



PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)

Ni Made Saras Pradnyawati¹ I Gusti Ayu Dewi Adnyani²

Abstract

Keywords:

Organizational Citizenship Behaviour (OCB); Job Satisfaction; Organizational Commitment; Job Insecurity.

The aim of this study was to analyze the effect of job satisfaction, organizational commitment, and job insecurity on organizational citizenship behavior (OCB) conducted at the Office of Public Works and Spatial Planning, Jembrana Regency. This study was conducted using a saturated sampling technique of 45 people with the contract employee status. Data eliciting was done by interview method and distributing questionnaires. The data analysis technique that used in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study indicated that job satisfaction has a significant positive effect on OCB, organizational commitment has a significant positive effect on OCB, while job insecurity has a significant negative effect on OCB. The results of this study provide evidence on the development of human resource management science and organizational behavior science, especially regarding OCB, job satisfaction, organizational commitment, and job insecurity which are able to prove empirically the theory used in this study refers to the social exchange theory is a theory that assumes that the relationship between agencies and employees is a form of social exchange. This research can be used as a reference for all parties, both for students or universities in conducting research with similar variables and for agencies in improving OCB behavior.

Kata Kunci:

Organizational Citizenship Behaviour (OCB); Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasional; Job Insecurity.

Koresponding:

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
Email:
saraspradnya99@gmail.com*

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jembrana. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 45 orang yang merupakan pegawai dengan status kontrak. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara serta melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, dan *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian ini memberikan bukti pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan ilmu perilaku keorganisasian khususnya mengenai OCB, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *job insecurity* yang mampu untuk membuktikan secara empiris teori yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada *social exchange theory* merupakan teori yang berasumsi bahwa hubungan antara instansi dan pegawai merupakan suatu bentuk pertukaran sosial.

PENDAHULUAN

SDM merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kualitas dan kinerja SDM yang ada pada organisasi tersebut (Sudarmo dkk., 2018). Demikian pula pada SDM yang ada di instansi public seperti Dinas pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jembrana, yang bertugas sebagai penyelenggaraan urusan pemerintah bidang pekerjaan umum, pembangunan infrastruktur, dan perumahan untuk daerah Kabupaten Jembrana. Sebagai agen untuk melayani kebutuhan masyarakat, peran *organizational citizenship behavior* (OCB) dianggap vital dan menentukan kinerja organisasi (Priyadi dkk., 2020). OCB merupakan perilaku pegawai melebihi peran yang diwajibkan dan tidak secara langsung diakui oleh sistem penghargaan formal (Yulianti & Muttaqiathun, 2019). Perilaku OCB dapat memberikan kontribusi pada organisasi sehingga dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi (Danendra & Mujiati, 2017). Kepuasan kerja merupakan prediktor utama OCB, karena pegawai yang puas cenderung akan berbicara positif mengenai organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Pegawai yang puas akan memberikan peran yang lebih karena merespon pengalaman positif individu yang bersangkutan (Widayanti & Farida, 2016).

Selain kepuasan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku OCB adalah komitmen organisasional (Zufriah, 2019). Komitmen organisasional merupakan loyalitas pegawai terhadap instansi (Christy dkk., 2018). Pada dasarnya OCB tidak dapat dilepaskan dari komitmen karyawan terhadap organisasi, karena bagaimanapun prestasi kerja yang melebihi apa yang seharusnya, banyak ditentukan oleh kuat tidaknya komitmen karyawan terhadap organisasi (Felicia, 2017). Sementara menurut Menurut Faradita dkk. (2017) komitmen organisasional merupakan loyalitas individu terhadap tempat kerjanya dan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan. Komitmen organisasional diketahui juga akan mempengaruhi perasaan pegawai tentang suatu organisasi dan merasa menjadi bagian dari suatu organisasi, seorang pegawai dengan komitmen efektif akan melekat secara psikologis pada organisasi, tinggal lebih lama dan menciptakan keramahan terhadap organisasi (Zufriah, 2019). Namun disisi lain *job insecurity* memberikan pengaruh negatif terhadap OCB. *Job insecurity* menjadi penemu stress yang tidak dapat dihindari, karena pegawai merasa tidak memiliki kesempatan untuk berkembang secara profesional. Sebagai suatu gangguan kerja, *job insecurity* akan menghambat pencapaian tujuan kerja dan akan mengurangi perilaku positif pada individu dan organisasi (Priyadi dkk., 2020). Kehawatiran yang terus menerus terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan akan menghasilkan penurunan moral, kesetiaan, kepercayaan, dan produktivitas (Kumala Sari dkk., 2017).

