

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PEGAWAI KEMENKUNHAM LAPAS MUARO PADANG

Yusnaena dan Sisca Andayani
(Dosen Tetap Univ.Dharma Andalas)

Abstract

The research was carried out, the Ministry of Justice and Human Rights Unit of the Regional Office Papers Prison Class IIA West Sumatra Jl. Muaro No. 42 Padang. The phenomenon that is found in these establishments are several employees, who simply do their job accordingly not optimal. Based on the above background, the authors are interested in doing more research on "The Effect of Job Satisfaction Against OCB (Organizational Citizenship Behavior) In the ministry of law and human rights

Prison Employees Muaro Padang". The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction on OCB organizational citizenship behavior (OCB) to the employees of the prison the ministry of law and human rights Muaro Padang. From the data processing can be seen that the calculated value of $t > 0,000$. This means that the significance of less than 0.05. Then satisfaction significantly influence Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: job satisfaction and organizational citizenship behavior

Pendahuluan

Organizational Citizenship Behavior (OCB) pertama kali dipopulerkan oleh Organ (1988) kemudian dikembangkan oleh tokoh-tokoh lain. Organ (1988) mendefinisikan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan system reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi.

Penelitian ini dilakukan, di Kementrian Hukum Dan Hak Azazi Manusia Satuan Kerja Dilingkungan Kantor Wilayah Sumatera Barat Lapas Kelas IIA Padang Jl. Muaro No. 42 Padang. Fenomena yang ditemukan dalam instansi ini adalah beberapa pegawai, yang hanya melakukan pekerjaan mereka seperlunya tidak maksimal, tidak mencoba untuk melakukan hal-hal yang terbaik cukup dengan yang diperintahkan atasan saja, serta jarang untuk meluangkan waktu dan berusaha ekstra dalam melakukan pekerjaannya hal ini dianggap sebagai tanda ketidak puasan pegawai sehingga rendahnya tingkat OCB pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior) Pada Pegawai Kemenkumham Lapas Muaro Padang".

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB organizational citizenship behavior (OCB) pada pegawai Kemenkumham Lapas Muaro Padang

Ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan yang berhubungan dengan kepuasan kerja terhadap terhadap OCB organizational citizenship behavior (OCB) pada pegawai Kemenkumham Lapas Muaro Padang .

Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini Kepuasan kerja adalah nilai dari kesehatan dan keefektifan organisasi secara keseluruhan pada Kementrian Hukum Dan Hak Azazi Manusia Satuan Kerja Dilingkungan Kantor Wilayah Sumatera Barat Lapas

Kelas IIA Padang diukur melalui pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku yang tidak mengikat, tidak berkaitan dengan sistem reward formal yang organisasi, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi di Kementerian Hukum Dan Hak Azazi Manusia Satuan Kerja Dilingkungan Kantor Wilayah Sumatera Barat Lapas Kelas IIA Padang, meliputi perilaku menolong (*Altruism*), kesungguhan dalam bekerja (*Conscientiousness*), toleransi yang tinggi (*Sportmanship*), bersikap sopan (*Courtesy*) dan mengedepankan kepentingan bersama (*CivicVirtue*).

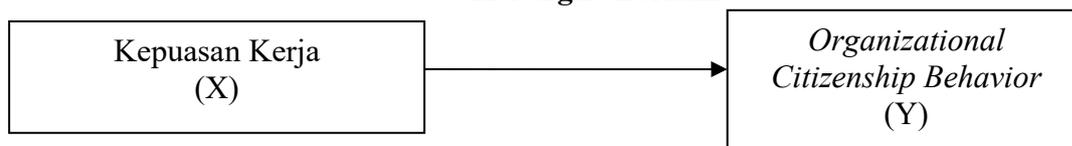
Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja karyawan yang diasumsikan sebagai penentu utama dari OCB. Karyawan yang puas akan berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan karyawan menjadi bangga melebihi tuntutan tugas karena karyawan ingin membalas pengalaman organisasi (Robbins, 2003).
2. Iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam job description, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika karyawan diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa karyawan diperlakukan secara adil oleh organisasinya.
3. Kepribadian dan suasana hati (mood), yang berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior (OCB) secara individual maupun kelompok. George dan Brief (dalam Rahmawati, 2000) bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi orang lain dan mood.

