

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,  
GENDER DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR*  
(Studi Empiris Pada BMT KHARISMA Kota Magelang)**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh :  
**Rifki Zulfiyanto**  
NPM. 13.0101.0075

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
2018**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,  
GENDER DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR*  
(Studi Empiris Pada BMT KHARISMA Kota Magelang)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun Oleh :  
**Rifki Zulfiyanto**  
NPM. 13.0101.0075

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
2018**

# SKRIPSI

## PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, GENDER DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (Studi Empiris Pada BMT KHARISMA Kota Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Rifki Zulfiyanto**

NPM 13.0101.0075

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada tanggal 17 FEB 2018

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

**Drs. Dahli Suhaeli, M.M.**

Pembimbing I

**Drs. Muh. Natsir, M.Si.**

Pembimbing II

Tim Penguji

**Drs. Dahli Suhaeli, M.M.**

Ketua

**Dr. Rochiyati Murniningsih, M.P.**

Sekretaris

**Mulato Santosa, SE., M.Sc.**

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal, 09 MAR 2018

**Dra. Marlina Kartika, MM**

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rifki Zulfiyanto

NPM : 13.0101.0075

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

### **PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, GENDER DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (Studi Empiris Pada BMT KHARISMA Kota Magelang)**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian dari pernyataan saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, Januari 2018

Pembuat Pernyataan,



## RIWAYAT HIDUP

**Nama** : Rifki Zulfiyanto  
**Jenis Kelamin** : Laki-laki  
**Tempat, Tanggal Lahir** : Kendal, 12 Juni 1991  
**Agama** : Islam  
**Status** : Menikah  
**Alamat Rumah** : Desa. Ngimbrang., Kecamatan. Bulu.,  
Kabupaten. Temanggung.  
**Alamat Email** : [rifkyzulfiyanto@gmail.com](mailto:rifkyzulfiyanto@gmail.com)  
**Pendidikan Formal :**  
**SD** (1998-2004) : SDN 02 Pegulon Kendal  
**SMP** (2004-2007) : SMPN 02 Kendal  
**SMA** (2007-2010) : SMAN 02 Temanggung  
**PT** (2013-2018) : S1 Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Magelang

Magelang, 6 Februari 2018  
Peneliti,

Rifki Zulfiyanto  
NIM. 13.0101.0075

## MOTTO

*Man Jadda Wajada* (Barang siapa bersungguh- sungguh pasti berhasil).

Selalu ada harapan bagi orang yang berdo'a dan selalu ada jalan bagi orang yang berusaha.

Jika kalian telah betekat bulat, maka bertawakkalah kepada Allah.

Barang siapa keluar untuk mencari ilmu, maka dia berada dijalan Allah (HR. Turmudzi).

Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal itu amat baik bagimu, dan boleh jadi kamu mencintai sesuatu padahal itu amat buruk bagimu. Allah Maha Mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahui.

Allah mencintai pekerjaan yang apabila berkerja ia menyelesaikannya dengan baik (HR Thabrani).

*Hasbunallah Wani'amal wakil, Ni'mal maula wani'man nashir* (Allah telah mencukupi diriku dan sebaik- baiknya wakil dan aman sentosa bagi tiap-tiap orang yang takut).

## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.*

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Gender Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Empiris Pada BMT Kharisma Kota Magelang).”**

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ir. Eko Muh. Widodo, M.T., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dekan dan wali studi manajemen 13 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Muhdiyanto, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan dan dosen pembimbing 2 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Bayu Sindhu Raharja, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.
5. Drs. Dahli Suhaeli, M.M., dan Bapak Drs. Muhammad Natsir, Msi., selaku dosen pembimbing 1 dan selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberi masukan dan saran dalam perbaikan skripsi.
6. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.
7. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah banyak memberikan bantuan penyediaan buku-buku referensi dan pustakawan pustakawati yang telah melayani peminjaman dengan baik.
8. Papi Tarto dan Mami Endang, Bapak dan Ibuk mertu tercinta, selaku kedua orang tua saya yang tak pernah putus memanjatkan doa dan memberikan dukungan baik moril maupun materil untuk mendukung saya menyelesaikan studi dan menggapai cita-cita untuk memenuhi harapan keluarga.
9. Audia Khaqqi selaku istri saya yang selalu membantu, mensupport dalam pengerjaan penelitian skripsi.
10. Sahabatku Atok Irfan Hamid, Edo Wardi, Bimo Bagus Prayudho, Ahmad Ainul Yaqien, yang selalu memberikan dukungan untuk menyelesaikan kuliah dan memberikan semangat.

11. Ibu Haryati selaku Manajer Keuangan BMT KHARISMA Kantor Cabang di Kota Magelang, beserta staf-stafnya, yang telah memberikan izin dan informasi untuk mengadakan penelitian.
12. Superman Mahasiswa Manajemen sebagai keluarga di kampus serta berjuang bersama-sama dan mencari pengalaman semasa kuliah.
13. Kakak dan Adik-adiku tercinta, yang telah memberikan dukungan, doa dan semangat motivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

*Wassalamu 'Alaikum Wr. Wb.*

Magelang, 6 Februari 2018

Rifki Zulfiyanto  
13.0101.0075

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Lembar Persetujuan .....	ii
Halaman Surat Pernyataan Keaslian .....	iii
Halaman Riwayat Hidup .....	iv
Motto .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Daftar Isi .....	viii
Daftar Tabel .....	x
Daftar Gambar .....	xi
Daftar Lampiran .....	xii
Abstrak .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Kontribusi Penelitian .....	5
E. Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS</b>	
A. Tinjauan Pustaka .....	8
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	8
2. Kepuasan kerja .....	11
3. Komitmen organisasi .....	15
4. <i>Gender</i> .....	18
5. Budaya Organisasi .....	21
B. Telaah Penelitian Sebelumnya .....	24
C. Perumusan Hipotesis .....	28
D. Model Penelitian .....	33
<b>BAB III METODA PENELITIAN</b>	
A. Populasi dan Sampel .....	35
B. Metode Pengumpulan Data .....	36
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	36
D. Metode Analisis Data .....	39
E. Pengujian Hipotesis .....	42

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Statistik Deskriptif Data .....	47
B. Statistik Deskriptif Responden .....	48
C. Uji Kualitas Data .....	51
D. Metode Analisis Data .....	52
<b>BAB V KESIMPULAN</b>	
A. Kesimpulan .....	58
B. Saran .....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	60
<b>LAMPIRAN</b> .....	65

## DAFTAR TABEL

Tabel4.1	Rincian Penyebaran Kuesioner .....	47
Tabel4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel4.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	49
Tabel4.4	Responden Berdasarkan Usia .....	49
Tabel4.5	Responden Berdasarkan Status Kerja .....	50

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian .....	34
Gambar 3.1 Kurva Normal Uji F .....	44
Gambar 3.2 Kurva Normal Uji t .....	46

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner .....	66
Lampiran 2. Tabulasi Data Pengisian Responden .....	71
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas .....	74
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas.....	78
Lampiran 5. Hasil Uji Analisa Regresi.....	81
Lampiran 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	82
Lampiran 7. Hasil Uji Signifikansi Simultan.....	83
Lampiran 8. Hasil Uji Parsial.....	84

## ABSTRAK

### **Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Gender Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Empiris Pada BMT Kharisma Kota Magelang)**

**Oleh:  
Rifki Zulfiyanto**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, gender dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Kharisma Kota Magelang, jalan beringin magelang utara. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan dengan *accidental sampling*. Alat analisis yang digunakan yaitu SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, gender dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap terhadap *organizational citizenship behaviour*. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*.

