

**PERAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DALAM MEMEDIASI  
PENGARUH KEPUASAN KERJA DALAM BERORGANISASI  
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* TIPE  
*I DAN O*  
(Studi dalam konteks organisasi kemahasiswaan)**

Septi Ani Qurdiana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Jl. Lingkar  
Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183 Telp. (0274) 287656  
website: [www.umy.ac.id](http://www.umy.ac.id)

**ABSTRACT**

*This research aims to analyze the role of organizational commitment in mediating the influence of work satisfaction in organization toward organizational citizenship behavior (OCB) type I and O. The result of this research is very important for improving the organizational performance, especially in developing OCB behaviour amongst the members. Research subject is member of Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMAMA), a student organization in the Department of Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.*

*Sample was determined through purposive sampling, yielded 102 respondents. Data was collected using questionnaires analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with AMOS software. The findings show that Work Satisfaction in Organization and Organizational Commitment has a significant and positive influence toward OCB I and O. Work Satisfaction in Organization also has significant and positive influence toward Organizational Commitment. The research confirmed that Organizational Commitment mediates the influence of Work Satisfaction in Organization with OCB, particularly OCB-I, however, it did not mediate Work Satisfaction in Organization toward OCB-O.*

*Keywords: Work Satisfaction in Organization, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB) type I and O*

## **PENDAHULUAN**

SDM merupakan suatu hal yang penting dalam mencapai tujuan organisasi, tidak hanya itu, baik buruknya sebuah organisasi terlihat dari pengelolaan SDM yang mereka miliki. Namun, SDM yang baik saja tidaklah cukup. Organisasi memerlukan SDM yang memiliki perilaku *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Secara garis besar, OCB adalah sebuah kerelaan untuk mengerjakan tugas melebihi tugas pokoknya, tanpa adanya permintaan dan *reward* secara formal dari organisasi. William dan Anderson (1991), mengemukakan bahwa OCB terdiri dari OCB tipe I dan tipe O, yaitu OCB-O dan OCB-I. Menurut Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu dari perilaku OCB. Seseorang yang telah merasakan kepuasan terhadap proses yang mereka lewati dalam organisasi, akan didukung dengan keinginannya untuk tetap melaksanakan tugas atau bertahan di dalam organisasi. Hal ini akan berhubungan dengan sikap seseorang untuk meningkatkan tanggung jawab pada masing-masing tugasnya.

Literatur menunjukkan bukti yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat atau berpengaruh terhadap OCB. Hapsari (2015), membuktikan menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Dewi dan Suwandana (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB anggota organisasi Hotel Aget Jaya.

Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh Sambung (2011), yang menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB dari dua perspektif yaitu OCB-I dan OCB-O. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja cenderung berpengaruh positif terhadap OCB-I dan OCB-O, artinya semakin meningkat kepuasan kerja akan meningkatkan perilaku OCB-O dosen, namun tidak dengan perilaku OCB-I.

Setelah dilakukan telaah literatur lebih lanjut, peneliti menemukan bukti dari penelitian Lestaringtias (2016), bahwa kepuasan kerja ternyata tidak berpengaruh langsung terhadap OCB. Lestaringtias (2016) menyatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB dimediasi oleh komitmen organisasional. Literatur menunjukkan bahwa penelitian tentang Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan OCB didominasi oleh *setting* perusahaan. Untuk itu peneliti menentukan menggunakan *setting* organisasi kemahasiswaan sebagai konteks penelitian. Sangat sedikit (atau dapat dikatakan tidak ada) penelitian dengan topik tersebut yang dilakukan pada level organisasi kemahasiswaan yang berfokus dengan membagi OCB menjadi 2 dimensi yaitu OCB I dan O. Oleh karena itu, masih diperlukan penelitian lebih lanjut terkait **“Peran Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organization Citizenship Behaviors tipe Individual dan Organizational (OCBI dan O)*”**.

