

Adakah Korelasi Antara Kepuasan kerja dengan Organizational Citizenship Behavior?

by Ahmad Faridudin W. 1511900270

Submission date: 05-Aug-2023 08:52PM (UTC-0700)

Submission ID: 2141862411

File name: Ahmad_Faridudin_Wibisono_JURNAL_JIWA_Jiwa-1.docx (40.8K)

Word count: 2675

Character count: 17917

Adakah Korelasi Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior?

Ahmad Faridudin Wibisono¹

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45 Surabaya

Diah Sofiah²

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45 Surabaya

Yanto Prasetyo³

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45 Surabaya

E-mail: faridudinahmad88@gmail.com

Abstract

This study aims to explain "The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior of PT. X". The background of this research is the Industrial Revolution that is happening now, which requires organizations to have employees who are able to work more than the targets given, where employees must also be willing to provide performance that exceeds the expectations targeted by their superiors. Organizational Behavior Citizenship is important to have, because having this behavior makes employees have more value in an organization. Apart from this, the thing that must be considered by an organization to bring about organizational citizenship behavior is to pay attention to employee job satisfaction. This work aims to find out whether satisfaction is interrelated with Organizational Citizenship Behavior at PT X employees. The research method used is quantitative correlation, with simple random sampling method. The data analysis uses product moment correlation. More details can be found in the discussion section.

Keyword: Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan "Hubungan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. X". Penelitian ini dilatar belakangi oleh Revolusi Industri yang terjadi sekarang menuntut organisasi untuk memiliki karyawan yang mampu bekerja lebih dari target yang diberikan, dimana karyawan juga harus bersedia memberikan kinerja yang melebihi harapan yang ditargetkan oleh atasannya. Perilaku *Organizational Citizenship behavior* ini penting dimiliki, karena dengan memiliki perilaku tersebut membuat karyawan memiliki nilai lebih dalam suatu organisasi. Terlepas dari hal tersebut, hal yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi untuk memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* adalah memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja saling berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. X. metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional, dengan metode *simple random sampling*. Analisis data menggunakan korelasi *product moment*. Lebih lanjut ada pada bagian pembahasan.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Organizational Citizenship Behavior

Pendahuluan

Revolusi Industri yang sedang berlangsung saat ini mengharuskan organisasi untuk memiliki karyawan yang mampu melampaui target yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan diharapkan memberikan kinerja yang melebihi harapan atasan mereka. Menurut Robbins dan Judge (2008), kemajuan suatu organisasi membutuhkan karyawan yang mampu melakukan tugas-tugas di luar pekerjaan rutin mereka, dengan memberikan kinerja yang melebihi harapan atasan. Karyawan yang bersedia melaksanakan tugas tambahan ini disebut sebagai perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* ini memberikan berbagai manfaat bagi karyawan dan organisasi. Menurut Jex (2002), OCB diyakini dapat meningkatkan efektivitas kelompok dan organisasi. Abrar (2019) menekankan bahwa OCB dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Selain itu, Kurnianto (2022) menjelaskan bahwa OCB juga dapat membantu meningkatkan produktivitas orang lain. Ketika seorang karyawan membantu rekan kerjanya, hal ini dapat mempercepat penyelesaian tugas rekan tersebut, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas rekan kerja tersebut.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa keberadaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Fathiyah & Pasla (2021) menyatakan bahwa faktor pendukung OCB meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, semangat kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Namun, penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah faktor dominan yang mempengaruhi OCB (Williams & Anderson, 1991; Zeinabadi, 2010; Zeinabadi & Salehi, 2011).

Rendahnya tingkat OCB dapat dilihat dari wawancara yang dilakukan oleh penulis di tempat penulis bekerja, yaitu salah satu perusahaan di Kabupaten Mojokerto. Penulis mewawancarai 6 karyawan yang menyatakan bahwa mereka enggan melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab yang mereka terima. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada beberapa karyawan masih kurang baik karena rendahnya kepuasan kerja mereka.

