

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Polres Kota Madiun)

Yoga Arief Novian Ragil Putra¹⁾, Wahyu Prabawati Putri Handayani^{2)*}

^{1),2)} Program Studi Manajemen (Kampus Madiun), Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
Email: putri.handayani@ukwms.ac.id^{2)*}

Abstract

This study aims to analyze the significance of positive influence of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior, The sample in this study were civil servant of the Madiun City Police, with a total sample of 56 respondents, using sampling technique a total sampling. The data collection tool in this study used an online questionnaire. Data analysis used us data quality test, classical assumption test, and multiple linear regression test. The result of this study indicate that the variables of job satisfaction and organizational commitment simultaneously and partially have a significant positive effect on the variable organizational citizenship behavior. The results of this study are dominated by organizational commitment variable with a regression coefficient of 1,107. The coefficient of determination is 66,6%, which means that job satisfaction and organizational commitment to organizational citizenship behavior have an effect of 66,6% and the remaining 33,4% is influenced by other variables not include in this study.

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi suatu organisasi dalam mewujudkan visi, misi, serta tujuannya sehingga perlu diperhatikan produktivitasnya. Harper (2015, dalam Mahendra dan Surya, 2017) menyebutkan bahwa produktivitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat ditingkatkan dengan suatu perilaku yang disebut dengan perilaku *extra-role* atau disebut juga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Robbins dan Judge, 2008:40).

Kepuasan kerja menurut Robbin dan Judge (2008:113) adalah sikap positif yang berkaitan dengan pekerjaan, dengan kata lain kepuasan yang didapat ketika pegawai mendapat sesuatu hal dari apa yang dikerjakan dan diterima dengan baik dan setimpal dengan apa yang telah dikerjakan. Ketika pegawai merasakan puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya, maka pegawai tersebut akan bekerja secara maksimal bahkan dapat melakukan beberapa pekerjaan yang mungkin diluar tugasnya. Mutiarni dan Hidayati (2018) melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja dan mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widayanti dan Farida (2016); Pratama dan Utama (2017); Putra dan Sudibyo (2018); Sengkey, dkk. (2018); Zufriah (2019); serta Dewi dan Riana (2019).

Faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah komitmen organisasi. Meyer dan Allen (1991, dalam Pratama dan Utama, 2017) menyebutkan bahwa terdapat tiga faktor yang membentuk komitmen organisasi. Pertama, komitmen afektif yang menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi organisasi. Kedua, komitmen berkelanjutan yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Sedangkan yang ketiga adalah komitmen normative yang didasarkan pada kewajiban untuk tetap tinggal dan timbul dari norma atau nilai loyalitas terhadap organisasi. Mutiarni dan Hidayati (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widayanti dan Farida (2016); Pratama dan Utama (2017); Putra dan Sudibyo (2018); Zufriah (2019); serta Dewi dan Riana (2019). Mutiarni dan Hidayati (2018) dalam penelitiannya juga mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB). Hasil penelitian ini diperkuat oleh Widayanti dan Farida (2016); Pratama dan Utama (2017); dan Sengkey, dkk. (2018).

Polres Kota Madiun merupakan satuan pelaksana tugas Kepolisian RI yang berada di bawah naungan Polda Jawa Timur dan bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat. Oleh karena itu, pegawai Polres Kota Madiun dituntut untuk selalu memiliki daya guna yang maksimal bagi pekerjaannya karena akan menentukan bagaimana kinerja pegawai secara keseluruhan. Selain itu, ketika pegawai memiliki daya guna yang maksimal, diharapkan pegawai akan selalu mengedepankan kepentingan bersama (*civic virtue*) yang menandakan bahwa layanan masyarakat dapat terpenuhi dengan baik. Jika layanan masyarakat dapat terpenuhi maka perilaku dalam organisasi secara tidak langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal. Perilaku seperti ini dapat terjadi ketika karyawan memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penulis melakukan riset terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) Polres Kota Madiun menggunakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karena karyawan tetap atau pegawai tetap belum tentu mempunyai kesadaran perilaku dalam suatu organisasi secara langsung. Penelitian ini sangat menarik untuk diteliti guna meningkatkan performa Pegawai Negeri Sipil di Polres Kota Madiun dan dapat berkembang serta tumbuh menjadi Instansi kepercayaan masyarakat yang dibangun dengan integritas, loyalitas dan kerja sama dari seluruh pemangku organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Robbin dan Judge (2008:113) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap atau perasaan puas karyawan yang diterima setelah melakukan suatu pekerjaan. Luthans (2012:160) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dinilai penting. Hal ini selaras dengan pernyataan Hasibuan (2012:202) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan senang yang diterima oleh karyawan atas peranan atau pekerjaannya dalam suatu organisasi.