## KAJIAN TEORI

### 1. Organization Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ (1988, dalam Farh 2004) perilaku OCB yang ditunjukkan oleh anggota organisasi tidak secara tegas diberikan penghargaan apabila mereka melakukannya dan tidak akan diberikan hukuman apabila mereka tidak melakukannya, karena perilaku OCB tidak termasuk dalam bagian dari deskripsi tugas formal.

Williams dan Anderson (1991), membagi OCB menjadi dua kategori, yaitu OCB-O dan OCBI. OCB-O adalah perilaku-perilaku yang memberikan manfaat bagi organisasi secara langsung. OCB-I merupakan perilaku-perilaku yang secara langsung memberikan manfaat bagi individu lain dan secara tidak langsung juga memberikan kontribusi pada organisasi.

Menurut Organ (1988, dalam Farh, 2004). OCB terdiri dari 5 dimensi yaitu:

- 1) *Altruism*: perilaku seseorang yang membantu rekan anggota organisasi dalam menyelesaikan tugasnya.
- 2) *Courtesy*: perilaku seseorang yang mencegah terjadinya masalah antar anggota ketika menyelesaikan tugas dari organisasi.
- 3) *Civic Virtue*: perilaku yang ditandai dengan tanggungjawab dan berpartisipasi atas kegiatan atau aktivitas organisasi.
- 4) *Conscientiousness*: perilaku seseorang dalam berkontribusi untuk menyelesaikan tugas dan mencapai hasil di atas standar tanpa adanya paksaan.

- 5) *Sportmanship*: perilaku seseorang dalam menerima segala kondisi dari lingkungan organisasi dan tidak mengeluh atas realita yang terjadi pada organisasi.

## **2. Kepuasan Kerja dalam Berorganisasi**

Weiss, *et al.* (1967, dalam Rikantika, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perbandingan yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk mencapai serta memelihara kesesuaian antara kondisi internal dan eksternal.

Menurut Robbins & Judge (2017) kepuasan kerja memiliki 5 dimensi diantaranya meliputi:

- 1) *Job it Self* atau pekerjaan itu sendiri, dimana anggota organisasi memandang tugasnya sebagai hal yang menarik dan suatu proses pembelajaran.
- 2) *Supervision* atau pengawasan, dimana hal ini diperlukan adanya komunikasi antara ketua dan anggota.
- 3) *Pay* atau imbalan, hal ini dimaksudkan bahwa setiap anggota organisasi menginginkan imbalan yang sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan.
- 4) Kesempatan Promosi, hal ini dimaksudkan bahwa kesempatan promosi yang baik akan memberikan dampak yang positif terhadap organisasi.
- 5) Rekan Kerja, hal ini dimaksudkan bahwa rekan kerja yang baik akan membuat

### 3. Komitmen Organisasional

Allen dan Meyer (1991) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah ruang lingkup yang mengidentifikasi keterlibatan, dan loyalitas yang diekspresikan oleh seorang terhadap tugasnya, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang ditunjukkan oleh seseorang atau individu terhadap lingkungan organisasinya dengan rasa sikap kesetiaan dan loyal, sehingga mereka tidak ingin meninggalkan organisasinya dalam keadaan dan alasan apapun.

Menurut Allen dan Meyer (1991) komitmen organisasional terdiri dari tiga komponen yaitu:

- 1) Komitmen afektif (*Affective Commitment*) merupakan perasaan emosional dan keyakinan akan nilai-nilai pada organisasi.
- 2) Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*) komitmen yang terjadi apabila seorang anggota merasa bahwa ketika meninggalkan organisasi akan mengakibatkan sebuah keburukan.
- 3) Komitmen normatif (*Normative Commitment*) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan moral atau etis.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil objek di Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMAMA) Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY), dengan subjek penelitiannya anggota HIMAMA FEB UMY. Jenis penelitian ini berupa data kuantitatif dengan tanggapan responden yang