Hasil pra-riset yang dilakukan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jembrana maka ditemukan indikasi rendahnya perilaku OCB yang dilakukan oleh para pegawai. Hasil wawancara dengan beberapa pegawai kontrak hal ini dipicu oleh pegawai merasa tidak ada perubahan karir dari pegawai kontrak biasa menjadi PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) yaitu pegawai yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu. Pegawai menilai bahwa manajemen karir di instansi masih kurang baik. Banyak pegawai yang pekerja keras, loyal, dan cerdas, akan tetapi karirnya buruk hanya karena terjebak dalam sistem manajemen karir yang buruk. Berkaitan dengan komitmen organisasional diketahui bahwa sikap pegawai kontrak yang belum mempunyai keterikatan emosional dengan instansi, karena pegawai kontrak merasa jika instansi mengalami kemunduran mereka tidak akan dirugikan. Ini mendakan bahwa pegawai kontrak tersebut belum mempunyai komitmen terhadap instansi tempatnya bekerja. Instansi juga dalam mengambil keputusan belum melibatkan peran serta pegawai

kontrak, baik dari perencanaan pekerjaan sampai evaluasi pekerjaan, hal ini dapat menyebabkan menurunnya komitmen organisasional.

Fenomena *job insecurity* yang diketahui berdasarkan hasil wawancara adalah pegawai kontrak yang merasa khawatir akan mengalami pensiun dini. Pensiun dini terjadi karena kondisi pegawai tidak dapat lagi melakukan pekerjaan dengan baik, seperti mengalami cacat akibat dari kecelakaan kerja. Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jembrana juga merasa khawatir akan adanya perubahan kebijakan kompensasi dan promosi jabatan. Kompensasi diberikan berupa gaji berdasarkan UMR Kabupaten Jembrana. Promosi jabatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jembrana ditentukan berdasarkan kinerja dan loyalitas pegawai.

Penelitian ini mengacu pada *social exchange theory* atau teori pertukaran sosial. Teori ini menjelaskan bagaimana manusia memandang tentang hubungan dengan orang lain sesuai dengan anggapan diri manusia tersebut terhadap keseimbangan antara apa yang diberikan ke dalam hubungan dan apa yang dikeluarkan dari hubungan tersebut, jenis hubungan, dan kesempatan memiliki hubungan yang lebih baik dengan orang lain (Cook *et al.*, 2013). Dengan adanya kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *job insecurity* akan mempengaruhi kualitas hubungan interaksi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jembrana yang akan berdampak juga terhadap perilaku OCB.

Berdasarkan uraian permasalahan dan penelitian terdahulu maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

H₂: Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

H₃: *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja (X₁), komitmen organisasional (X₂), *job insecurity* (X₃), pada OCB (Y). Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jembrana, dengan dasar pemilihan lokasi ini karena ditemukan adanya permasalahan mengenai perilaku OCB pegawai yang disebabkan oleh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *job insecurity*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kontrak pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jembrana yang berjumlah 45 orang. Seluruh populasi dalam penelitian ini kemudian dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga total sampel sebanyak 45 orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan melakukan wawancara. Sebagai instrument penelitian, maka data kuesioner yang dikumpulkan kemudian diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas untuk mengetahui kelayakan data penelitian. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

Y = *Organizational Citizenship Behavior*

X₁ = Kepuasan Kerja

X₂ = Komitmen Organisasional

X₃ = *Job Insecurity*

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi Kepuasan Kerja

- β_2 = Koefisien regresi Komitmen Organisasional
 β_3 = Koefisien regresi *Job Insecurity*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Karakteristik Demografi Responden

No	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	23	51,11
		Perempuan	22	48,88
Jumlah			45	100
2	Usia	21-30 Tahun	10	22,22
		31-40 Tahun	17	37,77
		41-50 Tahun	12	26,66
		>50 Tahun	6	13,33
Jumlah			45	100
3	Pendidikan	SMA/SMK	15	33,33
		Diploma	18	40,00
		Sarjana	12	26,66
Jumlah			45	100
4	Masa Kerja	< 2 Tahun	7	15,55
		2 – 5 Tahun	12	26,66
		6 - 10 Tahun	15	33,33
		> 10 Tahun	11	24,44
Total			45	100

