

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA RATU
LUWES PASAR LEGI SURAKARTA**

Naskah Publikasi

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh

Derajat Sarjana S-1



Oleh :

VERRY FERDIANA

F 100 090 148

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2013**

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA RATU
LUWES PASAR LEGI SURAKARTA**

Naskah Publikasi

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh

Derajat Sarjana S-1

Oleh :

VERRY FERDIANA

F 100 090 148

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2013**

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*

Diajukan oleh :

VERRY FERDIANA

F.100090148

Telah disetujui untuk dipertahankan
Di depan Dewan Penguji Skripsi S-1

Telah disetujui oleh

Pembimbing Utama



Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si., Psi.

Tanggal 09 November 2013

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN DENGAN *ORGANIZATIONAL*
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)**

Diajukan Oleh

VERRY FERDIANA

F.100090148

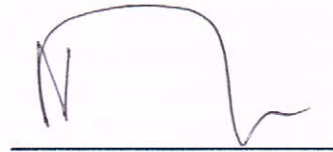
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 07 November 2013

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si. Psi



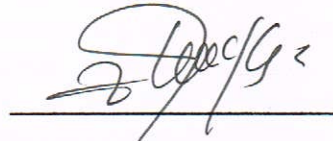
Penguji Pendamping I

Achmad Dwityanto D, S.Psi, M.Si

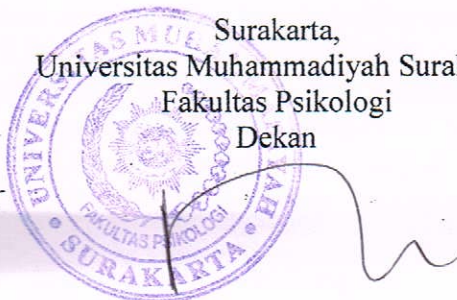


Penguji Pendamping II

Dra. Zahrotul Uyun, M.Si



Surakarta,
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan



Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si., Psi.

PENDAHULUAN

Lingkungan industri yang kompetitif, telah memacu setiap perusahaan dan organisasi untuk terus meningkatkan serta memaksimalkan usaha serta potensi kerja yang dimiliki oleh karyawannya. Meskipun terjadi revolusi dalam bidang teknologi informasi, akan tetapi masih saja terjadi ketimpangan dalam efektivitas fungsi dari suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan roda penggerak yang mengarahkan dan menggerakkan organisasi, serta mengembangkan dan mempertahankan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Individu sebagai sumber daya manusia yang bekerja dalam perusahaan, tentunya memiliki nilai, pandangan dan kepercayaan yang bervariasi. Setiap karyawan yang ada memegang teguh nilai, pandangan dan kepercayaan terhadap perusahaan, namun juga ada yang lebih fleksibel dan mampu menyesuaikan diri. Nilai-nilai ini

akan mempengaruhi perilaku dan kebiasaan dalam bekerja.

Karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda, hal ini menimbulkan bentuk reaksi, hasrat, pola pikir, dan tingkah laku yang berbeda, perbedaan yang timbul pada masing – masing individu karyawan selalu menuntut untuk seorang pimpinan untuk mampu mengkomunikasikan dan mengarahkan semua perbedaan yang ada agar menjadi kekuatan dan potensi hebat guna membantu dan mempermudah dalam menciptakan strategi tujuan organisasi atau perusahaan.

Usaha karyawan untuk melampaui peran formal dan tanggung jawabnya inilah yang menjadi dasar bagi konsep *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB. Bateman dan Organ pada 1983 merupakan tokoh yang pertama kali menggunakan istilah ini untuk menggambarkan konsep perilaku tersebut. Adapun definisi yang diberikan terhadap OCB adalah

extra-role performance, yaitu perilaku bermanfaat yang dilakukan atas kemauan karyawan sendiri, terlepas dari ketentuan atau kewajiban yang dibebankan kepadanya dengan tujuan untuk membantu orang lain dalam mencapai tujuan organisasi (Bateman & Organ dalam Garg & Rastogi, 2006:529). Menurut Organ (Hoffman, 2007) *Organizational Citizenship Behavioral* (OCB) itu sendiri berarti suatu perilaku atau sikap sukarela sebagai wujud dari kepuasan karyawan berdasarkan performa, yang dilakukan dalam mengedepankan kepentingan organisasi dan perilaku sukarela yang dilakukannya ini tidak berkaitan secara langsung dengan sistem penghargaan yang formal.