diuraikan pernyataan pada kuesioner. Penelitian ini menggunakan data primer. Variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan tiga variabel, yaitu Kepuasan Kerja dalam Berorganisasi, Komitmen Organisasional, dan Organizational Citizenship Behavior. Populasi penelitian ini yaitu anggota HIMAMA FEB UMY periode 2017-2018. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara sengaja, peneliti dapat menentukan sendiri sampel yang diambil karena pertimbangan tertentu (Sekaran, 2017). Responden yang digunakan berjumlah 102 responden.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Karakteristik responden penelitian ini dikelompokkan menurut jenis kelamin. Dari 102 sampel yang didapatkan mayoritas adalah laki-laki sebanyak 55 orang dan perempuan sebesar 47 orang. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dalam penelitian menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab pernyataan mengenai kepuasan kerja dalam berorganisasi pada kategori tinggi. Kecerdasan Pada variabel komitmen organisasional rata-rata responden menjawab pernyataan pada kategori tinggi. Begitu juga pada variabel OCB I dan O rata-rata responden menjawab pernyataan pada kategori tinggi.

### **Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilaksanakan sebelum proses penyebaran kuesioner dengan responden anggota HIMAMA FEB UMY periode 2017-2018 dilaksanakan pengujian menggunakan SPSS versi 17 yang

menunjukkan bahwa nilai *Cronbach alpha* dari masing-masing variabel  $>0.70$ . Untuk memperkuat hasil uji kualitas instrumen, dilaksanakan pengujian dua kali dengan menggunakan alat analisis yang berbeda yaitu dengan menggunakan Amos versi 22 yang dilaksanakan sejalan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu anggota HIMAMA FEB UMY periode 2017-2018. Sedangkan, untuk pengujian reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan bantuan excel dengan rumus:

$$r = \frac{\sum (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2 \sum (y_i - \bar{y})^2}}$$

Berikut hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang didapatkan:

Variabel	Butir	P	Component Reliability
Kepuasan Kerja	KK17	0,00	0.983
	KK16	0,00	
	KK15	0,00	
	KK14	0,00	
	KK13	0,00	
	KK12	0,00	
	KK11	0,00	
	KK10	0,00	
	KK9	0,00	
	KK8	0,00	
	KK5	0,00	
	KK4	0,00	
	KK3	0,00	
	KK2	0,00	
KK1	0,01		
Komitmen	KO2	0,00	
	KO3	0,00	
	KO4	0,00	
	KO5	0,02	
	KO6	0,00	
	KO7	0,00	
	KO8	0,00	
	KO9	0,00	
	KO10	0,00	
	KO11	0,00	
	KO12	0,00	
	KO13	0,00	
	KO14	0,00	



Variabel	Butir	P	Component Reliability
<b>OCBI</b>	OCBI1	0,00	<b>0.840</b>
	OCBI2	0,00	
	OCBI3	0,00	
	OCBI4	0,00	
	OCBI5	0,00	
	OCBI6	0,00	
	OCBI7	0,00	
	OCBI8	0,00	
<b>OCBO</b>	OCBO1	0,00	<b>0.841</b>
	OCBO2	0,00	
	OCBO3	0,00	
	OCBO4	0,00	
	OCBO5	0,00	
	OCBO6	0,00	
	OCBO7	0,00	
	OCBO8	0,00	
	OCBO9	0,00	
	OCBO10	0,00	
	OCBO11	0,00	
	OCBO12	0,00	

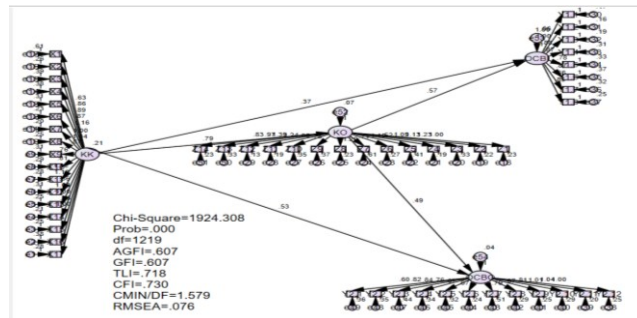
Sumber: lampiran 3

### Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis Menggunakan SEM

Sesuai dengan model yang dikembangkan pada penelitian ini, maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM yang dioperasikan dengan menggunakan aplikasi AMOS. Menggunakan tahapan permodelan dan analisis persamaan struktural menjadi 7 langkah, yaitu:

1. **Pengembangan Model Secara Teoritis.**
2. **Menyusun Diagram Jalur.**

Menggambar kerangka dalam sebuah diagram jalur (*path diagram*)



**Gambar 4.2.**  
**Diagram Jalur**

**3. Mengubah Diagram Jalur Menjadi Persamaan Struktural.**

Langkah ketiga adalah mengkonversikan diagram jalur ke dalam persamaan, baik persamaan struktural maupun persamaan model pengukuran.

**4. Memilih Matriks Input untuk Analisis Data.**

Langkah empat pada model SEM menggunakan data input berupa matrik kovarian atau matrik korelasi.

**5. Menilai Identifikasi Model Struktural.**

Beberapa cara untuk melihat ada tidaknya problem identifikasi adalah dengan melihat hasil estimasi. Analisis SEM hanya dapat dilakukan apabila hasil identifikasi model menunjukkan bahwa model termasuk dalam kategori *over-identified*. Identifikasi ini dilakukan dengan melihat nilai df dari model yang dibuat.

**Tabel 4.10.**

**Computation of degrees of freedom (Default model)**

<b>Number of distinct sample moments:</b>	<b>1326</b>
<b>Number of distinct parameters to be estimated:</b>	<b>107</b>
<b>Degrees of freedom (1326 - 107):</b>	<b>1219</b>

Sumber: Lampiran 4 (hasil pengujian degrees of freedom)

**Hasil output AMOS menunjukkan nilai df model sebesar 1219. Hal ini menunjukkan bahwa model di atas termasuk kategori *over confident* karena memiliki nilai df yang positif dengan jumlah yang besar. Oleh karena itu analisa data dapat di lanjutkan ke tahap selanjutnya.**

Langkah selanjutnya ada beberapa kriteria Evaluasi Model Struktural yaitu:

**a. Ukuran Sampel**

Jumlah sampel data sudah memenuhi asumsi SEM, yaitu 102 data dan sesuai dari jumlah data yang direkomendasikan, 100 – 200 data (Ghozali, 2017).

**b. Normalitas data**

**Dalam output AMOS, uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai CR (*critical ratio*) pada *assessment of normality* dengan kritis  $\pm 2, 58$  pada level 0, 01. Berdasarkan pengujian normalitas yang telah dilaksanakan disimpulkan bahwa data tidak terdistribusi secara normal sehingga dilakukan transformasi data. Menurut Ghozali (2017), salah satu strategi untuk mengatasi data tidak normal secara *multivariate* adalah dengan melalui *bootstrapping*.**

**Tabel 4.11.**  
**Perhitungan Bollen-Stine Bootstrap**

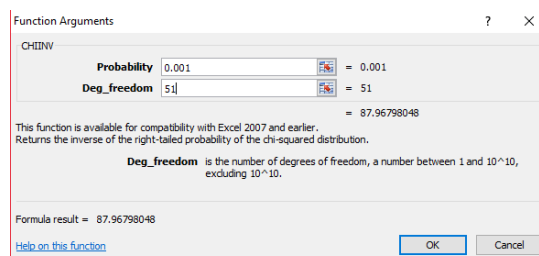
Bollen-Stine Bootstrap	
The model fit better	199 bootstrap samples
It fit about equally well	0 bootstrap samples
It fit worsw or failed to fit in	301 bootstrap samples
Bollen-Stine Bootstrap	p= .603

Sumber: Lampiran 6

Hasil *bootstrapping* menunjukkan nilai *Bollen-Stine bootstrap p* sebesar **0,603** atau di atas **0, 05** yang artinya data tidak bermasalah sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