***Kata kunci: Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Gender, Budaya organisasi dan Organizational Citizenship Behaviour.***

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan dan perekonomian yang semakin berkembang dengan kompetisi yang semakin ketat antara perusahaan-perusahaan, serta persaingan pasar secara bebas dengan sistem kapitalis memerlukan penataan struktur manajemen perusahaan. Dalam hal ini, sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian sebuah keberhasilan perusahaan. Dengan tuntutan ekonomi yang pesat dan semakin meningkat, maka dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik. Sumber daya manusia sangat diperlukan dalam kinerja organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat bersaing. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Kinerja sumber daya manusia yang tinggi akan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berkaitan dengan manifestasi seseorang (pegawai) sebagai makhluk sosial. Dengan kemampuan berempati pegawai bisa memahami orang lain dan lingkungannya serta bisa menyelaraskan nilai-nilai individual yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dianut lingkungannya, sehingga muncul

perilaku *good citizen*. Kecakapan emosi (kemampuan kerja) merupakan bagian dari OCB yang dapat menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan.

Salah satu faktor yang mendorong adanya OCB yaitu kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Faktor lain yang mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasi, komitmen organisasi adalah suatu keadaan seseorang karyawan yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Selain faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi, faktor lainnya yang mempengaruhi OCB yaitu jenis kelamin atau *gender*.

Salah satu sikap strategik dalam divisi SDM adalah mengembangkan OCB dalam organisasi. *Organizational citizenship behavior* ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku pro-sosial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu. *Organizational citizenship behavior* sebagai perilaku di luar persyaratan formal pekerjaan memberikan keuntungan bagi organisasi. Karyawan yang menunjukkan perilaku tersebut akan memberi kontribusi positif terhadap organisasi melalui perilaku di luar uraian tugas,

di samping karyawan tetap melaksanakan tanggung jawab sesuai pekerjaannya.

Dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan memiliki peran yang cukup vital dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan, karena karyawanlah yang merupakan ujung tombak perusahaan, sehingga tidak mengherankan, jika penelitian tentang karyawan terus berkembang, terutama yang berkaitan dengan isu bagaimana kinerja seseorang atau sekelompok karyawan ditingkatkan, apa yang menjadi prediktor baik atau buruknya kinerja karyawan, seberapa besar pengaruhnya terhadap keberhasilan sebuah perusahaan dan sebagainya.

BMT Kharisma adalah lembaga keuangan syari'ah, tepatnya singkatan dari *Baitul Mal Wattamwil* Kharisma. Kedudukannya di JL. Beringin 1 No 49 Kota Magelang. Alasan penelitian ini dilakukan di BMT Kharisma dikarenakan BMT Kharisma turut mengambil bagian dalam mengembangkan perekonomian daerah Magelang, hal ini dikarenakan BMT Karisma merupakan salah satu jasa keuangan syariah terbesar di Magelang. BMT Kharisma memerlukan kinerja individual atau kelompok kerja yang semaksimal mungkin untuk dapat mencapai keunggulan perusahaan, karena pada dasarnya kinerja individual atau kelompok kerja adalah yang akhirnya mempengaruhi kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan organisasi. Perilaku ini tidak hanya mencakup *in-role* yaitu bekerja sesuai dengan

standar *job description* saja, namun juga *extra-role* yaitu memberikan perusahaan lebih dari pada yang diharapkan.

Berdasarkan permasalahan diatas maka dalam penelitian berusaha atau berkeinginan untuk mengangkat permasalahan tentang:

**Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Gender, Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Studi Empiris Pada BMT Kharisma Magelang)**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah disusun sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, gender, budaya organisasi, secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* di BMT Kharisma?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, gender, budaya organisasi, secara simultan terhadap *organizational citizenship behaviour* di BMT Kharisma?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di BMT Kharisma?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* di BMT Kharisma?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* di BMT Kharisma?

6. Bagaimana pengaruh *gender* terhadap *organizational citizenship behaviour* di BMT Kharisma?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian disusun sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, gender, budaya organisasi secara simultan terhadap *organizational citizenship behaviour* di BMT Kharisma.
2. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* di BMT Kharisma.
3. Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* di BMT Kharisma.
4. Menguji pengaruh gender terhadap *organizational citizenship behaviour* di BMT Kharisma.
5. Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* di BMT Kharisma.

### D. Kontribusi Penelitian

Berdasarkan dengan tujuan penelitian maka kontribusi penelitian ini adalah:

#### 1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan mengenai pembelajaran manajemen sumber daya manusia khususnya tentang perilaku pegawai bagi para akademisi. Bagi penelitian selanjutnya, dapat

digunakan sebagai referensi untuk penelitian dengan topik sejenis yaitu *organizational citizenship behaviour*.

## 2. Praktis

Bagi instansi dapat memberikan bahan pertimbangan mengenai faktor yang perlu diperhatikan untuk menciptakan *organizational citizenship behaviour*. Adanya peningkatan *organizational citizenship behaviour* diharapkan dapat meningkatkan kinerja untuk pegawai negeri sipil guna peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

## E. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dan antara bab yang satu dengan bab lainnya merupakan satu komponen yang saling terkait.

Sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

### 1. Bagian Awal

Bagian ini berisi halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, halaman riwayat hidup, moto, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran dan abstrak.

### 2. Bagian Isi

Bagian ini terdiri dari :

#### Bab I : Pendahuluan

Bab ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada pembaca tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## Bab II : Tinjauan Pustaka

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian sebelumnya badan teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dari beberapa literatur atau pustaka seperti teori kepuasan kerja, komitmen organisasi, gender dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* serta kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.

## Bab III : Metode Penelitian

Pada bagian ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian akan diuraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji data dan metode analisis data.

## Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat analisis SPSS, sehingga dapat mencapai tujuan penelitian.

## Bab V : Penutup

Pada bagian ini merupakan bagian terakhir dari penyusunan skripsi dimana dalam bab ini meliputi kesimpulan dan saran.

3. Bagian ini berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Tinjauan Pustaka

##### 1. *Organizational Citizenship Behavior*

*Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu dalam melakukan pekerjaan yang mendalam melebihi tuntutan organisasi atau yang diwajibkan oleh organisasi. Karyawan secara sukarela menjadi *volunteer* untuk tugas ekstra, menolong pekerjaan teman, serta perilaku-perilaku lain yang berada di luar *job description*nya.

Menurut Podsakoff, dkk., (2000) OCB dapat mempengaruhi keefektifan organisasi karena beberapa alasan, yaitu:

- a. OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja.
- b. OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas manajerial.
- c. OCB dapat membantu mengefisienkan penggunaan sumberdaya organisasional untuk tujuan-tujuan produktif.
- d. OCB dapat menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumberdaya organisasional untuk tujuan-tujuan pemeliharaan karyawan.
- e. OCB dapat dijadikan sebagai dasar yang efektif untuk aktivitas-aktivitas koordinasi antara anggota-anggota tim dan antar kelompok-kelompok kerja.
- f. OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan SDM handal dengan memberikan kesan bahwa

organisasi merupakan tempat bekerja yang lebih menarik. Ketujuh, OCB dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

- g. OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan-perubahan lingkungan bisnisnya.