Dari hasil observasi yang dilakukan di Ratu luwes dapat dilihat bahwa karyawan belum memiliki OCB yg tinggi dapat dilihat, ketika ada barang yang jatuh dan ada karyawan yang melihat tetapi tidak mau untuk memnganbil dan menaruhnya ketempat semula karena itu bukan tempat yang

karyawan tersebut jaga. Jadi karyawan tersebut tidak menghiraukan dengan barang yang jatuh tersebut. Ada juga ketika karyawan yang sedang sibuk merapikan barang-barang dan ternyata ada karyawan lain yang melihat tapi tidak membantu karyawan yang sedang kerepotan tersebut melainkan mengobrol dengan karyaan lain. Terlihat juga ketika ada sampah kertas yang tidak berada pada tempat sampah dan ada karyawan yang mengetahuinya tetapi karyawan tersebut hanya melihat tidak untuk membuangnya melainkan menunggu karyaan lain yang mendapat tugas untuk membersihkannya.

Ketika seorang karyawan memiliki OCB yang tinggi karyawan akan memberikan dampak yang sangat positif bagi organisasi karena perilaku OCB ini tidak harus menunggu perintah atasan seperti sukarela yang berdampak untuk memajukan organisasi tersebut dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, bahkan ketika seorang karyawan memiliki OCB yang tinggi akan menimbulkan etos kerja yang

baik atau kerja sama dengan karyawan lain akan terjalin dengan baik. Blakely (Elanain, 2007) menambahkan OCB adalah perilaku yang sering dilakukan oleh karyawan untuk mendukung kepentingan organisasi meskipun mereka mungkin tidak secara langsung mengarah pada keuntungan

Sedangkan pada kenyataannya karyawan masih memiliki OCB yang rendah oleh karena itu akan memberi dampak yang negatif bagi organisasi tersebut karena karyawan hanya mementingkan dirinya sendiri tidak mentingikan untuk kemajuan organisasi dan dirinya, hanya bersifat monoton dalam bekerja dengan begitu organisasi akan dirugikan, seperti halnya ketika ada karyawan yang melihat ada sampah tetapi tidak dibuang ditempat sampah melainkan hanya dilihat dan menunggu karyawan yang bertugas untuk membersihkannya hal seperti itu pastinya akan member dampak yang sangat merugikan bagi organisasi tersebut.

Apabila sesama karyawan tidak terjalin hubungan komunikasi yang baik itu akan memberi dampak yang

kurang baik terhadap diri karyawan itu sendiri, yang paling utama sebenarnya apabila sesama karyawan tidak memiliki perilaku sosial yang kurang baik pasti akan memberi dampak yang sangat buruk bagi karyawan bahkan bagi perusahaan karena menurunnya tingkat produktivitas kerja.

Dari fenomena dan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa idealnya, semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi juga *Organizational Citizenship Behavior* pada diri karyawan, demikian pula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin rendah pula OCB pada diri karyawan. Diharapkan karyawan memiliki perilaku atau sikap sukarela yang dilakukan dalam mengedepankan kepentingan organisasi dan kepuasan kerja yang tinggi, karena idealnya, semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi juga *Organizational Citizenship Behavior* pada diri karyawan, demikian pula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin rendah pula OCB pada diri karyawan. Namun pada

kenyataannya, sikap sukarela karyawan yang dilakukan dalam mengedepankan kepentingan organisasi dinilai masih kurang, masih terjadi demonstrasi yang dilakukan karyawan untuk mendapatkan haknya maupun ada karyawan yang repot tidak ada karyawan yang membantu, dan hal ini terjadi karena kepuasan kerja yang kurang dari karyawan itu sendiri.

Maka dari itu peneliti bermaksud untuk meneliti apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan?"