### c. Uji *Outliers*

Evaluasi terhadap multivariate outliers dapat dilihat melalui output AMOS **Mahalanobis Distance**. Berdasarkan identifikasi outlier menunjukkan perhitungan batas akhir *outlier* menggunakan **CHIINV** dengan memasukkan probabilitas 0.001 dan *degree of freedom* sejumlah variabel yang terukur adalah 51 item pertanyaan, kemudian melalui program excel pada sub-menu **Insert – Function – CHIINV** masukkan probabilitas dan jumlah variabel terukur sebagai berikut:



**Gambar 4.3.**

**Hasil perhitungan *Degree Of Freedom***

Hasilnya adalah 87.968, artinya **semua data/kasus yang lebih besar dari 87.968 merupakan outliers multivariate**. Untuk rincian data hasil pengujian dapat dilihat pada bagian lampiran 6 (Pengujian *Outliers*) dan dari hasil pengujian menggunakan AMOS dapat dilihat bahwa tidak ada data yang lebih besar dari nilai **87.968** tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa data **tidak ada yang outliers**.

## 6. Menilai Kriteria Goodness-of-Fit

Setelah asumsi SEM dilakukan maka langkah berikutnya adalah pengujian dengan menggunakan beberapa indeks kesesuaian untuk mengukur model yang diajukan. Beberapa indeks tersebut yaitu:

### a. *Chi Squares*

**Tabel 4.12.**  
**Hasil Pengujian *Chi-Squares***

<b>Hasil</b>
Minimum was achieved
Chi-square = 1902.541
Degrees of freedom = 1219
Probability level = .000

Sumber: Lampiran 4 (Pengujian *Chi-Squares*)

Dari hasil pengujian didapat **nilai *Chi-Squares* sebesar 1902.541**. Nilai ini **lebih besar dari 1301.337** yang sebelumnya sudah dihitung nilai chi-squaresnya menggunakan Ms. Excel sehingga dapat disimpulkan bahwa model **kurang baik (tidak fit)**.

b. *Goodness Of Fit Indeks (GFI)*

**Tabel 4.18.**  
**Hasil Pengujian Goodness Of Fit Indeks**

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	<b>Model Penelitian</b>	<b>Model</b>
$\chi^2$ (Chi-Square)	< 1219	1902.541	Tidak Fit
<i>Significant probability</i>	$\geq 0.05$	0,000	Tidak Fit
RMSEA	$\leq 0.08$	0,075	Fit
GFI	$\geq 0.90$	0,611	Tidak Fit
AGFI	$\geq 0.80$	0,611	Tidak Fit
CMIN/DF	$\leq 2.0$	1,561	Fit
TLI	$\geq 0.90$	0,723	Tidak Fit
CFI	$\geq 0.90$	0,735	Tidak Fit

Sumber: Lampiran 7

Dengan melihat indeks lainnya yaitu RMSEA dan CMIN/DF yang nilainya telah sesuai dengan standar yang direkomendasikan dapat disimpulkan bahwa model yang dibangun pada penelitian ini adalah baik hal ini didukung dengan pernyataan Ghozali (2017) yang menyatakan bahwa jika ada satu atau dua kriterian *goodness of fit* yang telah terpenuhi maka secara keseluruhan model dapat dikatakan baik (*good fit*). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian *goodness of fit* pada model yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian kelayakan model sudah memenuhi syarat nilai yang telah direkomendasikan.

Uji statistik hasil pengolahan dengan SEM dilakukan dengan melihat tingkat signifikan pengaruh antar variabel yang ditunjukkan dengan melihat *critical ratio* (c.r) dan nilai *significane probability* masing-masing pengaruh antar variabel. Berikut adala output tabel pengujian hipotesis penelitian dengan

menggunakan alat uji AMOS dalam bentuk output *Regression Weights* seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.19.**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hasil
KO	<---	KK	.762	.138	5.508	***	<b>Diterima</b>
OCBI	<---	KO	.575	.172	3.342	***	<b>Diterima</b>
OCBI	<---	KK	.330	.153	2.151	.032	<b>Diterima</b>
OCBO	<---	KO	.513	.156	3.294	***	<b>Diterima</b>
OCBO	<---	KK	.492	.150	3.271	.001	<b>Diterima</b>