Berdasarkan Tabel 1, maka dapat dijelaskan total responden penelitian berjumlah 45 orang. responden dengan jenis kelamin laki-laki mendominasi dengan presentase sebesar 51,11 persen, dimana jenis kelamin perempuan memiliki persentase yang lebih rendah yaitu sebesar 48,88 persen. Perbandingan jumlah pegawai laki-laki dan perempuan tidak begitu jauh, hal ini dikarenakan instansi mengacu pada kebijakan persamaan gender yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Jenis tugas dalam instansi juga tidak mengkhusus pada jenis kelamin, sehingga perempuan mempunyai kesempatan kerja yang sama dengan laki-laki. Responden yang berusia 31-40 tahun mendominasi dengan persentase sebesar 37,77 persen, sedangkan responden yang memiliki usia lebih dari 50 tahun merupakan responden dengan persentase terendah yaitu sebesar 13,33 persen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki usia produktif dimana pegawai dapat melakukan pencapaian kerja yang optimal. Responden dengan masa kerja 6-10 tahun mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase sebesar 33,33 persen. Pegawai dengan masa kerja kurang dari 2 tahun memiliki persentase terendah yaitu sebesar 15,55 persen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masa kerja pegawai tergolong cukup lama, tentunya pegawai memiliki pengalaman dan dapat bersikap secara professional dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jembrana. Responden dengan tingkat pendidikan Diploma mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase sebesar 40,00 persen. Pegawai dengan tingkat pendidikan sarjana memiliki persentase terendah yaitu sebesar 26,66 persen. Instansi tentunya memilih pegawai yang berkompeten

dan memiliki ilmu sesuai dengan bidangnya. Kecermatan dalam pelaksanaan tugas serta pengetahuan yang dimiliki tentunya akan dapat membuat pegawai dapat bekerja secara optimal.

Uji instrument penelitian dilakukan dengan uji validitas dan uji reabilitas. Uji validitas diperoleh bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid sehingga dapat dipergunakan dalam penelitian ini. Uji reabilitas diperoleh bahwa seluruh instrument penelitian yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasional, *job insecurity*, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua instrument reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Penilaian responden tentang variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) diperoleh rata-rata skor *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 3,64 yang berarti tingkat perilaku OCB tergolong tinggi. Indikator pegawai menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah interpersonal mempunyai nilai tertinggi sebesar 3,73 dan indikator pegawai tidak menyalahgunakan hak-hak pegawai lain mempunyai nilai terendah yaitu 3,58. Rata-rata skor pernyataan mengenai kepuasan kerja yaitu sebesar 3,71 yang berarti pegawai merasa puas atas apa yang telah dilakukan. Indikator responden merasa senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis mempunyai nilai tertinggi sebesar 3,84 dan indikator responden merasa senang karena atasan memberikan bimbingan yang kepada pegawai mempunyai nilai terendah yaitu 3,51. Rata-rata skor dari 3 pernyataan mengenai komitmen organisasional yaitu sebesar 3,63 yang berarti pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi. Indikator responden merasa senang menghabiskan sisa karier di instansi mempunyai nilai tertinggi sebesar 3,73 dan indikator responden tidak bertanggungjawab bila keluar dari instansi memiliki nilai terendah yaitu 3,57. Rata-rata skor dari 3 pernyataan *job insecurity* yaitu sebesar 2,37 yang berarti pegawai merasa tidak aman dalam bekerja. Indikator responden merasa tidak berdaya dalam menghadapi tuntutan kerja mempunyai nilai tertinggi sebesar 2,42 dan indikator responden merasa terancam dengan kemungkinan perubahan kebijakan promosi jabatan mempunyai nilai terendah yaitu 2,29.