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) di Ratu Luwes Surakarta; untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan di Ratu Luwes Surakarta; untuk mengetahui tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) di Ratu Luwes Surakarta; untuk mengetahui sumbangan efektif antara kepuasan dengan *organizational citizenship*

behavior (OCB) di Ratu Luwes Surakarta

Organizational Citizenship Behavior (OCB) menurut Organ (Hoffman, 2007) adalah suatu perilaku atau sikap sukarela sebagai wujud dari kepuasan karyawan berdasarkan performa, yang dilakukan dalam mengedepankan kepentingan organisasi dan perilaku sukarela yang dilakukannya ini tidak berkaitan secara langsung dengan sistem penghargaan yang formal. Menurut Robbins (2008), Perilaku kewargaan organisasi (OCB) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan

Menurut Organ (Hoffman, 2007) OCB adalah sebuah tipe spesial dari kebiasaan kerja yang mendefinisikan sebagai perilaku individu yang sangat

menguntungkan untuk organisasi dan merupakan kebebasan memilih, secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal. Menurut Organ (Saragih & Joni, 2007) OCB adalah perilaku yang membangun, tetapi tidak termasuk dalam *job description* formal karyawan. Menurut Ehrhart (Khalid & Ali, 2005) OCB didefinisikan sebagai perilaku yang mempertinggi nilai dan pemeliharaan sosial serta lingkungan psikologi yang mendukung hasil pekerjaan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berhubungan dengan informal, perilaku prososial yang dipesan oleh karyawan dengan sukarela untuk membantu karyawan lain dalam suatu pekerjaan (Budihardjo, 2004). Sebagai perilaku yang digunakan untuk menolong karyawan lain menyelesaikan sebuah proyek, memberikan bantuan saran atau sugesti, dan menawarkan umpan balik yang positif dalam tugas kerja (Organ & Ryan, dalam Budihardjo, 2004).

Organ (Hoffman, 2007) mengidentifikasi 5 dimensi atau aspek-aspek tentang OCB, yaitu:

altruism, courtesy (kesopanan), *civic virtue* (kebajikan organisasi), *conscientiousness* (berhati-hati) dan *sportsmanship* (sportif).

1. *Altruism*

Menunjukkan suatu pribadi yang lebih mementingkan kepentingan orang lain dibandingkan dengan kepentingan pribadinya. Misalnya, karyawan yang sudah selesai dengan pekerjaannya membantu karyawan lain dalam menghadapi pekerjaan yang sulit.

2. *Courtesy*

Menunjukkan suatu perilaku membantu orang lain secara sukarela dan bukan merupakan tugas serta kewajibannya. Dimensi ini menunjukkan perilaku membantu karyawan baru berkaitan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Misalnya, membantu dalam mempergunakan peralatan dalam bekerja. Dimensi ini juga disebut *altruism, peace making*, atau *cheerleading*.

3. *Civic Virtue*

Terlibat dalam aktivitas organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi. Secara sukarela berpartisipasi, bertanggung jawab dan terlibat dalam mengatasi masalah-masalah organisasi demi kelangsungan organisasi. Karyawan juga aktif mengemukakan gagasan-gagasannya serta ikut mengamati lingkungan bisnis dalam hal ancaman dan peluang. Misalnya, aktif berpartisipasi dalam rapat organisasi.

4. *Conscientiousness*

Suatu perilaku yang menunjukkan upaya sukarela untuk meningkatkan cara dalam menjalankan pekerjaannya secara kreatif agar kinerja organisasi meningkat. Perilaku tersebut melibatkan kreatif dan inovatif secara sukarela untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja demi peningkatan organisasi. Karyawan tersebut melakukan

tindakan-tindakan yang menguntungkan organisasi melebihi dari yang disyaratkan, misalnya berinisiatif meningkatkan kompetensinya, secara sukarela mengambil tanggung jawab diluar wewenangnya. Misalnya, mengikuti seminar dan kursus yang di sediakan organisasi.

5. *Sportmanship*

Menunjukkan suatu kerelaan/toleransi untuk bertahan dalam suatu keadaan yang tidak menyenangkan tanpa mengeluh. Perilaku ini menunjukkan suatu daya toleransi yang tinggi terhadap lingkungan yang kurang atau bahkan tidak menyenangkan.

Blum (dalam Jannah, 2007)

menyatakan bahwa aspek pengukuran kepuasan kerja dapat diketahui melalui :

- a. Pekerjaan itu sendiri : termasuk tugas – tugas yang diberikan, ekspresi kerja serta hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan.
- b. Promosi : yang mempunyai hubungan erat dengan masalah

kenaikan pangkat maupun jabatan, kesempatan untuk maju, pengembangan karier dan prospek masa depan.