Golbasi, Kelleci, dan Dogan (2008) menjelaskan bahwa kepuasan kerja melibatkan reaksi emosional dan perilaku individu terhadap pekerjaan yang melibatkan penilaian terhadap prestasi kerja, lingkungan kerja, dan kehidupan kerja. Robbins dan Judge (2012) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah hasil evaluasi individu terhadap karakteristik pekerjaan yang menyebabkan perasaan positif terhadap pekerjaan tersebut. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung melakukan pekerjaan di luar tugas pokok mereka dalam organisasi. Kepuasan kerjakaryawan ini penting karena melibatkan kedua belah pihak, yaitu individu dan organisasi (Sunarta, 2019). Penelitian oleh Yuniar et al. (2011) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan OCB. Larasati (2020) juga menemukan hubungan positif antara kepuasan kerja

dan perilaku OCB. Oleh karena itu, ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dalam organisasi, kemungkinan perilaku OCB yang muncul juga semakin tinggi.

Studi sebelumnya telah menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dalam kata-kata yang sederhana, ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan bersedia melampaui tugas pokok mereka dan melakukan lebih dari yang diharapkan. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan mendorong mereka untuk bekerja dengan maksimal dan bahkan melaksanakan hal-hal di luar tanggung jawab mereka. Fenomena ini disebut OCB. Penelitian oleh Gregory Murphy, Athanasou, dan King (2002) juga mengkonfirmasi hubungan antara kepuasan kerja dan OCB.

Meskipun telah ada beberapa penelitian sebelumnya yang telah mempelajari hubungan antara kepuasan kerja dan OCB, namun belum ada penelitian yang menggunakan subjek dengan kriteria karyawan produksi yang bekerja dalam 3 shift 4 grup. Penelitian tentang kepuasan kerja dan OCB juga masih memiliki potensi yang belum terungkap sepenuhnya. Oleh karena itu, peneliti berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai pengembangan dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam hal *organizational citizenship behavior*, serta berguna bagi manajemen perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* guna meningkatkan produktivitas tempat kerja karyawan.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik korelasional. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT.X. Populasi penelitian terdiri dari karyawan PT.X yang bekerja di departemen produksi, dengan jadwal kerja 3 shift 4 grup. Jumlah sampel ditentukan menggunakan metode pengacakan nama grup (A, B, C, dan D). Semua subjek dalam penelitian ini memiliki status yang sama, yaitu packager dan sweeper, dengan total populasi sebanyak 384 orang. Sampel yang diambil sebanyak 96 orang, dengan membagi jumlah populasi menjadi 4 grup. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, yang artinya sampel diambil secara acak dari populasi tanpa memperhatikan strata yang ada.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penggunaan kuesioner dengan model skala Likert. Kuesioner terdiri dari 5 pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Responden diminta untuk memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi mereka.

Pengembangan alat ukur pada variabel ini menggunakan skala *organizational citizenship behavior* dan skala kepuasan kerja. Skala *organizational citizenship behavior* terdiri dari aitem-aitem pernyataan *favourable* dan *unfavourable* yang

berjumlah 24 aitem, yang dikembangkan berdasarkan aspek-aspek OCB dari teori Organ (1997) yaitu; *altruism, courtesy, sportsmanship, conscientiousness, dan civic virtue*. Skala kepuasan kerja terdiri dari aitem-aitem pernyataan favourable dan unfavourable yang berjumlah 63 aitem, yang dikembangkan berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja dari teori Robbins (2008) yaitu; gaji/upah, pekerjaan, promosi, atasan dan rekan kerja.

Uji validitas item pada skala OCB dan kepuasan kerja dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.00. Batas validitas item-total yang digunakan adalah nilai $\geq 0,30$. Hasil analisis validitas skala OCB menunjukkan bahwa index korelasi item total yang valid berkisar antara 0,301 hingga 0,674, dengan 7 item yang tidak memenuhi batasan dan dikeluarkan dari analisis. Dengan demikian, reliabilitas skala OCB yang didapatkan sebesar 0,858. Skala kepuasan kerja menunjukkan index korelasi item total yang valid berkisar antara 0,306 hingga 0,724, dengan 13 item yang tidak memenuhi batasan dan dikeluarkan dari analisis. Dengan demikian, reliabilitas skala kepuasan kerja yang didapatkan sebesar 0,955.

