

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI

TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA

KARYAWAN RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

Arif Wibowo

20120410128

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl, Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183 Telp. (0274) 387656

(hunting), 387649 (hotline PENMARU) Fax. (0274) 387646/387649, Website :www.umy.ac.id

Email: arif.wibowo.2012@fe.umy.ac.id

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is a positive behavior, in this case the behavior of another individual to help work shown by a person in an organization or company. Contributions shown by workers in the form of work outside of work he had to do, the job show helping behavior on others in the company so that these actions can improve performance of the organization or company tersebut. penelitian is done to test the effect of job satisfaction, commitment and organizational culture on organizational Citizenship Behavior she melibatkan dependent variable organizational Citizenship Behavior (OCB) is measured by job satisfaction, commitment, and budaya .Penelitian organization uses primary data and the number of samples that are in the 115 RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II. the method used in this sample is purposive sampling, that the sampling method with multiple criteria. The analysis shows that there are three findings: 1) Job satisfaction positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB), 2) Commitment to influence positively and significantly on Organizational Citizenship Behavior (OCB), 3) Cultural organizations Positively and significantly on Organizational Citizenship Behavior

Keywords: Job Satisfaction, Commitment, Organizations culture, Organizational

Citizenship Behavior (OCB)

A.Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dari perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak saja membantu organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan apa yang benar benar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia. Pengelolaan Sumber Daya Manusia saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik adalah sebagai modal agar dapat bersaing dengan perusahaan lain yang lebih maju. 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 Sumber Daya Manusia (SDM) kepuasan kerja (job satisfaction) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan sebab akibat. Sebuah tinjauan dari 300 penelitian menunjukkan bahwa korelasi tersebut cukup kuat. Ketika data produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan dikumpulkan untuk perusahaan, ditemukan bahwa perusahaan yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan perusahaan yang mempunyai karyawan yang kurang puas. (Robbins and Judge, 2008). Cushway (1995: 25), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku. Diharapkan bahwa individu-individu yang mempunyai latar belakang berbeda beda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa. Berdasarkan informasi dari beberapa nara sumber di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta, masih ditemukan sebagian kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan dalam bentuk dokumentasi asuhan keperawatan yang kadang belum terisi lengkap, dan selain itu adanya keluhan pasien melalui kotak saran maupun media lainnya mengenai sikap karyawan yang kurang ramah, pelayanan kurang memuaskan, kurang efektif, waktu tunggu yang lama, karyawan kurang cekatan dalam melayani pasien, yang menunjukkan kurangnya kinerja dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Informasi didapatkan melalui beberapa kepala ruang Instalasi rawat Inap bahwa pendokumentasian dan pelaksanaan asuhan keperawatan memang belum maksimal dilaksanakan berupa tidak lengkap maupun tidak

dilakukan meski hanya sebagian kecil dari keseluruhan jumlah perawat pelaksana yang bertugas. Dengan terjadinya fenomena seperti ini maka sebaiknya dilakukan penelitian dengan pengukuran seberapa besar keperipihakan karyawan terhadap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yaitu diukur dari segi aspek kepuasan kerjanya, komitmennya, budaya organisasinya serta perilaku extrarole atau yang sering disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis memberikan judul pada penelitian ini yaitu “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen, dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta ”

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, penulis merumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II?
2. Apakah Komitmen berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II?
3. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenhsip Behavior*.
2. Untuk menguji adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

3. Untuk menguji adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

D. Landasan Teori

a. *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ dalam Mohammad (2011) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) *is an individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and in the aggregate promotes the efficient and effective functioning of the organization. Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didefinisikan sebagai pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku yang tidak mengikat, tidak berkaitan dengan sistem reward formal yang organisasi, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Lima Dimensi dalam *Organizational Citizenship Behavior* menurut Dennis W.Organ (Purba dan Seniati 2004).

1. Altruism

Altruism adalah tindakan suka rela yang dilakukan oleh seseorang atau pun kelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan apa pun, kecuali mungkin perasaan telah melakukan perbuatan baik (Sears dkk, Irfa 2012).