Terdapat lima dimensi OCB menurut Organ (2006) adalah sebagai berikut:

- a. Altruism

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

- b. Conscientiousness

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

- c. Sportmanship

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatankeberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan

akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

d. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah- masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

e. *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur – prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Menurut Luthans (2006) OCB memiliki banyak bentuk tetapi bentuk utamanya dapat disimpulkan sebagai berikut : altruisme (misalnya, membantu rekan kerja tidak sehat), kesungguhan (misalnya, lembur untuk menyelesaikan proyek), kepentingan umum (misalnya, rela mewakili perusahaan untuk program bersama), sikap positif (misalnya, ikut menanggung kegagalan proyek tim yang mungkin akan berhasil dengan mengikuti nasihat anggota), dan sopan (misalnya, memahami dan berempati walaupun saat dikritik).

Menurut Robbins dan Judge (2008) perusahaan menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka atau yang dikenal dengan *Organizational Citizenship Behaviour*.

Kunci sukses pertumbuhan suatu organisasi adalah kemampuan organisasi dalam merekrut, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusianya. Dalam hal ini sumber daya manusia diharapkan tidak hanya memiliki *skill* dan kualitas yang baik namun juga memiliki perilaku OCB yang dimana akan membantu rekan kerja untuk menyelesaikan tugas. Untuk memunculkan OCB pada karyawan tentunya karyawan harus merasa puas terlebih dahulu. Aspek-aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, supervisi, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang, hal ini dikemukakan oleh Mathis and Jackson dalam Ratnaningsih (2013). Apabila karyawan sudah merasa senang, puas, dan nyaman dalam bekerja maka akan memunculkan perilaku OCB.

## 2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Locke (1976) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu.

Locke (1976) juga membedakan kepuasan kerja dari segi moral dan keterlibatan kerja. Ia mengategorikan moral dan kepuasan kerja sebagai suatu emosi positif yang dilalui oleh karyawan. Kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaannya. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner dan Kinicki (2005) bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya.

Sejalan dengan Kreitner dan Kinicki (2005), Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi. Luthans (2006) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong

seorang karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Tingkat kepuasan dipengaruhi oleh rentang yang luas dari variabel-variabel yang berhubungan dengan faktor-faktor individu, sosial dan organisasi.

Menurut Sopiah (2008:172) dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator kepuasan kerja adalah:

- a. Promosi adalah tersedianya peluang-peluang untuk mencapai kemajuan dalam jabatan. Promosi meliputi kesempatan untuk promosi, promosi pada kemampuan.
- b. Gaji atau upah adalah jumlah gaji atau upah yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut. Indikator gaji yaitu Adil dan dibayarkan dengan baik.
- c. Pekerjaan itu sendiri adalah tingkat dimana hingga tugas-tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab. Indikator dari pekerjaan itu sendiri meliputi Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan menantang.
- d. Supervisi, secara umum supervisi dapat di artikan sebagai pengarah serta pengendalian kepada tingkat karyawan yang berada di bawahnya dalam suatu organisasi atau kelompok. Dalam supervisi ini, supervisor sebagai pelaksana fungsi supervisi untuk melakukan pembimbingan mengenai fungsi dan tugas karyawan serta mengevaluasi atau memberi pengendalian atas kinerja yang telah dilakukan karyawan.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana ia akan merasa puas apabila ada kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan akan menghasilkan hasil yang semaksimal mungkin antara interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Dengan demikian ia akan memberikan sumbangan yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Robbins (2015:53) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkorelasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Mereka yang merasa rekan kerjanya membantu mereka lebih mungkin terlibat dalam perilaku yang membantu, sedangkan yang memiliki hubungan antagonistik dengan rekan kerjanya kurang mungkin untuk melakukan demikian. Individu dengan ciri-ciri kepribadian tertentu juga lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang kemudian mengarahkan mereka untuk terlibat di lebih banyak *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Saat orang dalam suasana hati yang baik, mereka akan lebih mungkin untuk terlibat dalam *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Loyalitas yang tinggi terhadap organisasi didapat juga jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi. Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang mencerminkan keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi, berusaha untuk sesuai dengan keinginan organisasi serta menerima nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2006).

### 3. Komitmen organisasi

Perilaku manusia itu pada hakikatnya adalah berorientasi pada tujuan. Dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Satuan dasar dari setiap perilaku adalah kegiatan.

Allen dan Meyer (1990) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi yaitu *affective*, *normative*, dan *continuance commitment*. *Affective commitment* adalah tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal, penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. *Normative commitment* menunjukkan kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, affeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dll.

Mowday dalam Sopiah (2008) komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan kegiatan keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Marthis dan Jackson (2008) mengenai komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap dengan organisasi. Hal ini berhubungan dengan sejauh mana keterlibatan karyawan untuk berkontribusi pada organisasi tersebut.

Berbagai penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa karyawan yang relatif puas dengan pekerjaannya, maka mereka lebih berkomitmen terhadap organisasi. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka atau yang tidak berkomitmen terhadap organisasinya cenderung lebih menarik diri dari organisasi. Oleh karena itu, menurut Kreitner dan Kinicki (2007) komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terkait dengan tujuan-tujuannya. Ini merupakan sikap kerja yang penting, karena karyawan-karyawan yang berkomitmen diharapkan mampu menampilkan kemauan untuk bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Berdasarkan uraian diatas bahwa komitmen organisasi adalah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai, dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berorganisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Menurut Steers (1996) komitmen karyawan terhadap organisasi mempunyai tiga aspek yaitu:

a. Identifikasi

Merupakan keyakinan dan penerimaan terhadap serangkaian nilai dan kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Aspek identifikasi ini dapat dikembangkan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya sehingga akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena karyawan menerima tujuan organisasi yang dipercayateleh disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

b. Keterlibatan

Keinginan kuat untuk berusaha demi kepentingan organisasi. Hal ini tercermin dari usaha karyawan untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Karyawan bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi. Karyawan akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimilikinya apabila bantuannya dibutuhkan oleh organisasi. Bekerja sama dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing

keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan merupakan keputusan bersama.

c. *Loyalitas Karyawan*

Loyalitas memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi tersebut. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan didalam organisasi tempat ia bergabung untuk untuk bekerja.

4. *Gender*

Menurut Oakley (1972) gender berarti perbedaan atau jenis kelamin yang bukan biologis dan bukan kodrat Tuhan. Sedangkan menurut Caplan (1987) menegaskan bahwa gender merupakan perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan selain dari struktur biologis, sebagian besar justru terbentuk melalui proses social dan cultural.