Sumber: Lampiran 8 (Pengujian Hipotesis)

Dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR ada pengaruh dengan menunjukkan nilai **di atas 1,96** untuk CR. Serta **di bawah 0,05** untuk nilai P (Ghozali, 2017), dengan demikian dapat diinterpretasikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.20.**  
**Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung**

No	Hipotesis	P	Batas	Keterangan
1.	Adanya pengaruh signifikan dan positif kepuasan kerja dalam berorganisasi terhadap komitmen organisasional	.000	0,05	<b>Ada pengaruh</b>
2.	Adanya pengaruh signifikan dan positif komitmen organisasional terhadap OCBI	.000	0,05	<b>Ada pengaruh</b>
3.	Adanya pengaruh signifikan dan positif kepuasan kerja dalam berorganisasi terhadap OCBI	.032	0,05	<b>Ada pengaruh</b>
4.	Adanya pengaruh signifikan dan positif komitmen organisasional terhadap OCBO	.000	0,05	<b>Ada pengaruh</b>
5.	Adanya pengaruh signifikan dan positif kepuasan kerja dalam berorganisasi terhadap OCBO	.001	0,05	<b>Ada pengaruh</b>

Sumber: Lampiran 8 (Pengujian Hipotesis)

Sedangkan, untuk hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.21.**  
**Hasil Pengujian Standar Langsung**

Standardized Direct Effects	KK	KO	OCBO	OCBI
KO	.806	.000	<u>.000</u>	.000
OCBO	<b>.487</b>	.480	.000	.000
OCBI	<b>.339</b>	.560	.000	.000

Sumber: Lampiran 8 (Pengujian Hipotesis)

**Tabel 4.22.**  
**Hasil Pengujian Standar Tidak Langsung**

Standardized Indirect Effects	KK	KO	OCBO	OCBI
KO	.000	.000	<u>.000</u>	.000
OCBO	<b>.387</b>	.000	.000	.000
OCBI	<b>.451</b>	.000	.000	.000

Sumber : Lampiran 8 (Pengujian Hipotesis)

Dari pengolahan data diketahui bahwa nilai *Standardized Direct Effects* sebesar 0,487 lebih besar dibandingkan nilai Indirect sebesar 0,387 dengan demikian dapat diinterpretasikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.23.**  
**Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

No	Hipotesis	Direct	Inderect	Keterangan
6.	Adanya pengaruh signifikan dan positif kepuasan kerja dalam berorganisasi terhadap OCBI dengan mediasi komitmen organisasional pada anggota HIMAMA FEB UMY	0.339	0.451	Ada Pengaruh
7.	Adanya pengaruh signifikan dan positif kepuasan kerja dalam berorganisasi terhadap OCBO dengan mediasi komitmen organisasional pada anggota HIMAMA FEB UMY	0.487	0.387	Tidak Ada Pengaruh

Sumber: Lampiran 8 (Pengujian Hipotesis)



## PENUTUP

### A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior tipe I dan O* (OCB-I dan O) dengan Komitmen Organisasi Variabel Intervening dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1. Kepuasan kerja dalam Berorganisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasional.** Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh anggota HIMAMA FEB UMY periode 2017-2018 dapat membuat mereka berkomitmen dengan organisasi. manfaat bagi mereka. Hasil hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari, dkk (2014) yang mengemukakan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Penelitian lainnya dilakukan oleh Siregar, dkk (2015) dan Yulianto, dkk (2016) yang mendapati hasil penelitian yang sama yaitu adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja.
- 2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB-I.** Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota HIMAMA FEB UMY memberikan sifat atau perilaku OCB-I terhadap organisasi. Anggota yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima tugas dan melaksanakannya dengan tanggungjawab yang penuh, selain itu mereka akan cenderung

memberikan tenaga dan pikirannya untuk memajukan organisasinya. Hal ini didukung oleh penelitian Susilo, dkk (2016) dan Fathoni, dkk (2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif komitmen organisasional terhadap OCB baik I dan O.