Hasil

Hasil analisis data yang dilakukan menggunakan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows Release versi 25.00 akan didapatkan hasil uji prasyarat berupa uji normalitas sebaran terlebih dahulu. Apabila suatu data dikatakan normal jika $p > 0,05$ maka sebaran dinyatakan normal, sedangkan apabila $p < 0,05$ maka dapat dikatakan data tersebut tidak normal. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* yang dilakukan dengan bantuan SPSS for windows versi 25.0, menunjukkan hasil signifikansi 0,054 ($<0,05$) yang artinya sebaran data dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>		
	N	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior, Kepuasan kerja</i>	96	0.054	Berdistribusi Normal

Sumber: SPSS for Windows versi 25.0

Sedangkan hasil uji prasyarat berikutnya berupa uji linieritas dianalisis menggunakan bantuan program SPSS versi 25.00 for windows, dimana kedua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), namun apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), maka kedua variabel tidak memiliki hubungan yang linier. Berdasarkan hasil uji linieritas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS for windows versi 25.0, variabel Kepuasan

Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan signifikansi $0,857 > (0,05)$ yang berarti kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan yang linier.

Tabel 2 Hasil Uji Linieritas

Deviation from linearity	Variabel	F	p	Keterangan
	Kepuasan Kerja – <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,731	0,857	Linier

Sumber: SPSS for Windows versi 25.0

1 Hasil uji normalitas dan linieritas menunjukkan data berdistribusi normal dan bersifat linier, maka analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi Product Moment. Uji korelasi Product Moment digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan dua variabel dengan hasil yang bersifat kuantitatif. Jika nilai $\text{sig.} < 0,01$ maka disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang sangat signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan OCB. Sebaliknya, jika nilai $\text{sig.} > 0,01$ maka disimpulkan tidak terdapat korelasi yang sangat signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan OCB. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,332 dengan tingkat signifikansi 0,001 ($< 0,01$) antara Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan sangat signifikan antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Tabel 3 Hasil Analisa Korelasi *Product Moment* Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Correlation Coefficient	Sig.	Keterangan
0,332	0,001	Sangat Signifikan

Sumber: SPSS for Windows versi 25.0

2 Didukung dengan penelitian ini, dapat dilihat dari hasil perbandingan Xteoritis dan Xempiris. Jika Xempiris dibawah Xteoritis maka dikatakan rendah sedangkan Xempiris diatas Xteoritis maka dikatakan tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan Xteoritis kepuasan kerja dengan skor sebesar 150 dan Xempiris dengan skor sebesar 261.8 , artinya rata-rata data kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah tinggi. Sedangkan hasil perhitungan Xteoritis *organizational citizenship behavior* sebesar 61

dan X empiris 88,8 artinya rata-rata data *organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini adalah tinggi.

Tabel 4 : Rerata Variabel

Variabel	X Empiris	X Teoritis	Keterangan
Kepuasan Kerja	261,07	150	Tinggi
OCB	88,8	61	Tinggi

Pembahasan

Berdasarkan analisis hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT.X di tempat penulis bekerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi tingkat OCB yang dimiliki oleh karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja, maka perilaku OCB karyawan cenderung rendah. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini dapat diterima.

Ada beberapa aspek kepuasan kerja yang saling terkait dan berpengaruh terhadap OCB. Aspek-aspek tersebut meliputi upah/gaji, di mana karyawan merasa puas dengan tingkat upah/gaji yang diterima; pekerjaan, di mana karyawan tidak merasa terbebani dalam menjalankan tugasnya; promosi, di mana karyawan merasa dihargai karena mendapatkan promosi ke posisi yang lebih baik; atasan, di mana karyawan merasa mendapatkan dukungan penuh dari atasan; dan rekan kerja, di mana karyawan merasa terbantu oleh rekannya yang memberikan dukungan, baik dalam hubungan kerja maupun dalam membentuk OCB pada individu atau karyawan di dalam organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki emosi positif, yang berdampak pada perilaku mereka untuk berbicara positif tentang perusahaan, menyelesaikan tugas dengan baik, dan menghindari perilaku yang merugikan perusahaan. Selain itu, hubungan yang baik antara karyawan akan mendorong mereka untuk memberikan bantuan sukarela dalam menyelesaikan tugas-tugas di perusahaan. Hal ini akan mendorong munculnya perilaku OCB pada karyawan.