Gender dalam ilmu sosial diartikan sebagai pola relasi lelaki dan perempuan yang didasarkan pada ciri sosial masing- masing (Zainuddin, 2006:1). Hilary M. Lips mengartikan gender sebagai harapan-harapan

budaya terhadap laki-laki dan perempuan (*cultural expectations for women and men*). Linda L. Lindsey menganggap bahwa semua ketetapan masyarakat perihal penentuan seseorang sebagai laki-laki dan perempuan adalah termasuk bidang kajian gender (*What a given society defines as masculine or feminine is a component of gender*). H.T. Wilson mengartikan gender sebagai suatu dasar untuk menentukan perbedaan sumbangan laki-laki dan perempuan pada kebudayaan dan kehidupan kolektif yang sebagai akibatnya mereka menjadi laki-laki dan perempuan. Elaine Showalter menyebutkan bahwa gender lebih dari sekedar perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari konstruksi sosial-budaya (Umar, 2010: 30).

Konrad (2000) mengemukakan bahwa perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria. Lovel (1999) juga menemukan perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam tingkatan OCB mereka, dimana perilaku menolong wanita lebih besar daripada pria. Beberapa penelitian juga menemukan bahwa wanita cenderung lebih mengutamakan pembentukan relasi (*relational identities*) daripada pria (Gabriel dan Gardner, 1999) dan lebih menunjukkan perilaku menolong daripada pria (Bridges, 1989; George dkk., 1998). Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan yang cukup mencolok antara pria dan wanita dalam perilaku menolong dan interaksi sosial di tempat mereka bekerja.

Lovell dkk. (1999) juga menemukan perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam tingkatan OCB mereka, dimana perilaku menolong wanita lebih besar daripada pria. Morrison (1994) juga membuktikan bahwa ada perbedaan persepsi terhadap OCB antara pria dan wanita, dimana wanita menganggap OCB merupakan bagian dari perilaku *in-role* mereka dibanding pria. Bukti-bukti tersebut menunjukkan bahwa wanita cenderung menginternalisasi harapan-harapan kelompok, rasa kebersamaan dan aktivitas-aktivitas menolong sebagai bagian dari pekerjaan mereka (Diefendorff, dkk., 2002).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat OCB diantaranya adalah faktor-faktor demografis seperti gender, usia, dan tingkat pendidikan. Pada penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, perbedaan gender, usia, dan tingkat pendidikan memberikan dampak yang signifikan terhadap keterlibatan karyawan dalam melakukan OCB. Gender atau jenis kelamin merupakan sebuah variabel yang mengekspresikan kategori biologis dan seringkali dipertimbangkan menjadi penentu sebuah hubungan kausal di tempat kerja, karena adanya disparitas kekuatan yang membedakan manusia, sehingga mempunyai peranan penting dalam proses sosialisasi.

Beauregard (2000) dalam Dewi (2016) mengemukakan bahwa perempuan diharapkan untuk melakukan OCB sebagai bagian rutin pekerjaan mereka, dan dihukum jika mereka tidak melakukannya. Laki-laki justru tidak diharapkan untuk melakukan OCB dan dihargai jika

melakukannya. Farrell dan Finkelstein (2007) menyatakan wanita seringkali dianggap memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi dari laki-laki berdasarkan komponen-komponen OCB. Wanita dianggap lebih rela membantu orang dan lebih murah hati dibandingkan dengan laki-laki. Selain itu, dari dimensi *altruism*, wanita memiliki perilaku menghindari konflik dan mempromosikan perdamaian, serta memiliki keinginan yang tinggi untuk membantu orang disekitarnya.

#### 5. Budaya Organisasi

Faktor lain yang mempengaruhi OCB adalah budaya organisasi. Di dalam era yang semakin kompetitif, budaya organisasi berkembang sesuai perkembangan lingkungan (Wibowo, 2012). Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu atau sistem maka akan dihargai bersama oleh organisasi (Robbins, 2014). Karakteristik-karakteristik inilah yang akan membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Di sisi lain, budaya organisasi memiliki dampak yang kuat pada perilaku karyawan yang diikuti dengan efektivitas organisasi dan akan memudahkan manajer dalam memahami organisasi di mana mereka bekerja tidak hanya untuk perumusan kebijakan dan prosedur, tetapi untuk memahami perilaku manusia dan pemanfaatan sumber daya manusia mereka dengan cara yang terbaik (Khan, 2011). Oleh karena itu, tentunya perusahaan perlu membangun budaya organisasi yang kuat bersama dengan karyawan

karena faktor ini memiliki pengaruh akan munculnya perilaku positif di antara karyawan, salah satunya adalah perilaku yang menunjukkan OCB.

Budaya organisasi juga disebut sebagai budaya perusahaan, Budaya organisasi menurut Sutrisno (2011:2) dapat didefinisikan sebagai perangkat system nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Sutrisno (2011:2) mengatakan dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri parang anggota menjiwai orang per orang didalam organisasi. Dengan demikian, maka maksud budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi. Berkaitan dengan budaya organisasi, Purnamie (2014:55) mengungkapkan bahwa budaya organisasi mempunyai beberapa maksud yaitu:

- a. Suatu keteraturan perilaku yang tampak.
- b. Aturan-aturan.
- c. Perasaan atau iklim (suasana).

Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakanseperangkat nilai-nilai dan norma-norma yang telah relatif lama berlaku serta dianut bersama-sama oleh setiap anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam bertindak dan menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).

Kenn dan Beech (2000:60) membagi budaya organisasi perusahaan atas beberapa komponen pembentuk yaitu:

- a. Filosofi yang menjadi panduan penetapan kebijakan organisasi baik yang berkenaan dengan karyawan ataupun klien.
- b. Nilai-nilai dominan yang dipegang oleh organisasi.
- c. Norma-norma yang diterapkan dalam bekerja.
- d. Aturan main untuk berelasi dengan baik dalam organisasi yang harus dipelajari oleh anggota baru dapat diterima oleh organisasi.
- e. Tingkah laku khas tertentu dalam berinteraksi rutin

Menurut Organ (2006) terdapat bukti-bukti kuat yang mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama memicu terjadinya OCB. Sloat (1999) berpendapat bahwa karyawan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab kerja mereka apabila mereka merasa puas akan pekerjaannya, menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari para pengawas, percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi. Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh perusahaannya.

## B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini mengacu kepada penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Dewi (2016) yang berjudul Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* di LPD Desa Adat Kedonganan, menggunakan alat analisis Regresi Linear Berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan, komitmen organisasional pada *organizational citizenship behavior*. Artinya, apabila komitmen organisasional meningkat, maka *organizational citizenship behavior* karyawan akan mengalami peningkatan juga. Selain itu juga penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja pada *organizational citizenship behavior*. Artinya, apabila kepuasan kerja meningkat, maka *organizational citizenship behavior* karyawan akan mengalami peningkatan juga.

Prabandewi dan Indrawati (2016) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan gender terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. BPR pedungan, menggunakan alat analisis Regresi Linear Berganda yaitu dengan hasil kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. BPR Pedungan. Bahwa semakin baik kepuasan kerja maka *organizational citizenship behavior* akan semakin baik, dan sebaliknya semakin buruk kepuasan kerja maka akan berdampak pada penurunan *organizational citizenship behavior*. Sedangkan, komitmen organisasi secara

parsial berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. BPR Pedungan. Bahwa semakin baik komitmen organisasi maka *organizational citizenship behavior* akan semakin baik, dan sebaliknya semakin buruk komitmen organisasi maka akan berdampak pada penurunan *organizational citizenship behavior*. Lebih lanjut lagi, penelitian ini menunjukkan bahwa gender secara parsial berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. BPR Pedungan. Pengaruh gender terhadap *organizational citizenship behavior* (terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* berdasarkan gender).