- 3. Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB-O.** Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh anggota HIMAMA FEB UMY memberikan sifat atau perilaku OCB-I terhadap organisasi. Dengan kata lain, mereka merasakan bahwa organisasi HIMAMA memberikan pengaruh positif dan manfaat bagi mereka. Dengan demikian hal ini dapat meningkatkan perilaku OCB-O untuk kelangsungan dari organisasinya. Hal ini didukung oleh penelitian Susilo, dkk (2016) dan Fathoni, dkk (2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif komitmen organisasional terhadap perilaku OCB baik I dan O.
- 4. Kepuasan Kerja dalam Berorganisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB-I.** Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh anggota HIMAMA FEB UMY memberikan sifat atau perilaku OCB-I terhadap organisasi. Perilaku OCB-I dari anggota HIMAMA FEB UMY timbul karena mereka telah merasakan kepuasan dan cenderung akan memberikan tenaga serta pemikiran yang ekstra yang secara tidak langsung akan mempengaruhi kelangsungan dari HIMAMA FEB UMY. Hal ini didukung oleh penelitian Sambung, dkk (2011), Siregar, dkk (2015) dan Hapsari (2015) yang menyatakan

bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap OCB baik I dan O.

5. **Kepuasan Kerja dalam Berorganisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB-O.** Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh anggota HIMAMA FEB UMY akan memberikan respon yang positif di luar tugas dan kewajibannya yang diberikan oleh organisasi sehingga menimbulkan perilaku OCB-O. Hal ini didukung oleh penelitian Prabowo dan Djastuti (2014), Bodroastuti dan Ruliaji (2016), serta Putrana (2016) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap OCB baik I dan O.
6. **Kepuasan Kerja dalam Berorganisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB-I dengan komitmen Organisasional sebagai mediasi.** Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh anggota HIMAMA FEB UMY tinggi dan dengan adanya pengaruh secara tidak langsung komitmen organisasional menimbulkan perilaku OCB-I yang semakin baik.
7. **Kepuasan Kerja dalam Berorganisasi tidak berpengaruh terhadap OCB-O dengan mediasi Komitmen Organisasional.** Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya komitmen organisasional tidak dapat berpengaruh pada OCB-O dari anggota HIMAMA FEB UMY.

## **B. KETERBATASAN**

1. Data yang didapatkan hanya berjumlah sebatas minimal ketentuan sehingga perlu adanya perluasan responden.

2. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat mempengaruhi sikap OCB. Mungkin bisa menambahkan variabel seperti budaya organisasi dan kepemimpinannya.

## **C. SARAN**

### **1. Bagi Organisasi**

Bagi HIMAMA FEB UMY diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan kepuasan kerja dalam berorganisasi terhadap sikap/perilaku OCB I dan O di organisasi, yang mana hal itu bisa ditingkatkan dengan adanya sebuah komitmen. Selain itu, agar menjadi rekomendasi untuk HIMAMA agar dapat mengambil langkah selanjutnya untuk mempertahankan sikap OCB anggota HIMAMA.

### **2. Bagi peneliti yang akan datang**

- a. Bagi peneliti selanjutnya baik dengan judul penelitian yang sama atau berbeda sebaiknya untuk memperhatikan jumlah sampel yang jangan terlalu sedikit karena program SEM akan berjalan lebih baik jika jumlah sampel yang disesuaikan dengan jumlah item pertanyaan, yang secara tidak langsung hal ini dapat mempengaruhi proses pengolahan data khususnya saat menggunakan SEM.
- b. Menambah variabel penelitian yang lebih relevan untuk mengukur perilaku OCB-I dan O dari anggota organisasi.

- c. Memperluas cakupan objek, sehingga didapatkan hasil pengukuran yang lebih baik
- d. Mempertimbangkan anggota organisasi belum aktif tergabung dalam HIMAMA FEB UMY secara khusus.

