

RESEARCH ARTICLE

Open Access

KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PEGAWAI PADA SEKRETARIA DPRK ACEH TIMUR

Ismuhadi

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bumi Persada, Lhokseumawe.

*Correspondence email:
ismuhadi@bumipersada.ac.id

Received: 12 December 2023
Accepted: 22 December 2023
Published: 30 December 2023

Daftar lengkap informasi penulis
tersedia di akhir artikel.

Abstract

The purpose of this study is to investigate how job satisfaction affects organizational citizenship behavior (OCB). Structural Equation Modeling, a sampling strategy using the total sampling method, and a sample size of 123 employees were used in this study's data analysis. According to his research, organizational citizenship behavior is positively and significantly impacted by job satisfaction (OCB). It is hoped that the management of the DPRK Secretariat of East Aceh Regency will continue to maintain and improve job satisfaction, for example: employee welfare, employee satisfaction with superiors, and promotions position, given that job satisfaction has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of the Secretariat of the DPRK East Aceh, East Aceh Regency.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah *Structural Equation Modelling*, teknik sampling dengan metode sampling total, dengan jumlah sampel 123 pegawai. Hasil penelitiannya bahwa pengaruh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Mengingat kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Sekretariat DPRK Aceh Timur Kabupaten Aceh Timur, diharapkan kepada manajemen Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Timur agar terus senantiasa mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja misalnya : kesejahteraan pegawai, kepuasan pegawai terhadap atasan dan promosi jabatan.

Kata Kunci: Organizational Citizenship Behavior, Kepuasan Kerja



1. Pendahuluan

Efektivitas dan kinerja tim ditentukan oleh kemampuan anggota tim bekerja dalam tim. Namun dalam hal ini tidak semua sumber daya manusia (SDM) mampu bekerja dalam tim, oleh sebab itu memerlukan kemampuan individu untuk berkomunikasi secara terbuka dan jujur, bekerja sama dengan orang lain, membagi informasi, mengakui perbedaan dan mampu menyelesaikan konflik serta dapat menekankan tujuan pribadi demi tujuan tim. Organisasi di abad-21 seperti saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, pelayanan, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional. Sejalan dengan upaya pencapaian tersebut, kiranya diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, gunanya untuk dapat dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang di harapkan. Dalam mewujudkan visi dan misi organisasi maka organisasi tersebut harus dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal, dengan demikian akan memberikan *value added* bagi organisasi tersebut. Maka dari itu untuk mencapainya diperlukan SDM yang terampil dan handal dibidangnya. Banyak permasalahan pegawai ini tergantung pada kemajemukan masyarakat dimana para pegawai itu berasal. Manajemen dalam suatu organisasi harus dapat menangani semua persoalan tersebut, hal ini sangat tergantung dari manajemen itu sendiri terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

Dalam meraih kesuksesan sebuah organisasi membutuhkan pegawai yang bersedia melakukan lebih dari sekadar tugas rutinitas mereka yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Sikap kerelaan pegawai bersedia membantu pegawai lainnya adalah sikap yang sangat menguntungkan organisasi pada sekretariat DPRK Aceh Timur, oleh sebab ini sering disebut *organizational citizenship behavior* (OCB) perlu ditumbuhkan dalam sebuah organisasi. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, pekerjaan semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting, organisasi menjadi sangat membutuhkan pegawai yang mampu menampilkan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik, Seperti senang membantu rekan kerja, suka rela mengerjakan pekerjaan rekan kerja, menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan berusaha menghindari konflik, tanggungjawab menjaga dan melindungi perlengkapan, menghargai setiap keputusan atau peraturan, menerima pada situasi yang tidak baik ketika organisasi tidak dapat memberikan kewajibannya, memberikan saran dan pendapat pada saat adanya pertemuan dan disiplin waktu istirahat atau jam pulang.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi. Robbin dan Judge (2007). Selanjutnya Konovsky dan Organ, (1996); Organ et al, (2006); Organ dan Ryan, (1995); Podsakoff et al, (2000) mengategorikan faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari perbedaan individu; sikap pekerjaan dan variabel kontekstual. Kepuasan Kerja merupakan Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001). Menurut Levi (2002), lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu: Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*), Teman sekerja (*Workers*), Promosi (*Promotion*), Gaji/Upah(*Pay*), dan Atasan (*Supervision*). Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai pada Sekretariat DPRK Aceh Timur.

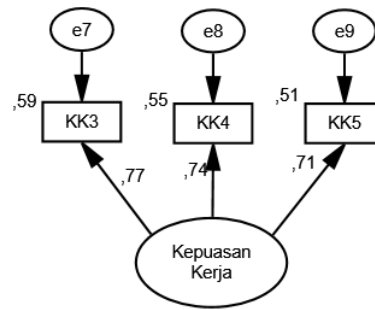
2. Metode

Lokasi penelitian ini adalah pada Sekretariat DPRK Aceh Timur yang beralamat di Jalan Banda Aceh-Medan Kecamatan Idi Rayeuk Kabupaten Aceh Timur Provinsi Aceh, dan yang menjadi objek penelitian adalah Pegawai. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah pegawai Sekretariat DPRK Aceh Timur yang berjumlah 132 orang.

3. Hasil dan Pembasan

Hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 132 adalah sebagai berikut:

3.1 Uji Validitas Kepuasan Kerja



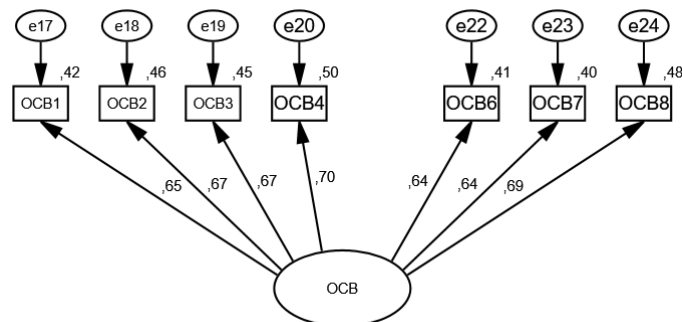
Gambar 1 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan Gambar 1 dan data dalam Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa semua indikator dari variabel komitmen organisasi telah memiliki nilai *convergent validity* baik, karena semua indikator telah memenuhi kriteria *standart loading* yang dipersyaratkan yaitu semua indikator *standart loading* $\geq 0,60$, sehingga variabel komitmen organisasi sudah dapat digunakan untuk analisis berikutnya, dan kalau dilihat dari nilai *Goodness of Fit* semua kriteria sudah memenuhi standar yang ditetapkan sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator variabel ini telah dapat menjelaskan model atau sesuai dengan data yang ada.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Indikator	Nilai <i>Estimate</i>	Nilai <i>Cut Off</i>	Kesimpulan
KK3 <— Kepuasan_Kerja	0,769	$\geq 0,60$	Valid
KK4 <— Kepuasan_Kerja	0,744	$\geq 0,60$	Valid
KK5 <— Kepuasan_Kerja	0,708	$\geq 0,60$	Valid

3.2 Uji Validitas OCB



Gambar 2 Uji Validitas OCB

Berdasarkan Gambar 2 dan data dalam Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa semua indikator dari variabel OCB telah memiliki nilai *convergent validity* baik, karena semua indikator telah memenuhi kriteria *standart loading* yang dipersyaratkan yaitu semua indikator *standart loading* $> 0,60$, sehingga variabel OCB sudah dapat digunakan untuk analisis berikutnya, dan kalau dilihat dari nilai *Goodness of Fit* semua kriteria sudah memenuhi standar yang ditetapkan sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator variabel ini telah dapat menjelaskan model atau sesuai dengan data yang ada.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas OCB

	Indikator	Nilai <i>Estimate</i>	Nilai <i>Cut Off</i>	Kesimpulan
OCB1 <---	OCB	0,646	$\geq 0,60$	Valid
OCB2 <---	OCB	0,672	$\geq 0,60$	Valid
OCB3 <---	OCB	0,667	$\geq 0,60$	Valid
OCB4 <---	OCB	0,706	$\geq 0,60$	Valid
OCB6 <---	OCB	0,648	$\geq 0,60$	Valid
OCB7 <---	OCB	0,636	$\geq 0,60$	Valid
OCB8 <---	OCB	0,693	$\geq 0,60$	Valid

3.3. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Indikator			Standard Loading (SL)	Standard Loading (SL) ²	1- Standard Loading (SL) ²
KK3	<---	Kepuasan_Kerja	0,769	0,591	0,409
KK4	<---	Kepuasan_Kerja	0,744	0,554	0,446
KK5	<---	Kepuasan_Kerja	0,708	0,501	0,499
Jumlah			2,221	1,646	1,354
<i>Cunstruct Reliability</i> (CR) =(ΣSL) ² /(ΣSL) ² +1- SL ²)			0,785		
<i>Variance Extracted</i> (VE)= (ΣSL ²)/(ΣSL ² +1-SL ²)			0,549		
<i>Discriminant Validity</i> =√VE			0,741		

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki *Cunstruct Reliability* (CR) sebesar 0,785 yang jauh lebih besar dari 0,70 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu memiliki reliabilitas yang sangat baik. Nilai *Variance Extracted* (VE) diperoleh sebesar 0,549 yang lebih besar dari 0,50 yang disyaratkan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai *convergent* (berbagi proporsi varian yang tinggi) yang baik. Sementara nilai *Discriminant Validity* sebesar 0,741 akan diinterpretasikan secara sekaligus untuk semua variabel pada bagian lain.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel OCB

Indikator			Standard Loading (SL)	Standard Loading (SL) ²	1- Standard Loading (SL) ²
OCB1	<---	OCB	0,646	0,417	0,583
OCB2	<---	OCB	0,672	0,452	0,548
OCB3	<---	OCB	0,667	0,445	0,555
OCB4	<---	OCB	0,706	0,498	0,502
OCB6	<---	OCB	0,648	0,420	0,580
OCB7	<---	OCB	0,636	0,404	0,596
OCB8	<---	OCB	0,693	0,480	0,520
Jumlah			4,668	3,117	3,883
<i>Cunstruct Reliability</i> (CR) = (ΣSL) ² /(ΣSL) ² +1- SL ²)			0,849		
<i>Variance Extracted</i> (VE)= (ΣSL ²)/(ΣSL ² +1-			0,445		

SL ²)	
<i>Discriminant Validity</i> = $\sqrt{VE}$	0,667

Tabel 5
Nilai Koefisien Parameter

Hubungan Variabel	Standardized Estimate	Unstandardized Estimate	S.E.	C.R.	P
OCB ← Kepuasan Kerja	0,388	0,301	0,082	3,67	***

Dari Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa variabel OCB memiliki *Cunstruct Reliability* (CR) sebesar 0,849 yang jauh lebih besar dari 0,70 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu memiliki reliabilitas yang sangat baik. Nilai *Variance Extracted* (VE) diperoleh sebesar 0,445 yang sedikit lebih kecil dari 0,50 yang disyaratkan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel OCB memiliki nilai *convergent* (berbagi proporsi varian yang tinggi) yang kurang baik namun masih dalam batas yang wajar. Sementara nilai *Discriminant Validity* sebesar 0,667 akan diinterpretasikan secara sekaligus untuk semua variabel pada bagian lain.

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien atau pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB adalah sebesar 0,388 dengan nilai probabilitas sebesar 0,0001 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Pegawai Sekretariat DPRK Aceh Timur Kabupaten Aceh Timur. Temuan ini memberi makna bahwa pegawai apabila kepuasan kerja Pegawai Sekretariat DPRK Aceh Timur Kabupaten Aceh Timur meningkat, maka akan meningkat pula sikap OCB Pegawai Sekretariat DPRK Aceh Timur Kabupaten Aceh Timur.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Darmawati, A., & Hayati, L. N. (2013) menemukan hubungan sederhana antara kepuasan kerja dengan OCB, dimana kepuasan kerja ditemukan memiliki pengaruh paling besar. Anja Raksa Pradhiptya, 2013 hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa (1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, (4) komitmen organisasional terbukti sebagai variabel mediasi antara kepuasan kerja dengan OCB. Selanjutnya (Putu et al., 2016) hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

4. Kesimpulan

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Timur. Mengingat kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Timur, diharapkan kepada Sekretaris Dewan Sekretariat DPRK Aceh Timur Kabupaten Aceh Timur agar terus senantiasa mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja misalnya kesejahteraan pegawai, kepuasan pegawai terhadap atasan dan promosi jabatan.

Referensi

- Agung, N., & Saputra, G. (2015). *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja Tahun 2014*, (1).
- Armstrong, Michael, (2004). *Performance Management*. Yogyakarta. Tugu Publisher.
- Anwar, C., Titisari, P., Prajitiasari, E. D., *Manajemen, J., Ekonomi, F., Jember, U., & Kalimantan, J. (n.d.). Pengaruh Karakteristik Individu , Budaya Organisasi , dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember The Effect of Individual Characteristic , Organisation Culture , and Working Motivation Indonesia Jember Branch Employees.*

- As'ad, Muhammad. (1999). Psikologi Industri edisi keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Cahya, Natalia. (2014). *Analisis pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan food and beverages di Novotel Surabaya Hotel and suites*
- Clifton O. Mayfield dan Thomas D. Taber. (2009). *Journal of Managerial Psychology* Vol. 25 No. 7, 2010 pp. 741-763
- Dan, O., & Layanan, K. (2014). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan*, 8(1), 68–80.
- Darmawati, A., & Hayati, L. N. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Economia*, 9(1), 10-17.
- Edison, A. (n.d.). *Karakteristik individu dan kecerdasan emosional pemimpin pengaruhnya terhadap komitmen organisasi dan ocb pada karyawan ptpn xii kebun mumbul*.
- Fatdina. (2009). *Peran Dukungan Organisasi yang dirasakan Karyawan sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi*. *Humanitas*. Vol. 6 No. 1.
- Fitria, R. M., Dewi, R. S., Kristanti, S., Febriana, T., Psikologi, P. S., Kedokteran, F., ... Selatan, K. M. B. (n.d.). *Citizenship behavior pada pegawai role of organizational commitment towards organizational citizenship behavior in nurses*, 8–12.
- Fitrianasari, D., Nimran, U., Utami, H. N., Ilmu, F., Universitas, A., & Malang, B. (n.d.). *Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dan kinerja*, 12–24.
- Ghozali, iman. (2014). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 22*. (edisi VI) Badan Penerbit Universitas Dipenogoro : Semarang
- Ginting, Prima Heradona. (2013). *Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan, dan Organisasi, Serta Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja di PT. Sumbetri Megah*
- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Jogja.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE .
- Hasibuan, M.S.P (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Irawan, A. (2012). *Organizational citizenship behaviors dengan kepuasan kerja sebagai mediator pada event organizer di surabaya*, (2005).
- J. Hetty van Emmerik, Martin C. Euwema. (2007). "Who is offering a helping hand?: Associations between personality and OCBs, and the moderating role of team leader effectiveness", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22 Iss: 6, pp.530 – 548
- Khadri, Muslim. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Organizational Justice terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada Sekretariat Kecamatan Kabupataen Pidie Jaya*.
- Levi, D.S., Kamins, P. Levi, ES. (2000). *Designing and Managing the Supply Chain : Concepts, Strategis and Case Studies*, Mc. Graw-Hill, Singapore.
- Lumbanraja, P. (2009). *Pengaruh Karakteristik Individu , Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara)*, 7.
- Luthan, Fred, (2005). *Organizational Behavior*, Mc Graw-Hill Book Co-Singapore, Singapura
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington Books, Lexington, MA.
- Organ, D.W. and McFall, J.B. (2004). "Personality and citizenship behavior in organizations", in Smith, B.S.D.B. (Ed.), *Personality and Organizations*, Lawrence Erlbaum, Mahwah, NJ, pp. 291-316.
- Organ, D.W. and Ryan, K. (1995). "A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship", *Personnel Psychology*, Vol. 48 No. 4, pp. 775-802.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. and Bachrach, D.G. (2000). "Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research", *Journal of Management*, Vol. 26 No. 3, pp. 513-63.
- Profil Sekretariat DPRK Aceh Timur Kabupaten Aceh Timur, 2022.

How Cites

Ismuhadi. (2023). Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Sekretaria DPRK Aceh Timur. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 82–87. <https://doi.org/10.58477/ebima.v2i2.153>

Publisher's Note

Yayasan Pendidikan Mitra Mandiri Aceh (YPPMA) remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations. Submit your manuscript to YPMMA Journal and benefit from: <https://journal.ypmma.org/index.php/ebima>.