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Sutanto (2014) yang berjudul pengaruh Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di PT. XYZ Surabaya. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda dengan hasil terdapat komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Ketika komitmen organisasional semakin tinggi atau baik maka *organizational citizenship behavior* semakin tinggi. Sedangkan, kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*. Lebih lanjut lagi, Komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* secara simultan.

Ketika Komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan semakin tinggi maka akan semakin tinggi pula *organizational citizenship behaviour*.

Penelitian Oemar (2013) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenhsip Behaviour* (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda dengan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi pada *organizational citizenship behavior*. Ini memberi arti bahwa apabila budaya organisasi berjalan sangat baik atau meningkat maka *organizational citizenship behaviour* (OCB) pegawai di lingkungan BAPPEDA Kota Pekanbaru juga mengalami kecenderungan peningkatan. Sedangkan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada *organizational citizenship behaviour*. Ini memberi arti bahwa apabila komitmen organisasi meningkat maka *organizational citizenship behaviour* (OCB) pegawai di lingkungan Bappeda Kota Pekanbaru mengalami kecenderungan peningkatan pula.

Penelitian yang dilakukan oleh Otmo (2013) dengan judul pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan PT. Menara Agung. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda dengan hasil terdapat kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Ini memberi

arti bahwa kepuasan kerja yang rendah karyawan tidak akan mempunyai *organizational citizenship behavior* dalam dirinya.

Darmawati, dkk (2013) melakukan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu Regresi Linear Berganda dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap variabel OCB. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan FISE UNY mempengaruhi tingkat OCB karyawan. Sedangkan, komitmen organisasi ternyata tidak signifikan sehingga tidak mempengaruhi OCB di FISE UNY.

Soegandhi, dkk (2013) melakukan penelitian Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Penelitian tersebut menggunakan alat analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Yang berarti kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya sikap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan, loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim, walaupun secara pengaruh lebih lemah dari kepuasan kerja. Yang berarti hasil hipotesa awal terbukti, loyalitas kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku *organizational citizenship behavior*.

### C. Perumusan Hipotesis

1. Kepuasan kerja, komitmen organisasi, gender, dan budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behaviour.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Dimana ia akan merasa puas apabila ada kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan kegiatan keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Gender merupakan pola relasi lelaki dan perempuan yang didasarkan pada ciri sosial masing-masing, seperti perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria. Dan juga menemukan perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam tingkatan OCB mereka, dimana perilaku menolong wanita lebih besar daripada pria.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai dan norma-norma yang telah relatif lama berlaku serta dianut bersama-sama oleh

setiap anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam bertindak dan menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).

Kunci sukses pertumbuhan suatu organisasi adalah kemampuan organisasi dalam merekrut, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusianya. Dalam hal ini sumber daya manusia diharapkan tidak hanya memiliki skill dan kualitas yang baik namun juga memiliki perilaku OCB yang dimana akan membantu rekan kerja untuk menyelesaikan tugas. Untuk memunculkan OCB pada karyawan tentunya karyawan harus merasa puas terlebih dahulu.

Penelitian yang dilakukan oleh Darmawati,dkk (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap OCB. Namun komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Rini, dkk., (2013) menunjukkan hasil terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap OCB.

***HI. Kepuasan kerja, komitmen organisasi, gender, dan budaya organisasi diduga berpengaruh secara simultan terhadap organizational citizenship behaviour.***

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour*

Kepuasan kerja mendorong munculnya OCB karena karyawan yang puas memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan normal. Karyawan yang puas mungkin lebih patuh pada panggilan tugas karena ingin mengulang pengalaman-pengalaman

positif yang pernah dirasakan. Perilaku kewarganegaraan ini termasuk tindakan dari karyawan yang melebihi peran mereka untuk organisasi atau yang dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Putra dan Dewi (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Hasil ini didukung oleh penelitian Wijaya dan Sutanto (2014) serta Soegandhi, dkk., (2013). Kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan OCB pegawai. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Otmomandaha (2013) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap OCB.

## ***H2. Kepuasan kerja diduga berpengaruh terhadap organizational citizenship behaviour***

### 3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour*

Organizational Citizenship Behavior dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi (Robbin dan Judge, 2007). Komitmen organisasi merupakan persepsi tentang kebijakan, praktik-praktik dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasakan dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi. Individu-individu menganggap atribut-atribut organisasional sebagai pengakuan terhadap keberadaan mereka. Penilaian atribut-atribut organisasional pada level individu disebut sebagai komitmen psikologikal (psychological comitmen). Reichers dan Schneider (2005) menyebutkan bahwa ketika penilaian ini dirasakan dan diterima oleh sebagian besar orang dalam

tempat kerja, hal ini disebut sebagai komitmen organisasional (organizational commitment). Chockalingan,dkk(2008) juga mengatakan bahwa ada karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut merasa memiliki kepuasan dalam bekerja dan rela berbuat untuk kemajuan perusahaannya tersebut (Rini dkk., 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Dewi (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Sutanto (2014) serta Rini, dkk (2013) mendukung hasil penelitian Putra dan Dewi (2016). Komitmen yang tinggi mampu meningkatkan OCB pegawai. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Darmawati, dkk (2013) justru tidak menemukan pengaruh antara komitmen organisasi terhadap OCB.

### ***H3. Komitmen organisasi diduga berpengaruh terhadap organizational citizenship behaviour***

#### **4. Pengaruh gender terhadap *organizational citizenship behaviour***

Gender membedakan individu dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Gender merupakan perbedaan dan fungsi peran sosial yang dikonstruksikan oleh masyarakat, serta tanggung jawab laki-laki dan perempuan, sehingga gender belum tentu sama di tempat yang berbeda dan dapat berubah dari waktu ke waktu.

Penelitian yang dikemukakan Prabandewi dan Indrawati (2016) menemukan adanya pengaruh gender terhadap OCB, sama halnya dengan Susanti dan Wimbari (2012) mengemukakan bahwa *OCB* yang dimiliki laki-laki lebih tinggi daripada perempuan, sehingga mempengaruhinya

untuk berbagi *explicit knowledge*. Namun hal tersebut berbeda dengan Beauregard (2000) dan Konrad, dkk (2000) yang menemukan bahwa perempuan memiliki OCB yang lebih tinggi dalam (Prabandewi, 2016).

***H4. Gender diduga berpengaruh terhadap organizational citizenship behaviour.***

5. Pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour*

Budaya organisasional merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Dalam bisnis, sistem-sistem ini sering dianggap sebagai *corporate culture*. Tidak ada dua pribadi yang sama, tidak ada budaya organisasi yang identik. Para ahli dan konsultan mempercayai bahwa perbedaan budaya memiliki pengaruh yang besar pada kinerja organisasional dan kualitas kehidupan kerja yang dialami oleh anggota organisasi (Schemerhorn, *et. all*, 2004).