## DAFTAR PUSTAKA

- Awanti, H., Fathoni, A., & Malik, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB (Studi Empiris Pada Karyawan Divisi Marketing PT. Indofood CBP Sukses Makmur (Nutrition & Special Food) Cabang Semarang). *Journal of Management*, 4(4), 1-16.
- Budiningsih, S., Warso, M. M., & Yulianeu, Y. (2017). Hubungan Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Pada Komitmen Organisasional PT. Pertani (Persero), Wilayah Jateng & DIY. *Journal of Management*, 3(3), 1-6.
- Dewi, N. L. P. Y. A., & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9), 5643-5670.
- Donavan, D. T., Brown, T. J., & Mowen, J. C. (2004). Internal benefits of service-worker customer orientation: Job satisfaction, commitment, and organizational citizenship behaviors. *Journal of marketing*, 68(1), 128-146.
- Farh, J. L., Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1990). Accounting For Organizational Citizenship Behavior: Leader Fairness And Task Scope Versus Satisfaction. *Journal Of Management*, 16(4), 705-721.
- Farh, J. L., Zhong, C. B., & Organ, D. W. (2004). Organizational Citizenship Behavior In The People's Republic Of China. *Organization Science*, 15(2), 241-253.
- Feizal, R. (2015). Pengaruh Hygiene Factors Dan Motivating Factors Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3), 481-499.
- Ghozali, Imam. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Undip, Semarang.

- Ghozali, Imam. (2017) *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program Amos 22.0 cetakan keempat*. Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Hapsari, S. Y. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Nilai Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada RS. Telogorejo Semarang). *Journal of Management*, 1(1), 1-13.
- House, R. J., & Wigdor, L. A. (1967). Herzberg's Dual- Factor Theory Of Job Satisfaction And Motivation: A Review Of The Evidence And A Criticism. *Personnel Psychology*, 20(4), 369-390.
- Indrayanti, D. P., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada PT. Cioimas Adisatwa di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(5), 2727-2755.
- Komariah, A. T. H., & Minarsih, M. M. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Cv. Bartec Semarang. *Journal Of Management*, 1(1), 1-14.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62-70.
- Lawler, E. E., & Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial relations: A Journal of Economy and Society*, 7(1), 20-28.
- Lestaringtyas, E. B. (2016). Peran Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Antara Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1-14.
- Luthans, Fred (2011). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sebelas. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Morse, N. C., & Weiss, R. S. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, 20(2), 191-198.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Organ, D. W., & Moorman, R. H. (1993). Fairness and organizational citizenship behavior: What are the connections?. *Social Justice Research*, 6(1), 5-18.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta- analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel psychology*, 48(4), 775-802.

- Porter, Lyman W., et al. (1974) "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians." *Journal of applied psychology* 59.5 603.
- Prasetio, A. P., Siregar, S., & Luturlean, B. S. (2015). The effects of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(2), 99-108.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen Organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), 68-80.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). "Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang". *Journal of Management*, 2(2), 1-14.
- Prabowo, A., & Djastuti, I. (2014). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perawat RSUP Dr. Kariadi, Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Pradhiptya, A. R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 50-58.
- Rahmawati, A., dkk. 2017. *STATISTIKA Teori dan Praktik*. Prodi Manajemen. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Rikantika, r. (2016). *Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)* (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).
- Robbins, S. P & Judge, T. P (2017) *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Edisi 16. Salemba Empat : Jakarta Selatan.
- Sambung, R. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB-I Dan OCB-O Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Universitas Palangka Raya). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(2), 77-90.
- Sari, P. K., & Soliha, E. (2017). Komitmen Organisasional dan OCB sebagai pemediasi pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional sebagai kinerja pegawai (Studi pada Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Rembang). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 3(3), 398-426.
- Sekaran, U. 2017. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat: Jakarta.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle. "Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim." *Agora* 1.1 (2013): 808-819.

- Spector, Paul E. (1997) *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Vol. 3. Sage publications.
- Susilo, P. J., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif terhadap OCB pada karyawan SPBU 44.502. 12 Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17(3), 601-617.
- Yulianto, N. A. B., Noermijati, N., & Sudiro, A. (2016). Peran Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB Islam (Studi pada BMT Maslahah Sidogiri). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(4), 747-75