2. Conscientiousness

Conscientiousness mengacu pada sikap lebih berhati-hati dan mendengarkan kata hati. Big Five Teori memaparkan individu yang mempunyai skor tinggi pada traits *conscientiousness* memiliki kontrol diri yang bagus, terorganisir, memprioritaskan tugas, mengikuti norma dan peraturan, dan lain sebagainya. Adanya perilaku tersebut dapat mengindikasikan bahwa para pekerja telah menerima dan mematuhi aturan dan prosedur yang ada di dalam perusahaan.

3. Courtesy

Dimensi *courtesy* dapat digambarkan dengan sebuah bentuk tindakan yang bertujuan untuk mencegah munculnya masalah, sedangkan secara arti kata *courtesy* dapat diartikan dengan sikap sopan, dan mempertimbangkan orang lain. Tindakan *Courtesy* dapat dicontohkan dengan menawari teman kerja untuk makan bersama, apabila sedang memiliki tugas yang sama selalu mengingatkan teman kerjanya agar tidak lupa atau mungkin menawarinya untuk saling *sharing* dan bertukar pikiran menyelesaikan tugas tersebut, dan lain sebagainya.

4. Sportsmanship

Dimensi *Sportsmanship* dapat dilihat dari aspek toleransi dan keluhan (*complain*) individu dalam pekerjaannya. Individu dengan sikap *sportsmanship* yang tinggi akan sangat memperhatikan hal-hal detail dalam pekerjaannya, dapat secara fair menjalankan pekerjaannya dan sedikit mengeluh, dan kemampuan beradaptasi yang tinggi dengan situasi dan lingkungan kerjanya.

5. Civic Virtue

Civic virtue ditunjukkan dengan perilaku turut serta secara penuh (*self involvement*) dan perhatian lebih pada perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Individu dengan *civic virtue* yang tinggi akan sangat memperhatikan kepentingan perusahaannya. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan selalu berperan aktif dalam semua kegiatan yang ada dalam perusahaan, seperti *training* pegawai, *workshop*, dan lain sebagainya, selalu memperhatikan informasi penting baik dari luar ataupun dari dalam perusahaan yang dapat bermanfaat bagi perusahaannya. Dalam bukunya Organ *This dimension also encompasses positive involvement in the concerns of the organization* (Organ et al., Irfa 2012).

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan hal yang relatif. Beberapa orang merasakan kepuasan ketika dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Sedangkan beberapa orang yang lainnya merasakan kepuasan ketika hasil kerja dan usahanya mendapatkan reward yang setimpal. Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (atau hasil) yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya. Jadi tingkat kepuasan adalah fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan. Menurut Robbins (2008) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

c. Komitmen

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak perusahaan serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Sedangkan Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasional dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan perusahaan dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan perusahaan tersebut. Komitmen artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai perusahaan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan perusahaan demi pencapaian tujuan.

d. Budaya Organisasi

Stoner dan kawan-kawan (1995) dalam Moeljono (2005), memberikan arti budaya sebagai gabungan kompleks asumsi, tingkah laku, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu, sedangkan

Schein (1992) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama oleh kelompok ketika menyelesaikan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal.

E. 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 *Organizational Citizenship Behavior*, terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (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 *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Yohanes Oemar (2013) meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai BAPPEDA kota pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya terhadap *Organizational Citizenship Behavior*,

terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, terdapat pengaruh positif dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* .

4. Theophilus William dan Roy Setiawan, S.Kom., MM (2013) meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan kerja karyawan terhadap *Organization Citizenship Behavior* di PT.CB Capital mengatakan bahwa ada pengaruh positif komitmen organisasi terhadap OCB, ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap OCB yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda .

F. Penurunan Hipotesis

Pada penelitian ini mengemukakan beberapa hipotesis yaitu :

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan sebab akibat. Sebuah tinjauan dari 300 penelitian menunjukkan bahwa korelasi tersebut cukup kuat. Ketika data produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan dikumpulkan untuk perusahaan, ditemukan bahwa perusahaan yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan perusahaan yang mempunyai karyawan yang kurang puas. (Robbins and Judge, 2008). Robbins menyatakan kepuasan kerja mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior* karena karyawan yang puas memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk

berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan normal. Karyawan yang puas mungkin lebih patuh pada panggilan tugas karena ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif yang pernah dirasakan. Hasil penelitian yang lain yang menguji hubungan antara kepuasan kerja dan ocb yaitu Beegom (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap pada *Organizational Citizenship Behavior*. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin mendorong seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya lebih baik atau karyawan akan lebih berperilaku extra role karena merasa bahwa dirinya nyaman dalam pekerjaannya. Dari pemaparan di atas maka hipotesisnya adalah

