

**KEPUASAN KERJA DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA
KARYAWAN**

**JOB SATISFACTION AND
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TO THE
EMPLOYEES**

Oleh:

Hayu Vertikallini *)
Ugung Dwi A.W **)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Variabel yang digunakan adalah kepuasan kerja untuk variabel bebas dan OCB sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan subjek sebanyak 53 karyawan yang bekerja di UMP. Penentuan sampel menggunakan teknik simple random. Pengumpulan data menggunakan skala kepuasan kerja dan skala OCB. Hasil uji validitas pada skala kepuasan kerja dengan 60 aitem bergerak dari 0,356 sampai 0,722 dengan taraf signifikan 5% diperoleh hasil 50 aitem yang valid dengan reliabilitas 0.927, dan skala OCB dengan 45 aitem bergerak dari 0,316 sampai 0,692 dengan taraf signifikan 5% diperoleh hasil 40 aitem yang valid dengan reliabilitas sebesar 0.918. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh r_{xy} 0.734 dan $p = 0.000$ ($p < 001$) dengan menggunakan taraf signifikansi 1% r_{tabel} 0.266 karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0.734 > 0.266$) maka arah hubungan adalah positif yaitu apabila kepuasan kerja tinggi maka OCB pada karyawan akan tinggi, begitu pula jika semakin rendah kepuasan kerja maka OCB pada karyawan juga semakin rendah.

Kata Kunci : *Kepuasan kerja, OCB, Karyawan*

ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship between job satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) to the employees of the University of Muhammadiyah Purwokerto. Hypothesis proposed in this study is there a relationship between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) to the employees of the University of Muhammadiyah Purwokerto.

*) Alumni Fakultas Psikologi – Universitas Muhammadiyah Purwokerto

**) Dosen Fakultas Psikologi – Universitas Muhammadiyah Purwokerto

The variables used were job satisfaction for independent variables and OCB as dependent variable. The subject of this research used 53 employees working at UMP. Determination of the sample using a simple random technique. The collecting data used scale of job satisfaction and OCB scale. Validity test results on the scale of job satisfaction with 60-items moves from 0.356 to 0.722 with significance level of 5% result 50 items valid with the reliability of 0.927, and the scale of OCB with the 45-items moving from 0,316 to 0,692 with significance level of 5% result 40 item valid reliability of 0.918. Based on the test results hypothesis obtained $r_{xy} = 0.734$ and $p = 0.000$ ($p < .001$) by using a significance level of 1% r table 0.266 because $r_{count} > r_{table}$ ($0.734 > 0.266$), Then the direction of the relationship is positive. It is shown that the higher the job satisfaction the higher OCB to the employees. Vice versa the lower job satisfaction the lower OCB to the employees..

Keywords : *Job satisfaction , OCB , Employees*

PENDAHULUAN

Era globalisasi merupakan fenomena baru akibat perkembangan atau peningkatan kegiatan ekonomi dan bisnis antar negara-negara di dunia. Keadaan ini ditandai dengan adanya perubahan-perubahan pesat dibidang organisasi secara keseluruhan, sehingga menyebabkan tuntutan baru untuk para pelaku organisasi agar dapat mengimbangi adanya perubahan tersebut dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Perkembangan organisasi dan industri yang pesat dewasa ini tidak lepas dari pentingnya unsur sumber daya manusia di dalam organisasi dan industri karena sumber daya manusia adalah salah satu faktor pelaku dari semua kegiatan yang ada dalam organisasi dan industry sehingga untuk dapat mencapai tujuan yang ditentukan tergantung kepada kemampuan sumber daya manusia untuk menggerakkan organisasi ke arah yang telah ditetapkan.

Karyawan merupakan salah satu unsur dari sumber daya manusia dimana karyawan merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Karyawan merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada karyawan yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut.

Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi karyawan juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap terhadap pekerjaan akan menjadi dan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaannya dalam pekerjaan yang di bebankan kepadanya dan dikenal sebagai kepuasan kerja. Stres, dan frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya.

Universitas Muhammadiyah Purwokerto (UMP) merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan ukhuwah islamiyah. Untuk mencapai suatu misi dan visi menggunakan suatu sistem struktur organisasi. Dimana

sistem struktur organisasi banyak sekali macamnya, mulai dari yang bersifat tradisional sampai profesional. Penerapannya sendiri dapat berbeda-beda dan banyak faktor yang menentukan, antara lain: besar kecilnya perusahaan, luas sempitnya jaringan usaha, jumlah karyawan, tujuan perusahaan dan sebagainya.

Berdasarkan data dari kepegawaian UMP memiliki 533 karyawan terdiri dari 259 dosen, 10 karyawan struktural dari luar UMP dan 264 karyawan yang terbagi dalam beberapa bagian-bagian yang tersebar dalam kawasan UMP. Untuk para karyawan sendiri terbagi menjadi tiga bagian yaitu pegawai tetap yayasan sebanyak 169 karyawan, 50 karyawan kontrak dan 45 karyawan *outsourcing*. Struktur organisasi yang ada di UMP terdiri dari berbagai bagian dan mempunyai garis linier sehingga di tiap-tiap bagian saling terkait antara satu bagian dengan bagian yang lain.

