior adalah 1,573.

b. Koefisien Regresi Kepuasan Kerja /  $b_1 = 0.566$

menunjukkan bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* pegawai sebesar 0.566 dengan asumsi variabel lain tetap

c. Koefisien Regresi komitmen organisasi = 0,712

menunjukkan bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi

sebesar 1 satuan, maka akan diikuti oleh kenaikan *organizational citizenship behavior* sebesar 0.712 dengan asumsi variabel lain tetap

#### Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan table 5 juga memperlihatkan hasil pengujian hasil Uji t (Parsial) menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,686 > 2,039$ ) yang dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB pegawai.

Selanjutnya, berdasarkan table 5 juga menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,124 > 2,039$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap OCB pada dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu koperasi usaha kecil menengah kabupaten Tebo.

Tabel 6. Hasil Uji F (simultan)

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	508,784	2	254,392	42,707	,000 <sup>b</sup>
Residual	184,657	31	5,957		
Total	693,441	33			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA

Tabel 6 menunjukkan F hitung sebesar  $42.707 > F_{tabel} 3.30$  dengan signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dengan kesimpulan variabel bebas (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai pada dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu koperasi usaha kecil menengah kab. Tebo. Selanjutnya adalah analisis Koefisien Determinasi yang dapat dilihat pada table 7.

**Tabel 7 Koefisien Determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	,857 <sup>a</sup>	,734	,717	2,441

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA

Berdasarkan table 7 besarnya nilai tersebut menunjukkan proporsi pengaruh atau kontribusi yang dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* sebesar 73,4%, sedangkan sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi oleh dimensi lain diluar penelitian.

## Pembahasan

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurul Hayat M (2018) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB pada PT Semen Sentosa. Hal ini dibuktikan dari nilai Fhitung sebesar 32.237 dengan sig 0,000 karena nilai sig jauh lebih kecil dari 0,05 bahwa kepuasan

kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap OCB.

Berdasarkan output Anova yang dilakukan peneliti di atas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah  $42.707 > F_{tabel}$  sebesar 3.30, nilai signifikan  $0,000 < 0.005$ , Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa varibel kepuasan kerja ( $X_1$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel ( $Y$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB ( $Y$ ) pegawai dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu koperasi usaha kecil menengah kab. Tebo, maka dapat dikatakan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa varibel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) baik secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behaviour* ( $Y$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0.005$ , Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## Saran

Pimpinan agar lebih meningkatkan lagi sikap adil dan bersahabat, sehingga pegawai dapat menerapkan rasa kecintaannya terhadap organisasinya dan tercipta komitmen yang lebih tinggi pula. untuk pegawai sebaiknya menerima

semua perubahan serta peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: BP. Universitas Dipenogoro.
- Harahap, Idham Khalid. (2010). Analisis Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior (OCB) di PT Jamsostek( Persero) Cabang Medan
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi Jakarta : Bumi Aksara.
- Ida Respatiningsih dan Frans Sudirjo. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *jurnal IlmiahUNTAG* Semarang ISSN: 2302-2752,Vol.4 No.3 Hal.56-66
- Meilina, R., & Widodo, M. W. (2018). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 49–57.  
<Https://Doi.Org/10.32812/Jibeka.V11i2.60>
- Nahrul Hayat M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Pt. Semen Tonasa
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Alfabeta : Bandung
- Titisari, Purnamie. (2014). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Wirawan. (2014). Teori kepemimpinan ilmu perilaku, Bandung. Penerbit Alfabeta
- Wulandari, Puput. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & Mackenzie, S.B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publication Offset
- Tri,Ratna Sari. 2008. *Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru Pada Smk Nawa Bhakti Kebumen*