.H1: Pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

2. Pengaruh komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Komitmen diartikan kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban, bertanggung jawab dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Komitmen organisasional tidak hanya memiliki arti loyalitas pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi. Semakin tinggi komitmen, semakin tinggi pula kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan yang sesuai dengan standar kinerja karyawan (Chughtai & Zafar, 2006). Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Fitriastuti (2011) dan Tolentino (2013), menyatakan bahwa komitmen organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja seseorang. Seorang karyawan akan bekerja secara maksimal, memanfaatkan kemampuan dan ketrampilannya dengan bersemangat, ketika memiliki komitmen organisasi yang tinggi

sehingga membuat seseorang bertindak extra role. Semakin tinggi komitmen seseorang dalam pekerjaannya akan mendorong seseorang tersebut berperilaku lebih kepada karyawan lainnya sehingga akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kualitas diri karyawan. Dari pemaparan diatas maka hipotesisnya adalah :

H2: Komitmen berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

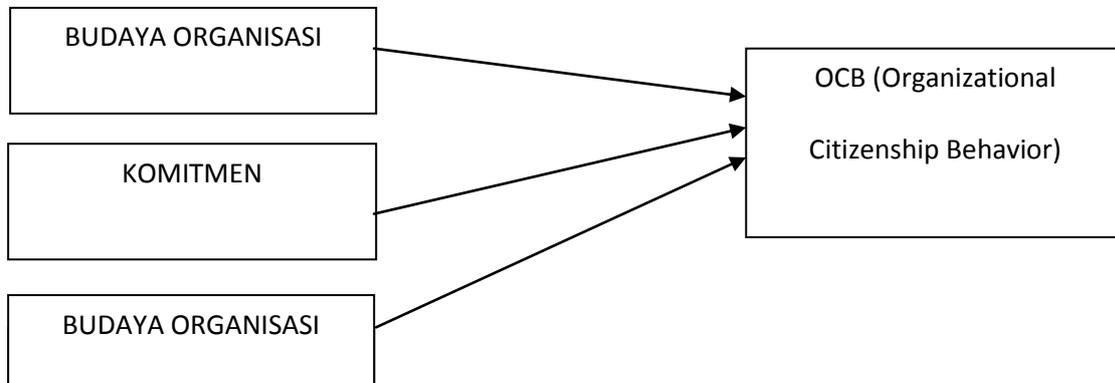
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Budaya organisasi menurut Schein (1990) dalam Utaminingsih (2007) dapat mempengaruhi pengaturan personel dan tujuan profesional, bentuk-bentuk tugas dan sumber daya, untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga budaya organisasi akan menentukan jalan pekerja secara keseluruhan maupun parsial, proses pembuatan keputusan, terutama jalan yang akan diambil, serta perasaan dan tindakan anggota organisasi. Peter & Waterman dalam Utaminingsih (2007) juga meyakini bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku manusia dan akan mendorong seseorang melakukan tindakan lebih dari kemampuannya. Organisasi yang memiliki budaya organisasi yang tinggi dapat meningkatkan pengaruh terhadap peningkatan sumberdaya manusia yang lebih baik dan budaya organisasi dapat merubah sikap perilaku karyawan bekerja lebih di luar kemampuannya, dan dapat memberikan kontribusi kepada karyawan yang lainnya. Dari pemaparan diatas maka hipotesisnya adalah:

H3: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

G. Model Penelitian

Berdasarkan uraian teori maka kerangka pemikiran /model penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



H. Obyek Penelitian & Subyek Penelitian

Obyek penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah RS Pku Muhammadiyah Yogyakarta. Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian ini adalah karyawan yang berada di RS Pku Muhammadiyah Yogyakarta .