George dan Jones (1999) menemukan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan. Semakin baik budaya organisasi maka akan semakin tinggi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan. Hal ini juga didukung dengan hasil Appelbaum dalam (Titisari, 2014:45) yang menyatakan bahwa budaya organisasi antara lain orientasi pada proses dan hasil, orientasi karyawan dan pekerjaan, profesionalisme, system manajemen terbuka dan tertutup, evaluasi dan normatif. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Jagannath (2012) yang menyatakan bahwa

budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.

Penelitian yang dikemukakan Prabandewi dan Indrawati (2016) menemukan adanya pengaruh gender terhadap OCB, sama halnya dengan Susanti dan Wimbari (2012) mengemukakan bahwa *OCB* yang dimiliki laki-laki lebih tinggi daripada perempuan, sehingga mempengaruhinya untuk berbagi *explicit knowledge*. Namun hal tersebut berbeda dengan Beauregard (2000) dan Konrad, dkk (2000) yang menemukan bahwa perempuan memiliki OCB yang lebih tinggi.

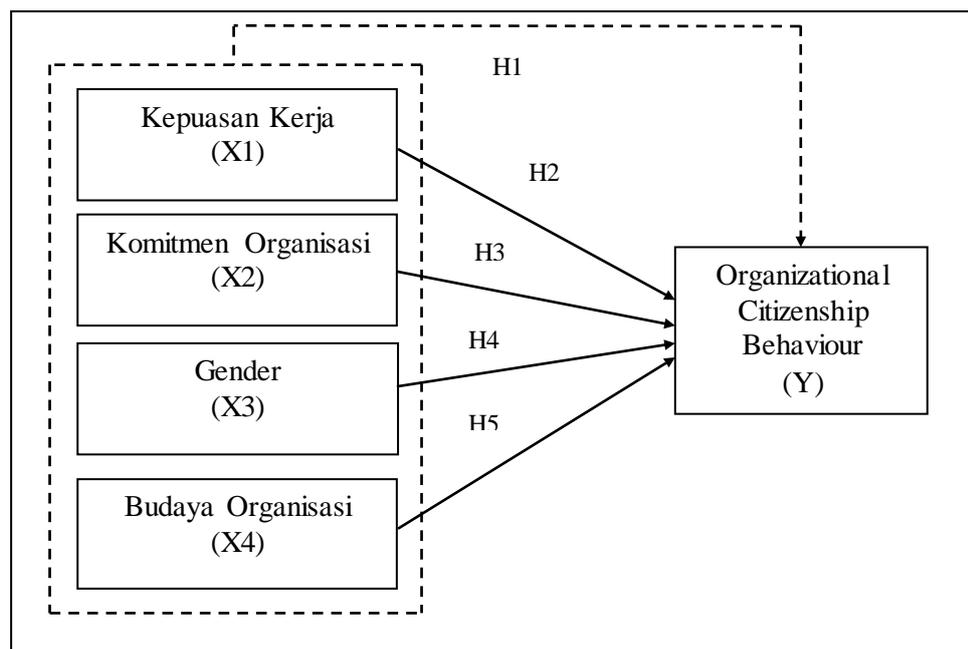
Penelitian yang dilakukan oleh Oemar (2013) menemukan pengaruh positif budaya organisasi terhadap OCB. Penelitian Suparjo (2013) serta Rini, dkk (2013) juga mendukung hasil penelitian tersebut. Penelitian Khan dan Rashid (2012) tidak mendukung hasil penelitian yang lainnya, penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB.

***H5. Budaya organisasi diduga berpengaruh terhadap organizational citizenship behaviour.***

#### **D. Model Penelitian**

Kunci sukses pertumbuhan suatu organisasi sangat tergantung dari sumber daya manusia yang dipekerjakan. Sehingga konsep penelitian ini mengacu pada kontribusi individual yang dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu sumber daya manusia diharapkan tidak hanya memiliki skill dan kualitas yang baik namun juga memiliki perilaku OCB yang dimana akan membantu rekan kerja untuk

menyelesaikan tugas. Perilaku OCB terbentuk dikarenakan adanya kepuasan kerja, komitmen organisasi, *gender*, dan budaya organisasi yang mampu diberikan perusahaan pada karyawan. Hubungan antar variabel dapat digambarkan pada model kerangka pikir dibawah ini:



**Gambar 2.1**  
**Model Penelitian**

Keterangan:

- : Hubungan Variabel X dan Y Secara Parsial
- - - - -→ : Hubungan Variabel X dan Y Secara Simultan

## **BAB III**

### **METODA PENELITIAN**

#### **A. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:80). Populasi juga bisa diartikan keseluruhan objek dan subyek sesuai keinginan peneliti yang akan diteliti. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Kharisma di Kota Magelang, yang berjumlah 67 karyawan.

##### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017:81). Menurut Sekaran (2006:123) ukuran sampel lebih dari 30 kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 67, akan tetapi kuesioner yang dapat diolah sejumlah 55. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *accidental sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan atau *accidental* bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel.

## **B. Metode Pengumpulan Data**

### 1. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian data kuantitatif yang bertujuan menjelaskan bentuk pengaruh antar variabel. Penelitian menggunakan data primer. Data yang langsung diambil dari sumber asli tanpa adanya perantara yang didapat langsung dari responden.

### 2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner langsung kepada karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Responden diminta menjawab pertanyaan kuesioner tertutup dengan memilih satu jawaban dari jawaban yang telah disediakan pada setiap pertanyaan.

## **C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

### 1. Definisi Operasional

#### a. *Organizational Citizenship Behaviour* (Variabel Dependen)

*Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku karyawan yang secara formal tidak disyaratkan oleh organisasi karena lebih didasarkan pada inisiatif individu yang bersangkutan, tidak secara langsung berkaitan dengan sistem reward perusahaan, namun demikian keberadaannya cukup efektif untuk meningkatkan fungsional organisasi dalam mencapai tujuannya.

Indikator yang digunakan untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior* antara lain:

- 1) Sifat Menolong
- 2) Sikap Sportif
- 3) Kesetiaan atau Loyalitas
- 4) Inisiatif Individu

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan antara lain:

- 1) Kemampuan
- 2) Kejujuran
- 3) Kreativitas
- 4) Kepemimpinan
- 5) Tingkat gaji

c. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Indikator yang digunakan untuk mengukur Komitmen organisasi antara lain:

- 1) ikatan emosional
- 2) pekerjaan baru
- 3) kesadaran berkomitmen

d. *Gender*

*Gender* merupakan suatu konsep untuk mengidentifikasi kebijakan berbasis gender yang dilihat dari sikap dan perilaku.

Indikator yang digunakan untuk mengukur *gender* adalah persepsi responden terhadap persamaan kebijakan terkait perbedaan jenis kelamin tersebut:

- 1) Akses terhadap setiap jabatan
- 2) Partisipasi dalam memperoleh tunjangan yang sama
- 3) Kontrol dalam pembuatan keputusan
- 4) Manfaat dari setiap keputusan

e. Budaya organisasi

Budaya organisasional merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Dalam bisnis, sistem-sistem ini sering dianggap sebagai corporate culture.

Indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi antara lain:

- 1) Ketanggapan

- 2) Dorongan
- 3) Kepemimpinan
- 4) Keramahan

## 2. Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini untuk menyatakan tanggapan dari responden terhadap setiap pertanyaan yang diberikan adalah dengan menggunakan Skala *Likert*. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- a. Sangat setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju(S) : Skor 4
- c. Netral (N) : Skor 3
- d. Tidak setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) : Skor 1

## D. Metode Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2016).

Untuk melakukan uji validitas instrument penelitian digunakan teknik *Pearson Correlation* yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap item dengan skor totalnya. Jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan  $< 0,05$ , maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya (Ghozali, 2011:50).

Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu data:

- 1) Jika  $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$ , maka data dinyatakan valid.
- 2) Jika  $r^{\text{hitung}} < r^{\text{tabel}}$ , maka data dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama.

Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel. Untuk menguji tingkat reliabilitas konstruk dalam penelitian ini digunakan teknik uji statistik *Cronbach Alpha*

( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,70 (Ghozali, 2016).

- 1) Apabila hasil nilai *Cronbach Alpha* > taraf signifikansi 70% atau 0,70 maka kuesioner tersebut *reliable*.
- 2) Apabila hasil nilai *Cronbach Alpha* < taraf signifikansi 70% atau 0,70 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.

## E. Pengujian Hipotesis

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda (*multiple regression*). Menurut Umi Narimawati (2008:5) Analisis Regresi Linier Berganda yaitu Suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dengan skala interval. Sedangkan menurut Sugiyono (2012:277) Regresi Linier Berganda digunakan oleh peneliti bila penelitian bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen, bila dua variable independen sebagai factor predictor dimanipulasi (naik turunnya nilai).

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen (pelatihan kerja, pemberian insentif dan profesionalisme kerja) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Rumus matematis dari regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (*OCB*)

a = Nilai Y apabila X= 0 (Nilai konstanta)

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$  = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Variabel independent (Kepuasan Kerja)

X<sub>2</sub> = Variabel independent (Komitmen Organisasi)

$X_3$	= Variabel independent (Gender)
$X_4$	= Variabel independent (Budaya Organisasi)
$e$	= <i>Error</i>

## 2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dalam kenyataan nilai adjusted  $R^2$  dapat bernilai negative, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted  $R^2$  negatif, maka nilai adjusted  $R^2$  dianggap bernilai nol (0). Secara matematis jika nilai  $R^2 = 1$ , maka adjusted  $R^2 = R^2 = 1$  jika nilai  $R^2 = 0$ , maka adjusted  $R^2 = (1 - k)/(n - k)$ . Jika  $k > 1$ , maka adjusted  $R^2$  akan bernilai negatif. (Ghozali, 2016)

## 3. Uji F (*Goodness of fit test*)

Selain perlu menguji koefisien regresi secara individual signifikan, perlu juga untuk diuji secara keseluruhan koefisien regresi.

$$F = \frac{R^2 / K - 1}{1 - R^2 / (n - k)}$$

$R^2$  = Koefisien Determinasi.

$n$  = Jumlah Data.

$k$  = Jumlah Variabel.

Kriteria pengujian hipotesis secara simultan atau uji F:

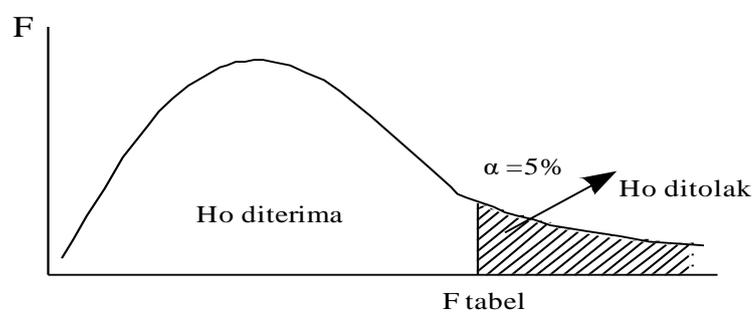
- Level of significance 0,05
- Derajat kebebasan  $df = n - k$
- Uji satu sisi

Pengujian hipotesis:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan

- Jika  $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$ , yang berarti variabel independen secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen.
- Jika  $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ , yang berarti variabel independen secara keseluruhan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



**Gambar 3.1**  
**Kurva Normal Uji F**

#### 4. Analisis Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian secara statistik untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Rumus Uji t adalah sebagai berikut:

$$t \text{ test} = \frac{\beta}{SE(\beta)}$$

$\beta$  : Koefisien regresi variabel independen I

$SE(\beta)$  : Standar error variabel independen I

Hipotesis uji t adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1=0$  tidak ada pengaruh variabel antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual.

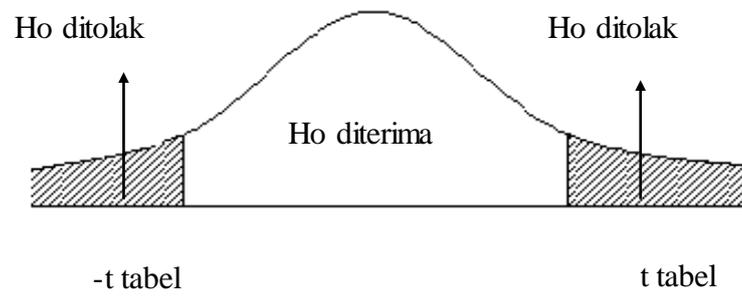
$H_0 : \beta_1 \neq 0$  ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual

Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Level of significance 0,05
- b. Derajat keabsahan  $df : n-(k+1)$
- c. Uji dua sisi

Kesimpulan pengujian:

- a. Apabila  $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} \leq -t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} > -t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, berarti tidak ada pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara individual.



**Gambar 3.2**  
**Kurva Normal Uji t**

## BAB V KESIMPULAN

### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, gender dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan secara simultan dan parsial pada BMT Kharisma di Kota Magelang. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai uji  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yang telah ditentukan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, gender, budaya organisasi berpengaruh secara simultan pada *organizational citizenship behaviour* pada karyawan BMT Kharisma di Kota Magelang. Maka faktor tersebut akan meningkatkan perilaku OCB diri karyawan.
2. Berdasarkan hipotesis kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada pegawai BMT Kharisma di Kota Magelang.
3. Berdasarkan hipotesis komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB pada pegawai BMT Kharisma di Kota Magelang.
4. Berdasarkan hipotesis gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada pegawai BMT Kharisma di Kota Magelang.
5. Berdasarkan hipotesis budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada pegawai BMT Kharisma di Kota Magelang.

## B. Saran

Bagi Institusi BMT Kharisma

Berdasarkan hasil penelitian *multiple* regresi yang telah dilakukan, kepuasan kerja mempunyai pengaruh perilaku terhadap *Organizational citizenship behaviour*, dengan mendorong munculnya OCB di perusahaan BMT Kharisma bisa memungkinkan karyawan untuk berbicara positif tentang organisasi dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan normal, variabel komitmen organisasi juga memiliki pengaruh terhadap OCB.