Berdasarkan uraian diatas maka model teoritis penelitian dapat dilihat pada gambar.1. Model Penelitian dibawah ini :

Gambar 1.
Kerangka Berfikir



Penelitian ini bersifat survey dengan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan mengetahui **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Pada Pegawai Kemenkumham Lapas Muaro Padang**". Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh pegawai dari Kementerian Hukum Dan Hak Azazi Manusia Satuan Kerja Dilingkungan Kantor Wilayah Sumatera Barat Lapas Kelas IIA Padang sebanyak 118 orang. **Sampel.** Populasi 118 orang dari jumlah populasi tersebut maka akan ditarik sampel yaitu menggunakan teknik sampel jenuh dengan pengumpulan data secara sensus yaitu dengan mengambil semua jumlah populasi yang digunakan sebagai responden dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi hasil penelitian untuk setiap indikator kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* dibagi dalam 2 kategori sebagai berikut:

Tabel
Sebaran Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	T S	ST S	Rata- Rata	TCR (%)	Ketera- ngan
1	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini	43	49	16	8	2	4.04	80.8	Baik
2	Gaji yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja anda	34	62	20	2	0	4.08	81.6	Baik
3	Pegawai mendapatkan promosi jabatan ketika mencapai suatu hasil kerja yang baik	30	72	14	2	0	4.10	82	Baik
4	Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan saya	30	72	16	0	0	4.12	82.4	Baik
5	Pegawai telah ditempatkan sesuai dengan keterampilannya	36	70	10	2	0	4.19	83.4	Baik
6	Tingkat kesulitan dan beragamnya jenis tugas akan menghindarkan rasa jenuh pegawai terhadap tugas yang itu-itu saja sehingga akan puas terhadap hasil kinerjanya	33	73	10	2	0	4.16	83.2	Baik
7	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang diterima	52	35	23	6	2	4.09	81.8	Baik
8	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam peningkatan karir	21	79	14	4	0	3.99	79.8	Baik
9	Anda merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karier	36	70	10	2	0	4.19	83.8	Baik
10	Pengembangan jalur karier yang jelas kepada pegawainya akan mendorong semangat pegawai dalam bekerja	33	73	10	2	0	4.16	83.2	Baik
11	Pengembangan karir di batasi usia dan latar belakang pendidikan, berdasarkan prestasi kerja pegawai	51	49	16	2	0	4.26	85.2	Sangat Baik
12	Anda merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja yang sekarang	10	78	28	2	0	3.81	76.2	Baik
13	Kekompakan dari rekan kerja dapat menimbulkan semangat kerja anda	4	64	44	6	0	3.56	71.2	Baiki
14	Rekan kerja anda di kantor menyenangkan	20	88	8	2	0	4.05	81	Baik
15	Rekan kerja di kantor selalu membantu saya dalam pekerjaan bahkan diluar pekerjaan	21	79	14	4	0	3.99	79.8	Baik
Rata-Rata Kuisioner Kepuasan Kerja							4.04	81.6%	Baik

Sumber : Hasil pengolahan data 2016

Dari tabel diatas dapat di lihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban baik untuk kepuasan kerja karena nilai raata-ratanya 4.04 berada diantara 3,40 sampai dengan 4,19 yang berarti kepuasan kerja tergolong baik.dari ke 15 pertanyaan, pertanyaan yang paling dominan adalah pertanyaan no 11 yaitu pengembangan karir dibatasi usia dan latar belakang pendidikan berdasarkan prestasi kerja pegawai dengan nilai TCR 85.2%. sedangkan nilai terendah adalah pertanyaan No 13 yaitu kekompakkan dari rekan kerja dapat menimbulkan semangat kerja anda dengan nilai TCR 71.2% artinya kurang adanya kekompakan antara sesama rekan kerja yang terjadi dalam lingkungan kerja karyawan.