I. Jenis Data

Data yang digunakan merupakan data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner yang disebarakan. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan dengan pengaruh kepuasan kerja, komitmen, dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

J. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive sampling* dimana sampel penelitian diambil berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh penulis. Adapun kriterianya adalah setidaknya karyawan telah bekerja selama tiga tahun. Hal ini dijadikan dasar karena penulis menganggap karyawan yang telah bekerja selama tiga tahun telah melalui proses adaptasi sehingga mengetahui keadaan lingkungan perusahaan yang sesungguhnya. Jumlah sampel yang akan diteliti adalah 115 orang dari jumlah populasi 400 yang memenuhi kriteria ini didasarkan pedoman menurut Slovin (1992) dimana disebutkan sebaiknya ukuran sampel dihitung berdasarkan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e= derajat eror

K.Teknik Pengumpuln Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu dengan cara menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan yang bersangkutan dengan masalah kepada responden RS PKU Muhammadiyah , Yogyakarta Unit II) dengan tujuan memperoleh data-data yang mendukung penelitian.Pada penelitian ini digunakan kuisisioner dengan skala likert dimana pernyataan-pernyataan dalam kuisisioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk

mewakili pendapat responden seperti sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, sangat tidak puas sampai dengan sangat puas dan sebagainya (Mas'ud, 2004).

L.Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tepat mengukur obyek yang diteliti. Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment person* dengan level signifikansi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dinyatakan valid dan sebaliknya apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak valid, Uma Sekaran (2006).

2. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban seorang responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Apabila responden konsisten dalam menjawab pertanyaan pada kuesioner, maka data tersebut reliabel, sedangkan jika jawaban seorang responden acak maka dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak reliabel, Ghazali (2006). Untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah dengan nilai *Cronbach Alpha*, jika semakin tinggi mendekati angka 1 maka semakin tinggi nilai konsistensi internal reliabilitasnya. Jika nilai *Cronbach Alpha* diatas $\geq 0,6$ maka reliabilitas diterima, Sekaran (2006).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau

tidak (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu, menurut Santoso (2001) dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

M.Uji Hipotesis dan Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda (Multiple Regression). Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh Kepuasan kerja, komitmen sebagai variabel independen dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel dependen. Persamaan regresi dapat dituliskan menurut Alni, dkk (2013) dalam bukunya, sebagai berikut :

$$Y = \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

Dimana :

Y : Organizational Citizenship Behavior

X₁: *kepuasan kerja*

X₂: Komitmen

X₃: Budaya Organisasi

β₁, β₂, dan β₃ : Koefisien Regresi

e : Error

2. Uji Statistik F

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Kepuasan kerja, komitmen, dan budaya organisasi sebagai variabel independen (bebas) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel dependen (terikat) secara simultan. Melalui uji F kita akan memperoleh F hitung dan kemudian akan membandingkan dengan F tabel pada taraf nyata (*level of significant*) 5% dimana ketentuannya apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti ada pengaruh signifikan secara bersama-sama dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap mutu kinerja karyawan. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti tidak ada pengaruh signifikan secara bersama-sama dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap mutu kinerja karyawan.

3. Uji Statistik t (t-test)

Uji statistic t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh antara kepuasan kerja, komitmen, budaya organisasi sebagai variabel independen secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel dependen. Melalui perhitungan dengan t-statistik akan diperoleh nilai t hitung masing- masing variabel bebas untuk dibandingkan dengan nilai t tabel pada taraf nyata (*level of significant*) 5% dimana ketentuan pengujian adalah :

- a. Jika nilai t hitung $> t$ table atau p value $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel independent berpengaruh secara parsial terhadap variable dependen, sebaliknya
- b. Jika t hitung $< t$ table atau p value $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

N. Hasil penelitian dan Pembahasan

a. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden dilakukan rekapitulasi. Perhitungan nilai indeks menggunakan rumus berikut ini (Ferdinand, 2006):

$$\text{Nilai Indeks} = \{(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)\} / 5$$

Dimana: F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2

F3 adalah frekuensi responden yang menjawab 3

F4 adalah frekuensi responden yang menjawab 4

F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 5

Adapun hasil pengujian statistik deskriptif dijabarkan sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan kerja

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel Kepuasan kerja didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan kerja

Indikator	Skor					Nilai indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
X1.1	0	0	8	43	64	103.2	S S
X1.2	0	0	4	47	64	104	S
X1.3	0	0	13	51	51	99.6	S
X1.4	0	2	11	82	20	93	S
X1.5	0	1	19	66	29	93.6	S
X1.6	0	0	22	67	26	92.8	S
X1.7	0	0	28	63	24	91.2	S
X1.8	0	2	37	41	35	90.8	S
X1.9	0	0	33	46	36	92.6	S
X1.10	2	2	12	67	32	94	S
X1.11	0	0	11	75	29	95.6	S
X1.12	0	3	20	57	35	93.8	S

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada indikator X1.1 yang nilai indeks sebesar 103,2 dengan jawaban responden setuju, sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator X1.8 dengan nilai indeks sebesar 90.8 dengan jawaban responden setuju.