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak, dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Hasil pengujian diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,141 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, yang dapat dilihat dari nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan *Variance Inflation Factor (VIF)* kurang dari 10. Hasil pengujian diperoleh bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *varians infation factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF di bawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel bebas dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang dilakukan dengan uji *Glejser*. Hasil pengujian diperoleh semua variabel bebas memiliki nilai *Sig.* lebih besar dari 0,05. Variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki nilai sebesar 0,835, kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,941, komitmen organisasional memiliki nilai sebesar 0,543 dan *job insecurity* memiliki nilai sebesar 0,341. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 2.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	13.950	2,559	5,452	0,000
Kepuasan Kerja	0,165	0,079	2,089	0,043
Komitmen Organisasional	0,746	0,166	4,492	0,000
<i>Job Insecurity</i>	-0,977	0,137	-7,123	0,000
F hitung	:	22,561		
Sig. F	:	0,000		
R Square	:	0,623		
Adjust R Square	:	0,595		

Sumber: data penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 2, maka dapat diperoleh hasil persamaan sebagai berikut.

$$Y = 13,950 + 0,165 X_1 + 0,746 X_2 + - 0,977 X_3$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang diidentifikasi (kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *job insecurity*) tepat digunakan untuk memprediksi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil analisis data pada Tabel 2 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < a$ (0,05), yang berarti bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *job insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,165 dengan tingkat signifikansi 0.043 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Semakin tinggi rasa kepuasan yang dirasakan oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jembrana, maka semakin meningkat perilaku OCB di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jembrana. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati dkk. (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap OCB, pegawai yang merasa puas memiliki sikap, perasaan dan tingkah laku yang positif terhadap pekerjaan yang dijalankannya, kepuasan yang diperoleh baik melalui upah/gaji, promosi jabatan, dan rekan kerja akan dapat meningkatkan OCB. Demikian pula pada penelitian Zufriah (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memberikan segala kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan. Jika individu puas dengan pekerjaan mereka, maka sebagai timbal baliknya individu tersebut akan melakukan semua pekerjaan secara sukarela tanpa harus diperintahkan terlebih dahulu atau dengan kata lain, individu yang merasa puas akan membalasnya melalui OCB.

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasional sebesar 0,746 dengan tingkat signifikansi 0.000 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jembrana maka perilaku OCB di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jembrana akan meningkat. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mahardika & Wibawa (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Putra & Riana (2020) yang melibatkan 87 PNS Sekretariat DPRD Kabupaten Badung menyatkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, Individu

yang memiliki komitmen tinggi, maka mereka akan lebih peduli dengan nasib organisasinya dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel *job insecurity* sebesar -0,977 dengan tingkat signifikansi 0.000 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jembrana maka akan semakin rendah perilaku OCB di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jembrana. Hasil yang sama ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Udayani & Sunariani (2018) yang melibatkan 130 responden menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negative signifikan terhadap OCB, karyawan merasa khawatir pekerjaan mereka terancam dan mereka merasa tidak berdaya mengatasinya. Hal itu dipicu oleh perusahaan banyak menerapkan pekerjaan dengan status kontrak maupun *outsourcing*. Semakin banyak pekerjaan dengan durasi waktu sementara atau tidak permanen berimbas semakin banyak karyawan mengalami *job insecurity*. didukung oleh penelitian yang dilakukan Priyadi *et al.* (2020) pada Pegawai Non PNS Kementerian Sosial RI menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB, semakin rendah *job insecurity* maka perilaku OCB akan meningkat

Hasil penelitian memiliki implikasi teoritis dan praktis. Implikasi teoritis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengkonfirmasi model pengaruh dari kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *job insecurity* terhadap OCB. Hasil dari model teoritis tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *job insecurity* secara langsung mempengaruhi OCB. Hasil penelitian ini menjelaskan pentingnya peran kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *job insecurity* untuk meningkatkan perilaku OCB. Temuan penelitian ini memberikan implikasi strategi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jembrana untuk lebih memperhatikan indikator-indikator kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *job insecurity*. Pada variabel kepuasan kerja yang harus diperhatikan adalah upaya pegawai dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah interpersonal. Pada variabel komitmen organisasional yang harus diperhatikan adalah responden merasa senang menghabiskan sisa karier di instansi. Pada variabel *Job Insecurity* responden merasa tidak berdaya dalam menghadapi tuntutan kerja yang diberikan oleh atasan. Hasil penelitian ini memberikan dukungan empiris yang memperkuat hasil-hasil studi penelitian terdahulu. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jembrana dalam meningkatkan OCB.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jembrana. Artinya, jika semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, maka semakin tinggi perilaku OCB pegawai. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jembrana. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasional pegawai, maka semakin tinggi perilaku OCB pegawai. *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jembrana. Artinya semakin tinggi *job insecurity* pegawai, maka semakin rendah perilaku OCB pegawai. Dapat disarankan kepada instansi untuk menegaskan kembali hak-hak setiap pegawai serta membuat *banner* yang berisikan informasi berkaitan dengan hak-hak setiap