Organizational Citizenship Behavior

Tabel
Sebaran Jawaban Responden Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Rata-Rata	TCR (%)	Kete Rangan
1	Apakah anda setuju membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapakan imbalan	25	63	12	16	2	3.79	75.8	Baik
2	Perilaku menolong terdapat pada setiap rekan kerja anda bekerja	9	76	30	3	0	3.77	75.4	Baik
3	Apakah anda setuju di dalam hati bila pekerjaan Anda selesai tepat pada waktunya	6	63	40	9	0	3.56	71.2	Baik
4	Apakah anda setuju setiap tugas yang diberikan akan diselesaikan dengan penuh tanggung jawab	18	88	9	3	0	4.00	80	Baik
5	Apakah anda setuju untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan rapat bersama	20	80	15	3	0	3.99	79.8	Baik
6	Apakah anda setuju kesungguhan dalam bekerja tercermin pada hasil kerja pegawai	23	65	15	23	2	3.79	75.8	Baik
7	Apakah anda setuju bila selalu dilibatkan dalam fungsi-fungsi dalam jabatan anda	40	63	9	6	0	4.16	83.2	Baik
8	Apakah anda setuju bila rekan kerja mengajak <i>sharing</i> mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya	30	64	18	6	0	4.00	80	Baik
9	Apakan anda saling mengingatkan antara rekan kerja agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya	24	56	29	3	6	3.75	75	Baik
10	Seluruh pegawai bersikap sopan kepada sesame rekan kerja baik atasan,	20	80	15	3	0	3.99	79.8	Baik

	junior dan senior.								
11	Anda mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja	33	67	15	3	0	4.10	82	Baik
12	Anda tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan atasan	32	71	12	3	0	4.12	82.4	Baik
13	Jika atasan memberlakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat anda, anda akan setuju menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut	44	53	18	3	0	4.17	83.4	Baik
14	Sesama pegawai memiliki sikap toleransi yang sangat tinggi terhadap rekan kerja	9	76	30	3	0	3.77	75.4	Baik
15	Apakah anda setuju mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan dalam lingkungan anda bekerja	33	67	15	3	0	4.10	82	Baik
16	Apakah anda setuju dan tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi pekerjaan anda	32	71	12	3	0	4.12	82.4	Baik
17	Apakah anda setuju dan selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk hasil kerja anda	44	53	18	3	0	4.17	83.4	Baik
18	Pegawai selalu mengedepankan kepentingan bersama demi kebaikan bersama.	9	76	30	3	0	3.77	75.4	Baik
Rata-Rata Kuisioner Organizational Citizenship Behavior							3.97	79.4	Baik
									Baik

Sumber : Hasil pengolahan data 2015

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori setuju untuk semua pertanyaan *Organizational Citizenship Behavior* karena nilai rata-ratanya 3,97 berada diantara 3,40 sampai dengan 4,19 yang berarti dilihat dari *Organizational Citizenship Behavior* tergolong baik. Dari ke 18 pertanyaan, pertanyaan yang paling dominan adalah no 13 yaitu Jika atasan memberlakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat anda, akan setuju menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut dengan nilai TCR 83.4%. sedangkan yang paling rendah pertanyaan no 3 yaitu Apakah anda setuju di dalam hati bila pekerjaan Anda selesai tepat pada waktunya dengan nilai TCR 71.9%. artinya atasan memberlakukan kebijakan yang tidak sesuai dengan pendapat karyawan.

Analisa Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi sederhana dengan program SPSS 20 diperoleh hasil seperti tabel 4.

Tabel
Hasil Estimasi Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.539	.312		4.924	.000		
kepuasan	.597	.077	.586	7.794	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable:

ocb

Sumber: Lampiran output SPSS, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + BX + e \quad Y = 1.539 + 0.597X + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

Nilai konstan bernilai positif yaitu 1,539 artinya tanpa adanya variabel bebas nilai konstan bernilai 1,539. Nilai koefisien Kepuasan Kerja (X) yakni 0.597. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Kepuasan Kerja meningkat sebesar satu-satuan maka *Organizational Citizenship Behavior*(Y) akan meningkat sebesar 0.597 atau 59.7%. hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(Y).