Frekuensi Jawaban Variabel Komitmen

Indikator	Skor					Nilai indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
X2.1	0	0	27	71	17	90	S
X2.2	0	00	11	72	32	96.2	S
X2.3	0	14	21	51	29	88	S
X2.4	2	8	32	34	39	89	S
X2.5	0	4	14	73	24	92.4	S
X2.6	0	10	20	56	29	89.8	S
X2.7	0	0	5	91	19	94.8	S
X2.8	0	2	4	83	26	95.6	S
X2.9	0	0	0	76	39	99.8	SS

Tabel diatas menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada indikator X2.9 yang nilai indeks sebesar 99.8 dengan jawaban responden sangatsetuju, sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator X2.3 dengan nilai indeks sebesar 88 dengan jawaban responden setuju. SPSS.Variansi jawaban responden di jabarkan dalam tabel di bawah ini sesuai dengan nilai yang telah di perhitungkan menggunakan rumus yang sama seperti di atas sebelumnya, yaitu sebagai berikut :

Frekuensi Jawaban Variabel Budaya Organisasi

Indikator	Skor					Nilai indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
X3.1	0	0	6	97	12	93.2	S
X3.2	0	0	10	89	14	91.2	S
X3.3	0	0	2	92	21	95.8	S
X3.4	0	0	10	75	30	96	S
X3.5	0	0	6	85	24	95.6	S
X3.6	0	0	23	67	25	92.4	S
X3,7	0	8	22	71	14	87.2	S
X3.8	7	44	21	29	14	68.8	N

X3.9	0	0	20	77	18	91.6	S
X3.10	0	0	12	84	19	93.4	S
X3.11	0	0	12	84	19	93.4	S
X3.12	0	0	12	84	19	93.4	S
X3.13	0	0	20	70	23	91	S
X3.14	0	2	15	81	17	91.6	S
X3.15	0	2	10	83	20	93.2	S

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada indikator X3.3 yang nilai indeks sebesar 95.6 dengan jawaban responden setuju sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator X3.8 yang nilai indeks sebesar 68.8 dengan jawaban responden netral.

Sedangkan hasil analisis deskriptif kecenderungan tinggi rendahnya tingkat Budaya Organisasi berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner di lihat dari nilai meannya pada hasil analisis SPSS. Variansi jawaban responden di jabarkan dalam tabel di bawah ini sesuai dengan nilai yang telah di perhitungkan menggunakan rumus yang sama seperti di atas sebelumnya, yaitu sebagai berikut :

Frekuensi Jawaban Variabel OCB

Indikator	Skor					Nilai indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
Y.1	0	0	3	60	52	101.8	SS
Y.2	0	0	1	67	47	101.2	SS
Y.3	1	4	15	71	24	91.6	S
Y.4	0	0	2	61	52	102	SS
Y.5	0	0	1	72	42	100.2	SS
Y.6	0	0	16	75	24	93.6	S
Y.7	0	7	61	39	8	78.6	S
Y.8	0	5	30	55	25	89	S
Y.9	0	0	16	74	24	92.8	S

Y.10	0	0	14	87	14	92	S
Y.11	0	2	49	52	12	83.8	S
Y.12	0	1	39	59	16	87	S
Y.13	0	7	38	50	20	85.6	S
Y.14	0	0	33	73	9	87.2	S
Y.15	0	0	22	78	15	90.6	S

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada indikator Y.1 yang nilai indeks sebesar 101.8 dengan jawaban responden sangat setuju sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator Y.7 yang nilai indeks sebesar 78.6 dengan jawaban responden sangat setuju.