pegawai. Instansi juga dapat melakukan pendekatan, penilaian, dan evaluasi kepada pegawai sehingga mengetahui kondisi dari para pegawai dan dapat memberikan bimbingan sesuai dengan kendala yang pegawai hadapi. Dalam menciptakan manajemen yang baik dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan kepada pegawai sehingga pegawai dapat lebih memahami instansi dan timbulnya rasa tanggung jawab dalam diri pegawai.

REFERENSI

- Christy, Y., Sinta, P.C. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 10 (02), hal: 199-211. Doi: 10.28932/jam.y10i2.1085.
- Cook, K.S., and S.N. (2013). Social Exchange Theory. *Journal of Management*, 10 (02), pp. 61-88. Doi: 10.1007/978-94-007-6772-03.
- Danendra, A., and N. Mujiati. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5(10):255075. <https://ojs.unud.ac.id>
- Faradita, Y. R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Stdi Pada Karyawan PT PLN Area Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1), hal. 124-129. website: <Http://Administrasibisnis.Stedentjournal.Ub.Ac.Id>
- Felicia, A. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour di Hotel Gunawangsa Manyar Surabaya. *Jurnal Hospitaly dan Manajemen Jasa*, 5 (2), hal. 54-64. website: <Http://Publication.Petra.AC.ID>
- Kumala, S., Pertiwi, A.A., Riana, I. G., dan Piartini., P.S. (2017). Pengaruh Organizational Commitment dan Job Insecurity Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Studi Pada Guru SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(2), hal. 8-30. Doi: 10.24843/eeb.2017.v06.i08.p04
- Mahardika., Putra, I.N.B dan Wibawa. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(1), hal. 40-70
- Nurhayati, D., Minarsih, M.M., Wulan. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Studi Kasus Paa PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera di Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), hal. 224-228. Website: <Https://Jurnal.Unpad.Ac.Id>.
- Priyadi, Santosa, I.M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Job Insecurity Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Studi Pada Pegawai Non-PNS Kementerian Sosial RI). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2(1), hal. 10–22. doi: 10.31933/jimt.v2i1.282.
- Putra, A. A. N. A. A., and Riana, I. G. (2020). The Role Of Organizational Commitment Mediate The Effect Of Job Satisfaction On Organizational Citizenship Behavior. *American Journal Of Humanities And Social Sciences Research(AJHSSR)*, 4(3),pp. 371-378. <Http://Www.Ajhssr.Com/Wp-Content/Uploads/2020/03/ZV2043371378.Pdf>
- Sudarmo, T. I., & Wibowo, U. D. A. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *PsychoIdea*, 16(1), 51-58. <Http://Dx.Doi.Org/10.30595/Psychoidea.V16i1.2497>
- Udayani, N. L. P. K., & Sunariani, N. N. (2018). Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Job Insecurity Terhadap Organisational Citizenship Behaviour Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(2), 151-174. <Https://Doi.Org/10.38043/Jmb.V15i2.599>
- Widayanti, Rahayu, and Ani Farida. 2016. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Study Pada Karyawan Pemerintah Kabupaten Malang).” *Jurnal Aplikasi Manajemen* 14(4):697–704. doi: 10.18202/jam23026332.14.4.10.
- Yulianti, E., & Muttaqiathun, A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Tetap PT. Madukismo Bantul Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Ahmad Dahlan). <http://eprints.uad.ac.id/id/eprint/14867>
- Zufriah, Deniyati. 2019. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap OCB (Organizational Citizenship Behaviors) (Studi Kasus Karyawan Koperasi Sadar Sejahtera Sumatera Selatan).” *RELEVANCE: Journal of Management and Business* 2(2):251–62. doi: 10.22515/relevance.v2i2.1910