- c. Gaji dan jamina sosial : termasuk disini adalah gaji bersih yang diterima setiap bulan dan jaminan social.
- d. Teman kerja : meliputi hubungan antara pegawai.
- e. Pengawasan atau supervisi : termasuk hubungan antara pegawai dan atasan, peraturan kerja, pengawasan kerja dan kualitas kerja.

Salah satu faktor psikologis yang mempengaruhi OCB adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai macam seperti fasilitas-fasilitas ditempat kerja yang memenuhi kebutuhannya ditempat kerja kemudian gaji yang sebanding dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap tenang dalam bekerja, mempunyai motivasi berkerja yang tinggi dalam menghadapi pekerjaan yang banyak dan memiliki kondisi mental dan fisik

yang menunjang dalam bekerja, ia juga dapat bekerja dengan tenang dan nyaman di tempat kerja, ia juga mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dan mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dengan baik dalam berbagai situasi karena ia memiliki kemampuan bersosialisasi yang baik dan selalu bersikap positif dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja. Maka karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap sesuai aspek dan karakteristik tersebut sehingga karyawan akan memiliki perilaku OCB dalam bekerja karena kepuasan yang tinggi akan mendorong seorang karyawan memiliki perilaku menolong sesama karyawan bahkan untuk membantu organisasi lebih maju. Karyawan yang kepuasan kerjanya rendah akan lebih mudah cemas dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja dan tidak mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Ketika tegang menghadapi permasalahan dalam bekerja cenderung kurang mampu menyelesaikan

permasalahan atau menetralsir keadaan untuk menjadi lebih baik merasa minder dengan rekan kerjanya yang dianggap lebih baik dari dirinya sehingga mudah putus asa ketika menemui permasalahan dalam bekerja. Hal itu menjadikan karyawan tidak bisa menyelesaikan tugas dengan baik, dan selalu ber perilaku negative dalam menghadapi masalah. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah, maka tidak akan memenuhi aspek dan karakteristik dalam menunjang kepuasan kerjanya maka perilaku OCB dalam diri karyawan tidak muncul karena memenuhi kebutuhannya sendiri saja karyawan tidak mampu apalagi memnatu karyawan lain, karyawan tersebut jg akan bekerja dengan monoton dengan begitu organisasi tidak akan mengalami kemajuan.

Hipotesis

Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, subjek penelitian yang diambil adalah

karyawan tetap pada bagian kasir dan penjaga stand di Ratu Luwes Pasar Legi yang telah memiliki masa kerja selama minimal tiga tahun sebanyak 100 orang karyawan.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Skala kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan pada tanggal 14 -16 september. Berdasarkan hasil perhitungan teknik analisis *product moment* dari *Pearson* dengan menggunakan program SPSS 15 *for windows* dapat diketahui bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,624 dengan nilai signifikansi (p) = 0,000 ($p < 0,01$) maka dapat dikatakan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan

Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan penulis, yaitu ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), begitu pula sebaliknya semakin rendah Kepuasan Kerja maka semakin rendah pula *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).). Salah satu faktor psikologis yang mempengaruhi OCB adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai macam seperti fasilitas-fasilitas ditempat kerja yang memenuhi kebutuhannya ditempat kerja kemudian gaji yang sebanding dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap tenang dalam bekerja, mempunyai motivasi berkerja yang tinggi dalam menghadapi pekerjaan yang banyak dan memiliki kondisi mental dan

fisik yang menunjang dalam bekerja, ia juga dapat bekerja dengan tenang dan nyaman di tempat kerja, ia juga mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dan mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dengan baik dalam berbagai situasi karena ia memiliki kemampuan bersosialisasi yang baik dan selalu bersikap positif dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja. Maka karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap sesuai aspek dan karakteristik tersebut sehingga karyawan akan memiliki perilaku OCB dalam bekerja karena kepuasan yang tinggi akan mendorong seorang karyawan memiliki perilaku menolong sesama karyawan bahkan untuk membantu organisasi lebih maju.

Menurut Organ (2006) menyatakan bahwa banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) salah satunya adalah kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Sikap kerja adalah emosi dan kognisi yang berdasarkan

persepsi individu terhadap lingkungan kerja. Ketika kepuasan kerja tinggi seorang karyawan akan memiliki rasa sosial yang tinggi pula didalam lingkungan kerja karena ia merasa nyaman berada ditempat kerja dan karyawan tersebut juga memiliki motivasi untuk memajukan organisasi dan akan menciptakan kondisi lingkungan yang baik agar karyawan selalu merasa nyaman berada ditempat kerja tersebut secara otomatis akan menimbulkan OCB yang tinggi.

Menurut Ghiselli dan Brown (dalam As'ad, 2003), faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah kedudukan (posisi), pangkat (golongan), umur, jaminan finansial dan jaminan sosial, hubungan antara karyawan dan mutu pengawasan.

Ghiselli dan Brown (dalam As'ad, 2003) juga menjelaskan bahwa adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Ketika kepuasan kerja tinggi secara otomatis memiliki hubungan yang baik

dengan rekan kerjanya hal ini didukung dengan hasil penelitian oleh Ghiselli dan Brown menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan menimbulkan keinginan untuk saling membantu antara rekan kerja. Ketika kepuasan kerja rendah otomatis karyawan kurang bisa maksimal dalam bekerja karena tidak merasa nyaman di lingkungan kerja tersebut.

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dapat tumbuh dengan adanya kepuasan kerja pada diri karyawan tersebut. Apabila terjadi penurunan tingkat *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada karyawan sebaiknya dilihat apakah kepuasan karyawan sudah terpenuhi atau belum pada karyawan tersebut..

Berdasarkan kategorisasi skala kepuasan kerja tidak terdapat subjek penelitian yang berada di kategori sangat rendah atau 0%, Sedangkan untuk kategorisasi rendah terdapat 1% (1 orang) yang kepuasan kerja rendah. 52% (52 orang) yang kepeuasan kerja berada dikategori

sedang, 47% (47 orang) yang berada dikategori tinggi dan tidak ada subjek yang memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa masih banyak karyawan yang kepuasan kerjanya belum terpenuhi secara penuh. Hal ini dapat disebabkan dari berbagai faktor yaitu baik itu dari pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji dan jaminan sosial, teman sekerja dan pengawasan atau supervis, Blum (dalam Jannah, 2007)

Berdasarkan kategorisasi skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak terdapat subyek yang berada di kategorisasi sangat rendah atau 0%. Untuk kategorisasi rendah terdapat 1% (1 orang) yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* rendah. 3% (3 orang) yang *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berada dikategori sedang, Frekuensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tertinggi terdapat pada kategorisasi tinggi yaitu sebanyak 57% (57 orang) yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tinggi dan untuk kategorisasi

sangat tinggi terdapat 39% (39 orang) yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tinggi.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada penelitian ini telah diketahui bahwa *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* subjek di Ratu Luwes Pasar Legi ini tergolong tinggi. Kondisi ini dapat diartikan bahwa pada dasarnya dalam penelitian ini subjek memiliki karakteristik yang terdapat dalam aspek-aspek disiplin kerja dari Organ (Hoffman, 2007) yang diantaranya *altruism, courtesy* (kesopanan), *civic virtue* (kebajikan organisasi), *conscientiousness* (berhati-hati) dan *sportsmanship* (sportif)..

Analisis data yang telah dilakukan telah diketahui bahwa Sumbangan Efektif (SE) variabel kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* sebesar 40,3%. yang ditunjukkan oleh koefisien determinan $R^2 = 0,403$. Berarti masih terdapat 59,7% yang mempengaruhi *Organizational Citizenship*

Behaviour (OCB) di luar variabel kepuasan kerja misalnya Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dll.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang didukung dengan berbagai aspek yang terkandung didalamnya memang memberikan kontribusi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, meskipun masih terdapat variabel – variabel lain yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* tersebut. Kepuasan kerja memberikan kontribusi yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, begitu pula sebaliknya semakin rendah Kepuasan Kerja maka semakin rendah pula *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.

Penelitian ini telah menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja dapat

digunakan sebagai prediktor dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Dalam melakukan penelitian ini tidak terlepas dari kesulitan dan kendala yang terjadi selama proses penelitian. Sehingga dalam penelitian ini terdapat kelemahan seperti peneliti tidak mengetahui dengan pasti kondisi subyek penelitian sehingga dalam pengisian skala dimungkinkan terjadinya pengisian yang asal – asalan dan cenderung menutup – nutupi informasi, serta menyontek jawaban teman.

KESIMPULAN DAN SARAN – SARAN

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yang artinya kepuasan kerja dengan segala aspek yang terkandung didalamnya memberi kontribusi atau sumbangan yang efektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* meskipun tidak hanya dipengaruhi oleh factor kepuasan kerja saja..

Dalam melakukan penelitian ini tidak terlepas dari kesulitan dan kendala yang terjadi selama proses penelitian. Sehingga dalam penelitian ini terdapat kelemahan seperti peneliti tidak mengetahui dengan pasti kondisi subyek penelitian sehingga dalam pengisian skala dimungkinkan terjadinya pengisian yang asal – asalan dan cenderung menutup – nutupi informasi, serta menyontek jawaban teman.

Saran – saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh selama pelaksanaan penelitian, maka penulis memberikan sumbangan saran yang diharapkan dapat bermanfaat, yaitu :

1. Bagi karyawan

Diharapkan karyawan dapat lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja yang nantinya hal tersebut dapat menumbuhkan kinerja yang optimal dan menimbulkan rasa puas bagi dirinya sendiri serta kemajuan bagi perusahaannya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara:

- a. Karyawan harus memahami kewajibannya yaitu selalu hadir di kantor secara tepat waktu, dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan mematuhi peraturan yang ada di perusahaan.
- b. Karyawan mengedepankan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi.
- c. Karyawan dapat menjaga nama baik perusahaan dan melaksanakan setiap kegiatan dan tugas dengan baik.

2. Bagi perusahaan Ratu Luwes Pasar Legi.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pentingnya kepuasan kerja bagi karyawan, agar karyawan menjadi lebih produktif, sehingga sebagai pemegang kekuasaan di perusahaan diharapkan mampu memberikan rasa puas dalam bekerja pada karyawan. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja disini dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

- a. Perusahaan sebaiknya tetap memberikan fasilitas atau kebutuhan karyawan sebagai

penunjang loyalitas karyawan, sehingga karyawan merasa dirinya juga dibutuhkan oleh perusahaan

- b. Perusahaan memberi tugas kepada karyawan tidak melebihi tanggung jawab karyawan. Agar karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik.
- c. Pimpinan perusahaan memberi pengembangan karier dan prospek masa depan yang baik bagi karyawan. Agar karyawan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik lagi
- d. Disarankan kepada pimpinan untuk memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan karyawan dan memberi jaminan social.
- e. Disarankan juga kepada pimpinan perusahaan agar memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik. Hal ini dimaksudkan agar karyawan merasa hasil kerjanya dihargai, hal ini dapat pula

mendorong produktivitas karyawan dalam bekerja.

3. Bagi Peneliti Lain

Bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengadakan penelitian yang sama diharapkan dapat mengungkap lebih dalam dengan meningkatkan kualitas hasil penelitian. Peneliti lain juga diharapkan menggunakan metode yang berbeda seperti metode kualitatif agar dapat mengungkap lebih dalam tentang kepuasan kerja maupun OCB. Penulis menyarankan untuk lebih memperluas populasi, melengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain atau menyertakan variabel dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi OCB

seperti komitmen organisasi, karakteristik pimpinan, persepsi terhadap keadilan dan karakteristik individu, iklim organisasi, dan jenis kelamin sehingga penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi

untuk pengembangan bagi penelitian-penelitian berikutnya terutama yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2004. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: penerbit Renika cipta
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: liberty
- Budihardjo, A. 2004. Mengenal *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Forum Manajemen Prasetiya Mulya Tahun ke-XVIII, No. 82 April 2004
- Cardona, P, Lawrence, B & Bentler, P. 2003. The Influence of Social and Work Exchange Relationship On Organizational Citizen Behavior. Working Paper No. 497 University Of Navara.
- Jannah, A. R. 2007. *Hubungan antara Persepsi Terhadap Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja dengan Itensi Turn Over pada Karyawan*. Skripsi (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi : Universitas Muhanmmadiyah Surakarta.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi ke 10*. Yogyakarta: Andi
- Organ, D. W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Purba, Debora Eflina & Seniati, A.N.L. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Sosial Humaniora, Vol. 8 No. 3 : 105-111*. Depok : Makara
- Robbins, S. P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12, Jakarta : Salemba Empat.
- 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi (terjemahan)*. Jilid 1. (edisi kedelapan). Jakarta: PT Prehalindo.
- Sule, E.2002. "Keterkaitan antara Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan dengan Kinerja Perusahaan" dalam *jurnal akutansi dan manajemen* Vol.2, No.2, STIE YKPN, Yogyakarta