Variansi jawaban responden di jabarkan dalam tabel di bawah ini sesuai dengan nilai yang telah di perhitungkan menggunakan rumus yang sama seperti di atas sebelumnya, yaitu sebagai berikut :

O. Hasil Uji Kualitas Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tepat mengukur obyek yang diteliti. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment person* dengan level signifikansi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dinyatakan valid dan sebaliknya apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak valid

Hasil Uji Validitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid

Kepuasan Kerja	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,001	Valid
	X1.7	0,000	Valid
	X1.8	0,000	Valid
	X1.9	0,000	Valid
	X1.10	0,000	Valid
	X1.11	0,000	Valid
	X1.12	0,000	Valid

Lanjutan Hasil Uji Validitas Item – Item Variabel Penelitian

Komitmen	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid
	X2.6	0,000	Valid
	X2.7	0,000	Valid
	X2.8	0,000	Valid
	X2.9	0,013	Valid
Budaya Organisasi	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,000	Valid
	X3.3	0,000	Valid
	X3.4	0,000	Valid
	X3.5	0,000	Valid
	X3.6	0,000	Valid
	X3.7	0,000	Valid
	X3.8	0,000	Valid
	X3.9	0,000	Valid
	X3.10	0,000	Valid
	X3.11	0,000	Valid
	X4.12	0,000	Valid
	X3.13	0,000	Valid
	X3.14	0,000	Valid
	X3.15	0,000	Valid
OCB	Y1.1	0,000	Valid
	Y1.2	0,000	Valid
	Y1.3	0,000	Valid

	Y1.4	0,001	Valid
	Y1.5	0,000	Valid
	Y1.6	0,000	Valid
	Y1.7	0,000	Valid
	Y1.8	0,000	Valid
	Y1.9	0,000	Valid
	Y1.10	0,000	Valid
	Y1.11	0,000	Valid
	Y1.12	0,000	Valid
	Y1.13	0,000	Valid
	Y1.14	0,000	Valid
	Y1.15	0,000	Valid

Berdasarkan penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat semua item pertanyaan yang valid karena memiliki level signifikansi lebih kecil dari 0,05. Oleh karenanya item item tersebut akan digunakan dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban seorang responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah dengan nilai *Cronbach Alpha*, jika semakin tinggi mendekati angka 1 maka semakin tinggi nilai konsistensi internal reliabilitasnya. Jika nilai *Cronbach Alpha* diatas $\geq 0,6$ maka reliabilitas diterima.

Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,804	Reliabel
Komitmen	0,813	Reliabel
Budaya Organisasi	0,879	Reliabel
OCB	0,846	Reliabel

Berdasarkan penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan Kepuasan Kerja (X1), Komitmen (X2), Budaya Organisasi (X3) dan OCB (Y) dinyatakan reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Normalitas , Multikolinearitas dan uji heterokedasitas.

1. Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan *kolmogorov smirnov*. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.19

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.97928250
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		1.168
Asymp. Sig. (2-tailed)		.130
Sumber : lampiran 4		
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Lampiran :3

Berdasarkan Tabel dapat diketahui nilai *asymp.sig* sebesar 0,130, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Heterokedasitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.558	2.714		.574	.567
	Kepuasan Kerja	-.068	.060		-1.139	.257
	Komitmen	-.011	.074		-.145	.885
	Budaya Organisasi	.091	.056		1.615	.109

Sumber : lampiran 3

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, dengan demikian demikian model yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas

3. Uji Multikolinearitas

Hasil uji Multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.21

Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	.647	1.545
	Komitmen	.523	1.910
	Budaya Organisasi	.501	1.998

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10, dengan demikian demikian model yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi multikolineartitas..

Hasil Pengujian Hipotesis

Peneliti menggunakan uji t test untuk menguji hipotesis 1, 2, 3 dan 4. Adapun hasil dari pengujian t test sebagai berikut :

Hasil Uji t Test

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
1	(Constant)	4.474	0.000
	Kepuasan Kerja	0.191	2.168
	Komitmen	0.378	3.849
	Budaya Organisasi	0.202	2.010
a. Dependent Variable: OCB			

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Rs PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,032 ($0,032 < 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)“, maka hipotesis 1 diterima.

2. Pengaruh Komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Rs PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behavior*“, maka hipotesis 2 dapat diterima.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Rs PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,047 ($0,047 < 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*“, maka hipotesis 3 dapat diterima.

P. Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Rs PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,032 ($0,032 < 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*“.

Organizational Citizenship Behavior dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan (Robbin dan Judge, 2008). 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, 2006)

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ai Rihayati (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Peningkatan kepuasan kerja mampu meningkatkan perilaku diluar peran. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka *Organizational Citizenship Behavior* semakin tinggi, begitupun sebaliknya..