Temuan ini mendukung teori Robbins (2006) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memicu timbulnya perilaku OCB. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan dengan sukarela membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas di perusahaan. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Larasati dan Sawitri (2018) serta Dewi dan Suwandana (2016), yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan OCB. Penelitian ini juga mendukung temuan penelitian sebelumnya, termasuk penelitian yang dilakukan oleh Nafi dan Indrawati (2017), yang menyimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi

juga tingkat OCB pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja, semakin rendah pula tingkat OCB pada karyawan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT.X di tempat penulis bekerja, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan perilaku *organizational citizenship behavior*. Hasil perhitungan menggunakan metode statistik *parametrik (product moment)* dengan bantuan SPSS for Windows versi 25.0 menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan. Uji korelasi *product moment* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,001 (<0,01), yang berarti terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi pula perilaku *organizational citizenship behavior*, dan sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja, semakin rendah pula perilaku *organizational citizenship behavior*.

Disarankan bagi perusahaan untuk dapat mempertahankan kebijakan yang sudah ada, apabila perlu ditambahkan sistem *reward*, penghargaan seperti *employee of the month* dan kebijakan lain yang dapat memicu kepuasan kerja karyawan yang secara tidak langsung memicu munculnya perilaku OCB pada karyawan.

Disarankan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti atau bahkan meneruskan penelitian ini disarankan dapat mencari populasi yang lebih luas serta perusahaan yang memiliki birokrasi yang terbuka untuk penelitian ataupun dengan kriteria subjek yang berbeda.

Referensi

- Abrar, U., & Isyanto, I. (2019). *Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Performance (Study at PT. Urchindize Madura Branch)*. *Journal of Business Behavior and Strategy*, 7(2), 115.
- Dewi, N. L. P. Y. A., & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (ocb)* dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi (*Doctoral dissertation, Udayana University*).
- Fathiyah, F., & Pasla, B. N. (2021). *Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Jambi Province Government Employees*. *Jurnal Prajaiswara*, 2(2), 127-136.
- Golbasi, Z., Kelleci, M., & Dogan, S. (2008). *Relationships between coping strategies, individual characteristics and job satisfaction in a sample of hospital nurses: Cross-sectional questionnaire survey*. *International Journal of Nursing Studies*, 45, 1800–1806. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2008.06.009>
- Gregory Murphy, James Athanasou, Neville King. (2002). *Job satisfaction and organizational citizenship behaviour: A study of Australian human-service professionals*. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17 Iss: 4, pp.287 – 297
- Jex, S. M. (2002). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. New York: John Wiley & Sons Inc.

- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022, February). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel *Intervening Organizational Citizenship Behavior*. In PRISMA, *Prosiding Seminar Nasional Matematika* (Vol. 5, pp. 740-751)
- Larasati, D., & Sawitri, D. R. (2020). Hubungan antara kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Semarang. *Jurnal Empati*, 7(2), 632-618.
- Nafi, C., & Indrawati, E. S. (2017). Hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV. ELFA'S Kudus (Doctoral dissertation, UNDIP)
- Robbins, M., Judge, A., Ambegia, E., Choi, C., Yaworski, E., Palmer, L., ... & MacLachlan, I. (2008). *Misinterpreting the therapeutic effects of small interfering RNA caused by immune stimulation*. *Human gene therapy*, 19(10), 991-999
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). (D. Molan, Trans.) Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2012). *Essentials of organizational behavior*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63-75.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). *Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors*. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
<https://doi.org/10.1177/014920639101700305>
- Yuniar, I. G. A. A., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D. (2011). Hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan kantor pusat PT. BPD Bali. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Kantor Pusat Pt. Bpd Bali*, 9(1).
- Zeinabadi, Hassanreza. (2010). *Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers*. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 5 (2010) 998-1003.

Adakah Korelasi Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior?

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.untag-sby.ac.id

Internet Source

8%

2

aksiologi.org

Internet Source

6%

3

jurnal.untag-sby.ac.id

Internet Source

3%

4

repository.stieipwija.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%