Dengan adanya keterkaitan hubungan antara bagian satu dengan bagian yang lain hal ini dapat memunculkan perilaku prososial di tempat kerja seperti para karyawan saling membantu satu sama lain untuk menyelesaikan tugas-tugas berat, beberapa terkadang melakukan secara sukarela melakukan pekerjaan melebihi beban pekerjaan mereka yang sesungguhnya.

Prihastanti (2010) kunci keberhasilan organisasi adalah bagaimana karyawan dapat memberikan kontribusi positif pada perencanaan dan juga implementasi tugas-tugas dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja maksimal merupakan tuntutan organisasi yang ditunjukkan tidak hanya perilaku *in-role* tapi juga *extra-role* yang disebut juga sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Ada berbagai istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan perilaku prososial ditempat kerja dan banyak peneliti yang menyebutkan perilaku prososial tersebut sebagai perilaku kemasyarakatan organisasi atau OCB.

Menurut Organ (2006), OCB terdiri dari lima aspek: (1) *altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi, (2) *courtesy*, yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka, (3) *sportsmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh, (4) *civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi, (5) *conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi-seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi.

OCB seringkali didefinisikan sebagai perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem *reward*, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi (Organ, 2006). Organ juga mendefinisikan OCB sebagai perilaku dan sikap menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak.

Prihastanti (2010) menjelaskan OCB sendiri cenderung melihat karyawan sebagai anggota organisasi dibanding sebagai seorang individu. Sebagai anggota organisasi, individu diharapkan memiliki kemampuan dalam menjaga dan

meningkatkan interaksi dengan lingkungan sosial tanpa mengharapkan imbalan tertentu. OCB merupakan perilaku positif individu sebagai anggota organisasi dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja dan memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal dalam organisasi. Sehingga OCB ini memiliki peran penting untuk keberhasilan organisasi

Adapun masalah atas rendahnya OCB dapat terjadi di organisasi manapun, termasuk di UMP. Berdasarkan studi pendahuluan dengan melakukan penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah adanya masalah pada OCB pada karyawan UMP.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi didapatkan hasil bahwa perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan UMP ada permasalahan yang terkait dengan aspek *Altruism, Civic Virtue, Conscientiousness* dan *Sportsmanship* oleh karena itu peneliti menjadi lebih tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi untuk permasalahan yang ada di UMP terkait dengan OCB.

Baron (2005) menyebutkan ada tiga faktor yang mendorong munculnya OCB dalam diri karyawan. Ketiga faktor tersebut adalah faktor persepsi pegawai terhadap keluasan pekerjaan mereka, faktor keadilan dan faktor kepuasan kerja.

Kepuasan kerja sebagai kelompok perasaan evaluatif tentang pekerjaan memiliki beberapa faktor pendorong pada diri seseorang. Menurut Tiffin (dalam As'ad, 2001), kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Kemudian Blum (dalam As'ad, 2001), kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu baik didalam maupun di luar kerja. Berdasarkan penjelasan ini dapat dilihat bahwa gaji bukanlah faktor mutlak yang mendasari orang puas atau tidak puas.

Wibowo (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor determinan utama dari OCB pekerja. Pekerja yang puas akan lebih suka berbicara positif tentang organisasinya. Perilaku penuh kebebasan yang bukan merupakan bagian persyaratan kerja formal pekerja, meskipun demikian, mengembangkan efektifitas fungsi organisasi.

Dalam penelitian ini, hipotesis yang dikembangkan dan diuji adalah: Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto berjumlah 264.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random*.

Metode pengumpulan data menggunakan dua skala yang disusun oleh peneliti yaitu skala kepuasan kerja dan skala OCB.

Metode analisis data menggunakan metode statistik yaitu analisis korelasi *product moment* dari *Karl Pearson* dengan menggunakan program SPSS versi 16.00

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh $r = 0.000$. taraf signifikansi 1% (0.01) dengan didapat hasil $r < 0.01$ dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0.734 > 0.345$). Berdasarkan analisis tersebut maka hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB dapat diterima.

Hasil yang diperoleh dari uji hepotisis yang telah dilakukan sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Robbins (2009) bahwa karyawan yang puas cenderung berbicara yang positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka, dengan kata lain karyawan tersebut menunjukkan perilaku organisasi yang memberi kinerja melebihi harapan normal organisasi yang sering disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Wibowo (2010) mengatakan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor determinan utama dari OCB pekerja. Pekerja yang puas akan lebih suka berbicara positif tentang organisasinya. Perilaku penuh kebebasan yang bukan merupakan bagian persyaratan kerja formal pekerja, tetapi meskipun demikian, mengembangkan efektifitas fungsi organisasi.

Sedangkan Luthans (Waspodo, 2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment Karl Pearson*, didapatkan korelasi sebesar 0,734 dengan taraf signifikansi 5% ($0,734 > 0,266$) Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2001). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Baron, R.A. (2005). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga

HAYU VERTIKALLINI & UGUNG DWI A.W, Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Purwokerto

- Organ, D.W. Podsakoff, P.M. Mackenzie, S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: It's Nature, Antecedent, and Consequences*. United States of America: Sage Publication, Inc.
- Prihatsanti, U. & Dewi, K.S. (2010). Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukaharjo". *Jurnal Psikologi Undip* 7, (1).
- Robbins, S.P., (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks
- Waspodo, A.A.W.S. dan Minadaniati, L. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada PT. Trubus Swadaya. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3, (1).
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo