

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN GENDER TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DI PT.BPR PEDUNGAN

Putu Aditya Prabandewi¹
Ayu Desi Indrawati²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: prabandewi_aditya@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *gender* terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Pedungan dengan jumlah sampel yaitu seluruh karyawan pada PT. BPR Pedungan sebanyak 75 karyawan. Pengumpulan data melalui wawancara dan observasi dengan kuesioner sebagai instrument penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, serta *gender* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Kedepannya PT. BPR Pedungan hendaknya memberikan gaji sesuai dengan kontribusi yang menjadi indikator penting di dalam kepuasan kerja, *reward* atau penghargaan yang merupakan indikator penting dari komitmen organisasi agar karyawan tidak tertarik pada tawaran organisasi lain dan memperlakukan secara adil antara karyawan laki-laki dan perempuan.

Kata Kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasi, *gender*, dan *organizational citizenship behavior*.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the job satisfaction, organization commitment and gender on organizational citizenship behavior. This research was conducted in PT.BPR Pedungan with the number of sample all employees in PT.BPR Pedungan by 75 employees. Data collection through interviews and surveys with a questionnaire as research instruments. Analysis techniques used regression analysis multiple linear. The analysis showed that the job satisfaction and organization commitment who give positive influence on the organizational citizenship behavior, and gender influence on the organizational citizenship behavior. In the future PT. BPR Pedungan should be give corresponding salary with contribution to be important indicator in job satisfaction, reward which important indicator from organization commitment that the employee not interesting with the other organization, and treat equitably between man's and woman's employee.

Keywords: *job satisfaction, organization commitment, gender and organizational citizenship behavior.*

PENDAHULUAN

Era globalisasi merupakan salah satu faktor pendorong yang memicu sebuah perubahan. Setiap organisasi baik lembaga publik maupun lembaga bisnis

dituntut untuk mampu melakukan dinamika perubahan sebagai salah satu strategi untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan agar organisasi dapat bertahan dan *sustainable*. Tantangan dan perubahan dan lingkungan mendorong agar organisasi selalu berusaha menjadi efektif dan efisien. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi efektifitas organisasi adalah sumber daya manusia yang sering disebut *human capital*.

Pada dasarnya efektifitas suatu perusahaan dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan output manusia yang memiliki tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang dalam organisasi, tercapainya kepuasan kerja, memiliki komitmen terhadap perusahaan dan juga *organizational citizenship behavior* (Robbins dan Judge, 2008). Kebutuhan dan keinginan dari karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) juga harus didukung oleh perusahaan agar karyawan dapat termotivasi untuk berkinerja baik dan merasa puas atas hasil kerjanya.

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 (Krietner dan Kinicki, 2004).

PT. BPR Pedungan adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa keuangan,

PT.BPR Pedungan turut mengambil bagian dalam mengembangkan perekonomian daerah Bali. Untuk itu PT. BPR Pedungan 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.

Perilaku *extra-role* dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB merupakan perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi (Bolino *et al* 2002), atau dengan kata lain, OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. OCB penting karena dapat membantu organisasi untuk dapat beroperasi secara efisien dan lebih lanjut mampu memenangkan keuntungan kompetitif (Lo *et al* 2006), juga mampu meningkatkan kinerja organisasi, dikarenakan OCB mampu menjadi pelumas dalam mesin sosial di organisasi. Menurut Lepine *et al* (2002), OCB sangat berpengaruh pada kesuksesan organisasi. Komponen-komponen yang mempengaruhi terbentuknya

OCB adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, kejujuran, sikap ketelitian, dukungan pimpinan, produktivitas kerja, kognisi, jenis kelamin, *workplace deviance behavior*, performansi kerja, dan *emotional exhaustion*.

Salah satu faktor yang mendorong adanya OCB yaitu kepuasan kerja. Handoko (2001:193-194) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001:193-194). Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun organisasi, terutama karena hal ini dapat menciptakan keadaan positif bagi lingkungan kerja dalam organisasi. Herminingsih (2012) mengemukakan telah diakui bahwa kepuasan kerja merupakan satu faktor yang berkontribusi terhadap kesehatan mental karyawan, sehingga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan seperti produktivitas, kehadiran, tingkat keluar masuknya karyawan, hubungan karyawan, dan perilaku ekstra peran atau OCB. Organisasi terdiri atas berbagai macam fungsi dan semua fungsi tersebut harus bisa menjalankan perannya, yang pada akhirnya akan menghasilkan output berupa keselarasan serta kebersamaan anggota untuk mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut. Semakin karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan semakin tinggi karyawan berperilaku OCB (Maharani *et al*, 2013).