Pengukuran kepuasan kerja diadopsi dari Robbins (2002, dalam Mutiarni dan Hidayati 2018) yang diukur menggunakan 4 indikator dengan 5 butir pernyataan, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi
 - a. Gaji yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab karyawan.
2. Pekerjaan itu sendiri
 - a. Adanya kejelasan uraian tugas sesuai dengan kemampuan kerja karyawan.
3. Pimpinan
 - a. Adanya kesempatan untuk mengembangkan diri.
 - b. Memberikan penilaian kerja yang bersifat obyektif.
4. Rekan kerja
 - a. Relasi dan rekan kerja yang terbina dengan baik dan saling mendukung.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Luthans (2012:249) adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Robbins dan Judge (2008:47) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah orientasi karyawan terhadap organisasi sebagai bentuk identifikasi loyalitas karyawan dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi, dan keinginan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Dari berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan keterikatan psikologis seorang individu pada suatu organisasi dimana individu tersebut memihak, loyal, teridentifikasi dan terlibat dalam suatu organisasi tertentu. Selain itu komitmen organisasi dapat dijabarkan menjadi tiga karakteristik individu antara lain yaitu kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan-tujuan organisasi, berkeinginan untuk memberikan hasil

yang terbaik demi kepentingan organisasi, dan berusaha memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Pengukuran komitmen organisasi diadopsi dari Allen dan Mayer (1997, dalam Mutiarni dan Hidayat, 2018) menggunakan 3 indikator dengan 9 butir pernyataan, yaitu sebagai berikut:

1. *Efektif Commitment*
 - a. Ketersediaan karyawan untuk menghabiskan sisa karir pada organisasi ini.
 - b. Karyawan merasa bahwa masalah yang terjadi pada organisasi adalah masalahnya juga
 - c. Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi
 - d. Ketersediaan karyawan untuk menghabiskan sisa karir pada organisasi ini
 - e. Karyawan merasa bahwa masalah yang terjadi pada organisasi adalah masalahnya juga
 - f. Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi
2. *Continuance Commitment*
 - a. Karyawan sulit meninggalkan organisasi karena tidak mendapat kesempatan kerja di tempat lain.
 - b. Perasaan rugi apabila meninggalkan organisasi ini.
 - c. Sulit untuk mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang didapat
3. *Normative Commitment*
 - a. Karyawan merasa bahwa organisasi banyak berjasa pada hidupnya
 - b. Karyawan merasa belum bisa memberikan kontribusi terhadap organisasi
 - c. Organisasi ini layak untuk mendapatkan kesetiaan dari karyawan

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Basrah (2012) mendefinisikan Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah sebuah perilaku dalam organisasi yang tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal. Pengukuran *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diadopsi dari Organ dan Denis W (1988, dalam Mutiarni dan Hidayat, 2018) menggunakan 5 indikator dengan 12 butir pernyataan, yaitu sebagai berikut:

1. *Altruism*
 - a. Ketersediaan membantu memberikan orientasi pada karyawan baru Sikap tulus dan siap menolong orang lain yang membutuhkan bantuan.
 - b. Meluangkan waktu untuk membantu orang lain buat organisasi
2. *Conscientiousness*
 - a. Bersungguh-sungguh mengikuti peraturan dan prosedur
 - b. Karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari waktu yang ditentukan
 - c. Karyawan dapat berkomunikasi dan mendapat informasi dengan cepat
3. *Curtesy*
 - a. Karyawan berusaha menghormati orang lain
 - b. Ketersediaan karyawan tidak membesar-besarkan masalah yang kecil
4. *Sportmanship*
 - a. Ketersediaan karyawan untuk tidak mudah mengeluh
 - b. Ketersediaan karyawan untuk fokus pada pekerjaan yang positif
5. *Civic Virtue*
 - a. Karyawan selalu mengikuti perkembangan kemajuan di organisasi
 - b. Karyawan membantu meningkatkan nama baik organisasi

Hubungan Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Penelitian mengenai hubungan antara kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* telah banyak dilakukan sebelumnya. Murtiani dan Hidayati (2018) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB. Hal ini terjadi karena ketika pegawai merasakan puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya, maka pegawai tersebut akan bekerja secara maksimal sehingga dapat membangun *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Pratama dan Utama (2017) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa bahwa ketika kepuasan kerja meningkat maka *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Widayanti dan Farida (2016); Sengkey, dkk. (2018); Putra dan Sudibyo (2018); Zufriah (2019); serta Dewi dan Riana (2019).

H1: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) pada Pegawai Negeri Sipil Polres Madiun Kota.

Hubungan Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Komitmen organisasi menjadi faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karena komitmen organisasi yang tinggi akan membuat pegawai setia pada pekerjaannya dan mempertahankan jabatannya untuk dapat meningkatkan kinerjanya di instansi dimana organisasi menginginkan pekerja yang mau melakukan hal-hal yang baru dan belum dilakukan sebelumnya (Organ, 2006). Murtiani dan Hidayati (2018) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB. Hal ini terjadi karena ketika pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, pegawai akan melakukan tidak hanya tugas yang menjadi kewajibannya tetapi dengan sukarela melakukan hal diluar tugasnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Widayanti dan Farida (2016); Pratama dan Utama (2017); Putra dan Sudibyo (2018); Zufriah (2019); serta Dewi dan Riana (2019).

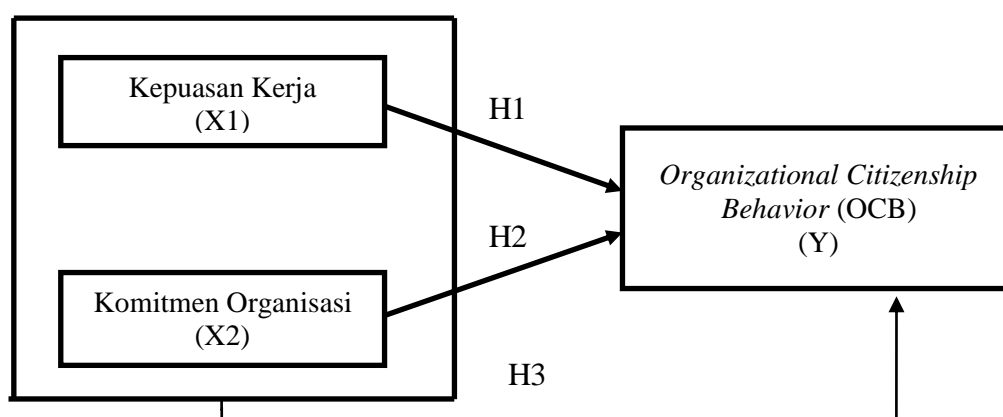
H2: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Negeri Sipil Polres Madiun Kota.

Hubungan Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Luthans (2012:160) menyatakan kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting dan berdampak pada terjadinya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Lebih lanjut Luthans (2012:249) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap dimana karyawan mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan perusahaan yang berdampak pada terjadinya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Mutiarni dan Hidayati (2018) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya dengan adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dibangun didalam sebuah organisasi. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widayanti dan Farida (2016); Pratama dan Utama (2017); dan Sengkey, dkk. (2018).

H3: Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama - sama berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Negeri Sipil Polres Madiun Kota

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melakukan pengujian teori melalui pengukuran variable-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur

statistik.

Populasi, Sampel, dan Teknik Penyampelan

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap di Polres Kota Madiun sebanyak 56 populasi. Sedangkan sampel pada penelitian ini berjumlah 56 Pegawai Negeri Sipil Polres Kota Madiun. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non probability sampling dengan teknik sampling jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji validitas dan reliabilitas

No	Item	Variabel	Nilai r Hitung	Keterangan	Nilai Alpha hitung	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	X1.1	0,765	Valid	0,915	Reliabel
		X1.2	0,892	Valid		
		X1.3	0,834	Valid		
		X1.4	0,825	Valid		
		X1.5	0,881	Valid		
2	Komitmen Organisasi	X2.1	0,743	Valid	0,895	Reliabel
		X2.2	0,661	Valid		
		X2.3	0,599	Valid		
		X2.4	0,712	Valid		
		X2.5	0,568	Valid		
		X2.6	0,424	Valid		
		X2.7	0,672	Valid		
		X2.8	0,586	Valid		
		X2.9	0,658	Valid		
3	Organizational Citizenship Behavior	Y1	0,659	Valid	0,817	Reliabel
		Y2	0,614	Valid		
		Y3	0,730	Valid		
		Y4	0,641	Valid		
		Y5	0,774	Valid		
		Y6	0,782	Valid		
		Y7	0,602	Valid		
		Y8	0,700	Valid		
		Y9	0,726	Valid		
		Y10	0,774	Valid		
		Y11	0,830	Valid		
		Y12	0,843	Valid		