Uji t (Regresi)

Tabel
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.539	.312		4.924	.000
Kepuasan kerja	.597	.077	.586	7.794	.000

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

Berdasarkan nilai t hitung pada tabel di atas untuk variabel kepuasan kerja sebesar 7.794 dan nilai signifikannya 000 maka nilai t hitung (7.794) > t tabel (1.661) dan nilai signifikansi hasil pengujian sebesar 0,000. Hal ini berarti signifikansi t lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja

terhadap *Organizational Citizenship 0.Behavior*. Jadi hipotesisnya Ho ditolak Ha diterima yang berarti bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Koefisien Determinasi

Hasil Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara parsial adalah seperti tabel 4.24.

Tabel
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin -Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.586 ^a	.344	.338	.36247	.344	60.748	1	116	.000	1.441

a. Predictors: (Constant), kepuasan

b. Dependent Variable: ocb

Sumber : Olahan Data SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dihasilkan nilai *R Square* yang mempunyai nilai 0,338 yang berarti pengaruh X perubahan yang terjadi pada variabel Kepuasan Kerja dapat menjelaskan 33.8% terhadap variasi perubahan *Organizational Citizenship Behavior*, artinya 66.2% dijelaskan oleh variabel lain yang ada di luar model.

Pembahasan

A. Kepuasan kerja

Berdasarkan nilai t hitung pada tabel 4.23 di atas untuk variabel kepuasan kerja sebesar 7.794 dan nilai signifikannya 000 maka nilai t hitung (7.794) > t tabel (1.661) dan nilai signifikansi hasil pengujian sebesar 0,000. Hal ini berarti signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (0.000 < 0,05), artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviors*. Hal ini sejalan dengan teori *Organizational Citizenship Behavior* menurut Dennis W.Organ (Purba dan Seniati 2004). *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).

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.

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.

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

pekerjaanya dan sedikit mengeluh, dan kemampuan beradaptasi yang tinggi dengan situasi dan lingkungan kerjanya. Dalam konteks sebuah perusahaan sikap ini tentunya akan sangat menguntungkan, karena para pekerja akan dengan mudah beradaptasi dengan perubahan yang ada di perusahaannya.

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). Jadi dapat disimpulkan bahwa pekerja dengan *civic virtue* yang bagus akan mempunyai loyalitas dan perhatian yang lebih bagi perusahaannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka ditarik kesimpulan bahwa:

1. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa nilai hitung t 0,000. Hal ini berarti signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka kepuasan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Dari hasil Linear Sederhana dapat menunjukkan bahwa besar pengaruh kepuasan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 0.519 atau 51.9%.
3. Hasil Adjusted R Square menunjukkan kepuasan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah 0.338 atau 33.8%.

Saran

Dari hasil penelitian diatas maka saran yang kami berikan adalah sebagai berikut :
Agar pihak manajemen senantiasa meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan kondisi kerja yang harmonis karyawan merasa puas dan termotivasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Elfina P. Debora. (2003). *Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap perilaku citizenship karyawan*.
- George, J. & Jones R. (2002). *Organizational behavior*. (3rd Ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Ghozali, Imam, (2008). *Model persamaan struktural konsep dan aplikasi dengan program amos 16.0*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (2003). *Behavior in organizations Understanding and managing the human side of work*. New Jersey: Prentice - Hall International.
- Handoko, (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (12th Ed). Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, & Hani. T, (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, (2nd ed). Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (10th Ed). Yogyakarta: ANDI. Luthans,

- F. (1998). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Organ, D.W. (1998). *Personality and organizational citizenship behavior*. *Journal of Management*.
- Organ, D.W. (2003). *Organizational citizenship behavior : The good soldier syndrome*. Lexington, MA : Lexington Books.
- Stephen, P. (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. (5th Ed). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational behavior*. (8th Ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Sugiyono. (2007). *Metode penelitian bisnis*. Bandung : CV.Afabeta.
- Wagner, S.L., & Rush, M.C. (2000). *Altruistic organizational citizenship behaviour: Context, disposition, and age*. *The Journal of Social Psychology*.