2. Pengaruh Komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel komitmen terhadap OCB“.

Organizational Citizenship Behavior dipengaruhi oleh komitmen karyawan (Robbin & Judge, 2008). Ketika karyawan merasa puas dengan apa yang ada dalam organisasi, maka karyawan akan memberikan hasil kinerja yang maksimal dan terbaik. Begitu juga dengan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi, akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena yakin dan percaya pada organisasi di mana karyawan tersebut bekerja (Luthans, 2005). Pada saat karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut dengan sepenuh hati memiliki kepuasan dalam bekerja, dan rela melakukan tindakan yang bertujuan memajukan perusahaan.

Hal ini diperkuat penelitian Theophilus William dan Roy Setiawan, S.Kom., MM (2013) yang menyatakan bahwa jika organisasi memiliki komitmen baik untuk anggota organisasi, maka dampaknya karyawan akan memiliki loyalitas kepada organisasi di mana karyawan bekerja. Demikian pula karyawan akan menunjukkan perilaku yang baik untuk organisasi, dan karena *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan tinggi, maka organisasi akan memberikan perlakuan yang baik pada anggota organisasi. Pentingnya membangun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak lepas dari komitmen karyawan dalam organisasi. Komitmen karyawan akan mendorong terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Rs PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,047 ($0,047 < 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)“.

Budaya organisasi yang merupakan kumpulan sikap, cara pandang, dan kebiasaan dalam menanggapi situasi lingkungan dapat dimanfaatkan sebagai pendorong komitmen karyawan dan penunjang untuk melaksanakan strategi (Davis, 1984). Budaya organisasi merupakan elemen penting di dalam perusahaan yang akan menentukan perilaku karyawan di dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan perusahaan dalam menerapkan budaya organisasi di antara karyawan akan mempengaruhi setiap tindakan maupun perilaku positif karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yohanes oemar (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan positif signifikan terhadap *organizational*

citizenship behavior. Dalam penelitiannya dikatakan bahwa budaya organisasi dalam kerangka tertentu dapat membentuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior* di antara karyawan. Secara lebih lanjut dikatakan pula bahwa individu dalam hal ini karyawan dapat memiliki kecenderungan untuk melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), tetapi apabila budaya yang diterapkan pada organisasi tidak siap untuk menyerap perilaku diskresioner tersebut dapat membuat upaya karyawan akan sia-sia. Oleh karena itu, hasil yang disajikan dalam analisis ini menunjukkan bahwa penentu paling signifikan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* di antara karyawan adalah fenomena budaya dan kapasitasnya untuk mempengaruhi perilaku karyawan.

Q .Penutup

a.Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sehingga hipotesis satu diterima.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sehingga hipotesis dua diterima.
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sehingga hipotesis tiga diterima.

b.Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut :

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Penelitian ini melibatkan subyek penelitian dalam jumlah terbatas, yaitu hanya menggunakan karyawan PKU Muhammadiyah Yogyakarta serta sampel yang diambil oleh peneliti hanya 115 responden.

c. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Atasan sebaiknya tidak sekedar check-clock saja, tetapi ikut bekerja di lapangan dan lebih mengakrabkan diri dengan karyawan sehingga karyawan tidak merasa ada perbedaan yang terlalu jauh atau kecanggungan dengan atasan. Atasan yang semakin memperhatikan bawahannya dengan memberikan semangat, dorongan, dan motivasi yang lebih, akan menambah kepuasan kerja yang terus tercapai, sehingga karyawan menjadi lebih berkomitmen dengan rasa tanggung jawab secara sukarela terhadap pekerjaannya yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan.
2. Dalam meningkatkan komitmen organisasional, perlu menciptakan hubungan yang baik serta memberikan suasana kerja yang lebih kondusif, kekeluargaan dan adanya keterbukaan pimpinan perusahaan. Hal ini akan dapat lebih memudahkan komunikasi di antara para karyawan, sehingga komitmen kerja bisa lebih meningkat.
3. Bagi peneliti yang lain, dapat meneliti hal yang sama yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan menghubungkan variabel X yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih variatif.

Daftar Pustaka

Ai Rohayati SMART – Study & Management Research | Vol XI, No. 1 - 2014 *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior* : Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia” jurnal (tidak dipublikasikan).