Uji Normalitas

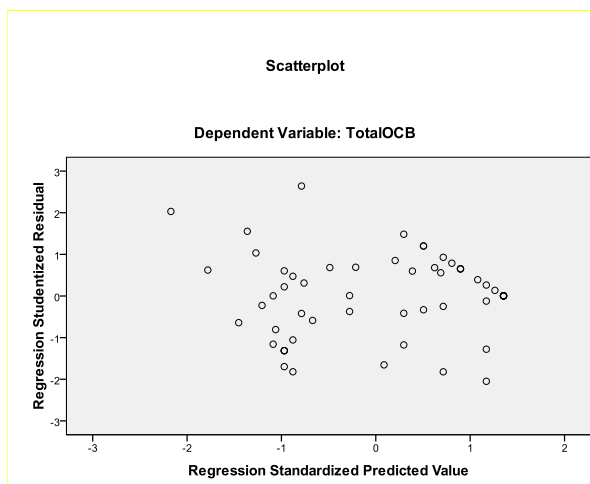
Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov* dengan nilai signifikansi $> 0,05$. Berdasarkan hasil uji normalitas, maka dapat diketahui nilai signifikan sebesar 0,524 ($0,524 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual regresi dari kegunaan, kemudahan penggunaan dan niat untuk menggunakan terdistribusi secara normal.

Uji Multikolonieritas

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa nilai *tolerance* model regresi pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,499 dan kemudahan penggunaan sebesar 0,499 memiliki nilai $> 0,10$ sedangkan nilai *variance inflation factor* sebesar 2,005 memiliki nilai < 10 . Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi

multikolinieritas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Pengujian Scatter-plot Uji Heteroskedastisitas

Dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, secara titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	t _{hitung}	Sig. 0,05	Ket	F _{hitung}	R ²
Constant	17,164	3,764	0,000	-	52,871	0,666
Kepuasan Kerja	1,107	5,666	0,000	Signifikan		
Komitmen Organisasi	0,336	2,049	0,046	Signifikan		

Dari hasil analisis regresi dapat dimasukkan ke dalam rumus sebagai berikut:

$$Y = 17,164 + 1,107X_1 + 0,336X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstan sebesar 17,164 dan bernilai positif artinya jika nilai *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 17,164 dengan menganggap jika variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah nol (0).
- Nilai koefisien kepuasan kerja (X₁) bernilai positif sebesar 1,107 artinya jika variabel kepuasan kerja bertambah satu satuan dengan menganggap variabel komitmen organisasi (X₂) konstan, maka variabel *organizational citizenship behavior* (Y) akan meningkat sebesar 1,107 satuan.
- Nilai koefisien komitmen organisasi (X₂) bernilai positif sebesar 0,336 artinya jika variabel komitmen organisasi bertambah satu satuan dengan menganggap variabel kepuasan (X₁) konstan, maka variabel *organizational citizenship behavior* (Y) akan meningkat sebesar 0,336 satuan.
- Hasil uji regresi didapatkan variabel dominan yaitu variabel kepuasan kerja dengan koefisien regresi tertinggi yaitu sebesar 1,107.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan tabel dari uji t yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap variabel *organizational citizenship behavior* pegawai negeri sipil Polres Kota Madiun. Hal ini dibuktikan dari t hitung > t tabel sebesar (5,666 > 1,67469) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* (OCB) di Polres Kota Madiun.