Hal ini dikarenakan komitmen organisasi merupakan tingkat kesetiaan seorang karyawan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, variabel gender juga memiliki pengaruh terhadap OCB, perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari sikap dan perilaku, didalam perusahaan BMT Kharisma perbedaan tidak menghambat akses untuk saling berpartisipasi, variabel budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap OCB. hal ini karena budaya organisasi yang berkembang dalam organisasi akan mengarahkan perilaku anggotanya untuk menjadi lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. dan Meyer, J.P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of occupational psychology*. Volume. 63. No. 1. PP. 1-18.
- Blau, P.M. 1964. *Exchange and Power In Social Life*. Transaction Publishers.
- Cahaya dan Adnyani. 2015. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Toko Nyoman. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Volume. 4. No. 11. PP. 3738 – 3765.
- Caplan, C. 1987. Deterritorializations: The Rewriting of Home and Exile in Western Feminist Discourse. *Cultural Critique*. Volume. 6. PP. 187-198.
- Darmawati, A., Hidayati, L.N., dan Herlina, D.S. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economia*. Volume. 9. No. 1. PP. 10-17.
- Dewi, R.M. 2016. Analisis Peran Gender, Usia, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan DIY). *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Diefendorff, J.M., Brown, D.J., Kamin, A.M., dan Lord, R.G. 2002. Examining The Roles of Job Involvement and Work Centrality in Predicting Organizational Citizenship Behaviors and Job Performance. *Journal of Organizational Behavior*. Volume. 23. No. 1. PP. 93-108.
- Farrell, S.K. dan Finkelstein, L.M. 2007. Organizational Citizenship Behavior And Gender: Expectations and Attributions for Performance. *North American Journal of Psychology*. Volume. 9. No. 1.
- Gabriel, S. dan Gardner, W.L. 1999. Are There "His" And "Hers" Types Of Interdependence? The Implications of Gender Differences in Collective Versus Relational Interdependence for Affect, Behavior, and Cognition. *Journal of personality and social psychology*. Volume. 77. No. 3. PP. 642.

- George, D., Carroll, P., Kersnick, R., dan Calderon, K. 1998. Gender –Related Patterns of Helping Among Friends Psychology of Women. *Quarterly*. Volume. 22. PP. 685-704
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 (Edisi 7)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Kenna Mc. Eugene dan Beech Nic. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Khan dan Rashid.2011. Organisasi Menjadi Salah Satu Anteseden Yang Kuat Dari OCB. *International Journal of Business and Social Science*.
- Khan, S.K., dan Rashid, M.Z.A. 2012. The Mediating Effect of Organizational Commitment in the Organizational Culture, Leadership and Organizational Justice Relationship with Organizational Citizenship Behavior: A Study of Academicians in Private Higher Learning Institutions in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*. Volume. 3. No. 8.
- Konovsky, M.A., dan Pugh, D.S. 1994. Citizenship Behavior and Social Exchange. *Academic of Management Journal*. Volume. 37. PP. 656-669.
- Konrad, A.M., Ritchie, J.E., Lieb, P., dan Corrigan, E. 2000. Sex Differences and Similarities in Job Attribute Preferences: A Meta Analysis. *Psychological Bulletin*. Volume. 126. PP. 593-641.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. 2007. *Organizational Behaviour 7th ed*. Jakarta: Salemba Empat.
- Locke, E.A. 1976. The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*. *The nature and causes of job satisfaction: Handbook of industrial and organizational psychology*.
- Lovell, Sharon E. 1999. Does Gender Affect The Link between Organizational Citizenship Behavior and Performance Evaluation. *Sex Roles*. Volume. 41. No. 5. PP. 51.
- Lubis, A.I. 2011. *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.

- Luthans, F. 2006. *Organizational Behavior 7th Ed.* Singapore: International Edition.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. 2008. *Human Resource Management 12th edition.* South-Western USA: Thomson.
- Naryanti, I. 2013. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kharisma Jaya Surabaya. Tesis. Universitas Katolik Widya Mandala.
- Umar, Nasaruddin. 2010. *Argumen Kesetaraan Gender Prespektif Al-Qur'an.* Jakarta: Dian Raya.
- Oakley, A. 1972. *Sex, Gender and Society.* London: Temple Smith.
- Oemar, Yohanas. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen.* Volume. 11. No. 10. PP. 65-75.
- Organ, W.D., dkk. 2006. Treating Employees Fairly and OCB: Sorting The Effect of Job Satisfaction, Organizational Commitment And Procedural Justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal.* Volume. 6. No. 3.
- Otmo, F.J. 2013. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap OCB Pada Karyawan PT. Menara Agung. *Jurnal Manajemen.* Volume 2. No. 1.
- Parwito. 2015. Sering Bolos, 4 PNS Staf Lingkungan Pemkot Magelang Dipecat. Dalam (<https://www.merdeka.com/peristiwa/sering-bolos-4-pns-staf-lingkungan-pemkot-magelang-dipecat.html/>) Diakses Tanggal 15 Desember 2016.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Paine, J., dan Bacharach, D. 2000. Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research. *Journal of Management.* Volume. 26. No. 3. PP. 513-563.
- Prabandewi, P.A. dan Indrawati, A.D. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Gender Terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT. BPR Pedungan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.* Volume. 5. No. 10.

- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Putra, B.A.I. dan Kartika Dewi, A.A. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Volume. 5. No. 8.
- Ratnaningsih, S.Y. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Media Mahardhika*. Volume. 11. No. 2. PP. 113-138.
- Riant, Nugroho. 2011. *Gender dan Strategi Pengarus-Utamannya di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rini, D.P., Rusdarti., dan Suparjo. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. Volume. 1. No. 1. PP. 69-88.
- Robbins, S. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi Dan Aplikasi*. Edisi Kedua. Terjemahan Pudjaatmaka. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A.a. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A.b. 2014. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A.c. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schein, V.E. 2001. A Global Look at Psychological Barriers to Women's Progress in Management. *Journal of Social issues*. Volume. 57. No. 4. PP. 675-688.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soegandhi, V.M. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*. Volume. 1. No. 1. PP. 808-819.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

- Staley, A.B., Dastoor, B., Magner, N.R., dan Stolp, C. 2003. The Contribution Of Organizational Justice in Budget Decision-Making to Federal Manager's Organizational Commitment. *Journal of Public Budgeting, Accounting dan Financial Management*. Volume. 15. No. 4. PP. 505.
- Steers, R.M., L.W. Porter., dan G.A. Bigley. 1996. *Motivation and Leadership at Work*. New York: McGraw-Hill.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, Rita dan Wimbari, Supra. 2012. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Persepsi Atas Dukungan Organisasi terhadap Knowledge Sharing dan Jenis Kelamin sebagai Moderator pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*. Volume. 8. No. 1. PP. 50-61.
- Edy, S. 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, F.J., dan Sutanto, E.M. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di PT XYZ Surabaya. *Agora*. Volume. 2. No. 2. PP. 1574-1579.
- Yusuf, S. dan Nurihsan, J. 2007. *Teori Kepribadian*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Zainuddin Maliki. 2006. Bias Gender dalam Pendidikan. Dalam (<https://paksisgendut.files.wordpress.com/2009/02/gender-dan-pendidikan.pdf>) Diakses pada 5 Februari 2018.