Andi Shigemi Muranaka 2012“Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap *organizational citizenship behavior (ocb)* pada karyawan bank perkreditan rakyat dana niaga mandiri makassar” jurnal (tidak dipublikasikan)).

Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, & Dyna Herlina S (2013) . “pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior*” jurnal Universitas Negeri Yogyakarta (tiak dipublikasikan)

AksaraRachmawati.2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: C.V Andi Offset

Darmawati, Hidayati, dan Herlina. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Jurnal Economia* Vol 9 No 1jurnal tidak dipublikasikan

Eflina Purba dan Seniati. 2013.Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap *OCB*. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, (Online), Jilid 8, No 3, jurnal tidak dipublikasikan

Ferdinand, A, 2006.*Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Desertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Undip.

Ghozali, Imam. 2006. *Statistik Nonparametrik*. Semarang: Badan Penerbit Undip

Ghozali I ,2007 ,*Aplikasi analisis Multi varite dengan program SPSS*Cetakan 4 Universitas Diponegoro,Semarang.

Ghozali I ,2007 ,*Aplikasi analisis Multi varite dengan program IBM SPSS 19* Cetakan 5 Universitas Diponegoro, Semarang

Gibson,Ivancevich,Donnelly.2011*perilaku organisasi Struktur,Proses* .Jakarta: PT. Binarupa Aksara.

Gunawan Imam. 2011.*Organizational Citizenship Behavior.Education Policy Analysis*archives jurnal tidak dipublikasikan

Gunawan Mohammad (2011) “pengaruh kepuasan kerja ,kompensasi,komitmen organisasi,budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior Bank Bukopin*” surabayajurnal tidak di publikasikan

Hasibuan.2009. *Manajemen dasar, Pengertian, dan Masalah*.Jakarta: PT Bumi

Haq Irfia Ziaul.2012.*Organizational Citizenship Behavior. Education Policy Analysis*archives, jurnal tidak dipublikasikan

Indrawijaya.2011 .*Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru

Kuntjoro, Zainuddin Sri. 2009. *Komitmen Organisasi*. *Education Policy Analysis*archives,jurnal Tidak dipublikasikan

Luthans,F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 10. Yogyakarta: Penerbit Andi

Mohammad, Habib and Alias.2011.”*Job Satisfaction and Organisational Citizenship Behavior: An Empirical Study At Higher Learning Institution*”. *Jurnal Ilmu Pendidikan* jurnal (tidak dipublikasikan)

Mahendra, Rully. 2009. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang". Jurnal Ilmu Pendidikan, jurnal(tidak dipublikasikan)

Nur Yusriati Farida, 2001 "Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Kepuasan Kerja terhadap OCB". Tesis.Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.Tesis (Tidak Dipublikasikan).

Organ, D.W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexinton book. Lexington,MA

Organ, Dennis W. Podsakoff, Philip M. & MacKenzie, Scott B. (2006).*Organizational citizenship behavior : Its nature,antecedents, andconsequences*. California: Sage Publications, Inc.

Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J. B. & Bacharach, D. G. (2011). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research.*Journal of Management*26tidak dipublikasikan

Robbins dan Judge. 2008.*Perilaku Organisasi*.Jakarta: Salemba Empat

Rahmawati Alni, Fajarwati, Fauziyah, 2013. *Statistika. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Laboraturium Manajemen FE UMY

Riduwan. (2010). Metode dan Teknik Menyusun Tesis. Bandung: CV Alfabeta

Susanto,AriJuniar.2011.*Komitmen Organisasi*.Education PolicyAnalysisarchives ,(http://juniarari.blogspot.com/2011/11/komitmenorganisasi.html,diakses1 Maret 2016)jurnal tidak di publikasikan

Sekaran Uma. 2006. *Research Methods for Business*. Buku2. Edisi4. Salemba Empat. Jakarta.

Sopiah.2008.*Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: C.V Andi Offset

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Theophilus William dan Roy Setiawan, S.Kom., MM ,AGORA Vol. 1, No. 1, (2013) 1-8 jurnal "pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja Karyawan terhadap Organization Citizenship Behavior di Pt.cb capital ,Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra".jurnal (dipublikasikan)

Yohanes oemar 2013"pengaruh budaya organisasi,kemampuan kerja,dan komitmen organisasi terhadap ocb pegawai pada bappeda kota pekanbaru".jurnaldi publikasikan