Fenomena ini menunjukkan bahwa ketika seorang pegawai di Polres Kota Madiun telah melakukan suatu pekerjaan dan mendapatkan timbal balik sesuai dengan yang telah dikerjakan seperti pemberian kompensasi yang layak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya atau kesempatan untuk mengembangkan diri maka pegawai akan dengan sukarela memberikan perilaku kerja terbaiknya pada tempat kerja (instansi) mereka. Tidak hanya itu saja, ketika pegawai mendapatkan dukungan oleh rekan kerja maka pegawai akan cenderung menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya dengan memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal sehingga akan menciptakan *organizational citizenship behavior* (OCB) di Polres Kota Madiun.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan tabel, dari uji t yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap variabel *organizational citizenship behavior* pegawai negeri sipil Polres Kota Madiun. Hal ini dibuktikan dari t hitung $>$ t tabel sebesar $(2,049 > 1,67469)$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,046 < 0,05$, sehingga dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* (OCB) di Polres Kota Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Polres Kota Madiun memiliki sikap loyal yang tinggi terhadap organisasinya, ditandai dengan tidak adanya keinginan untuk keluar dari organisasi dan bersedia untuk menghabiskan sisa karir mereka untuk tetap bekerja pada instansi. Fenomena ini dapat terjadi karena budaya organisasi yang tercipta pada instansi yang dibangun saat kondisi awal mereka bekerja sangat kuat sehingga memicu terjadinya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan tabel, dari uji F yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif secara simultan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* pegawai negeri sipil Polres Kota Madiun. Hal ini dibuktikan dari F hitung $>$ F tabel sebesar $(52,871 > 3,17)$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang didampingi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* (OCB) di Polres Kota Madiun.

Fenomena ini dapat terjadi karena ketika pegawai merasa bahwa pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya, mendapatkan kesempatan untuk maju didukung dengan adanya rekan kerja yang saling mendukung, pimpinan yang selalu menawarkan bantuan secara teknis serta penerapan budaya komitmen untuk selalu loyal dari instansi maka akan membuat pegawai dengan sukarela memberikan balasan yang lebih dari yang sudah ditargetkan dan bekerja lebih baik.

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan ada beberapa faktor keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian yaitu variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi penelitian yang dikaji terbatas pada dua variabel, sedangkan masih banyak variabel lain yang diprediksikan mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB), misalnya : masa kerja, budaya organisasi, dan lain-lain.

Berdasarkan keterbatasan yang ada, peneliti memberikan masukan atau saran untuk penelitian selanjutnya antara lain diharapkan pada penelitian selanjutnya selanjutnya diharapkan dapat mengkaji kembali item-item pengukuran variabel yang di teliti (komitmen organisasi), dapat pula menambahkan

variabel penelitian yang diprediksikan mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Basrah, Hendryadi. (2012). Faktor yang Mempengaruhi OCB. (<http://teorionline.wordpress.com/2012/03/28/factoryangmempengaruhiocb/>, diakses pada 3 Maret 2021.)
- Dewi, Kadek Diah Candra dan Riana (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis. Vol. 7, No. 2, September 2019.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mahendra, I Made Dika dan Surya, Ida Bagus Ketut (2017). Pengaruh Iklim Organisasional, Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. E-Jurnal Manajemen Unud, Volume 6 No 9, 2017: 4569-4688.
- Mutiarini. R & Hidayati. N. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Kantor Kecamatan Wilayah Utara Brantas Kabupaten Jombang*. JMD: Jurnal Roser Manajemen dan Bisnis Dewantara. Volume 1 No 1, Juli 018. STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Organ, D.W., et.al. (2006) *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Pratama. I Gede. B & Utama. I Wayan. M. (2017). *Pengaruh Kepuasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior di Dinas Koperasi*. ISSN:2302-8912. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.6, No.7, 2017 : 3622-3650. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Bali. Indonesia.
- Putra. I Putu. A. K & Sudibya. I Gede. A. (2018). *Pengaruh Kepuasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. ISSN: 2302-8912. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.6, No.8, 2018 : 4447-4474. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Bali. Indonesia.
- Robbins, Stephen dan Timothy, Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sengkey. Y.M, Tewel.B & Lintong D.Ch. (2018). *Pengaruh Kepuasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara*. ISSN 2303-1174. Jurnal EMBA. Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3138 – 3147. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen. Universitas Sam Ratulangi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widayanti, Rahayu dan Farida, Ani. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Study pada Karyawan Pemerintah Kabupaten Malang). Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Vol 14 No 4, 2016.
- Zufriah, Deniyati.(2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior) Karyawan Koperasi Sadar Sejahtera Sumatera Selatan*. Journal of Management and Bussines Vol.2 No.2 Hal. 251-262.