Faktor lainnya yang mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasi. Darmawati dkk (2013) menyatakan komitmen organisasi adalah suatu keadaan seseorang karyawan yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Koesmono (2007) menyatakan komitmen organisasional merupakan identifikasi seorang individu terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya serta berniat mempertahankan keanggotaannya. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Pentingnya membangun OCB dalam lingkungan kerja, tidak lepas dari bagaimana komitmen yang ada dalam diri karyawan tersebut. Komitmen karyawan tersebut yang menjadi pendorong dalam terciptanya OCB dalam organisasi. Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor penting yang berpengaruh dalam terciptanya OCB dalam organisasi (Gautam, Van Dick *et al*, 2004). Oemar (2013) menyatakan komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung menampilkan OCB yang tinggi pula dari pegawai, dengan sikap bersedia menyelesaikan pekerjaannya hingga tuntas dan memiliki serta menjalankan prinsip-prinsip etika dalam melakukan pekerjaannya, cenderung tidak terpengaruh jika rekan kerjanya mendapatkan hak istimewa dari atasan yang tidak didapatkan olehnya, tetap antusias dan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan dan sukarela mengambil tanggung jawab ekstra dalam pekerjaan. Sena (2011) menyatakan bahwa apabila keberhasilan perusahaan dapat tercapai maka perlu adanya komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang tinggi untuk diberikan kepada

karyawan sehingga karyawan tidak hanya bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan saja namun juga melakukan kegiatan-kegiatan di luar deskripsi pekerjaan (*extra-role*) karyawan yang disebut dengan OCB.

Selain faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi, faktor lainnya yang mempengaruhi OCB yaitu jenis kelamin atau *gender*. Wardianto (2012) menyatakan jenis kelamin merupakan keadaan genital seseorang yang terbagi menjadi jenis laki-laki dan perempuan, yang mana variabel jenis kelamin tidak dijelaskan secara terperinci karena variabel ini tidak membutuhkan pengukuran yang rumit. Tingkatan OCB pada perempuan dan laki-laki berbeda. George *et al* (1998) menyatakan bahwa perbedaan perilaku OCB yang sangat menyolok pada pria dan wanita adalah pada perilaku menolong dan interaksi sosial di tempat mereka bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terhadap karyawan PT.BPR Pedungan dalam melaksanakan aktivitasnya sering menghadapi kendala dalam bidang kepuasan kerja, komitmen organisasi, *gender* dan OCB. Permasalahan mengenai kepuasan kerja terkait dengan pemberian kompensasi kepada karyawan yang tidak sesuai dengan kontribusi yang diberikan dan kurangnya kesempatan karyawan untuk meningkatkan karir. Situasi ini berpengaruh kepada tingkat kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya akan berdampak pada motivasi mereka dalam bekerja. Permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasi dimana karyawan tidak memiliki komitmen kerja yang kuat, hal ini terlihat dari perilaku mereka. Karyawan masih sering menunggu intruksi pimpinan padahal

seluruh karyawan sudah mendapat pembagian tugas yang jelas sesuai dengan pekerjaan masing-masing.

Permasalahan terkait dengan *gender* dimana dengan adanya perbedaan kepribadian antara laki-laki dan perempuan pada umumnya. Permasalahan yang berkaitan dengan OCB diantaranya kurangnya rasa saling membantu diantara sesama rekan kerja dan karyawan cenderung tidak berpartisipasi terhadap kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh PT.BPR Pedungan.

Melalui pemaparan masalah yang telah dijabarkan, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu (1) bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di PT.BPR Pedungan?; (2) bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* di PT.BPR Pedungan?; (3) bagaimanakah pengaruh *gender* terhadap *organizational citizenship behavior* di PT.BPR Pedungan?

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di PT.BPR Pedungan; 2) Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* di PT.BPR Pedungan; 3) Untuk menguji pengaruh *gender* terhadap *organizational citizenship behavior* di PT.BPR Pedungan.

Kegunaan teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama pada ilmu manajemen, tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *gender* terhadap *organizational citizenship behavior*. Selain itu, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan saran yang dapat diterapkan pada PT.BPR Pedungan.

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Gender*. Menurut Organ (1988), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun organisasi, terutama karena hal ini dapat menciptakan keadaan positif bagi lingkungan kerja dalam organisasi. Cekmecelioglu *et al* (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi penilaian pribadi yang ada di tempat kerja. Yesika Yuniar dkk (2011) menyatakan kepuasan kerja menjadi penting dalam sebuah organisasi karena kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap efektivitas organisasi.

Curtis dan Wright (2001) mengemukakan bahwa komitmen merupakan kekuatan identifikasi individu yang berada dalam sebuah organisasi. Guven (2012) menyatakan komitmen organisasional adalah sebagai keadaan dalam mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

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.

Rini (2013) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan di PT. Plasa Simpanglima Semarang, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi OCB karyawan. Wagner dan Rush (2000), Yoon dan Suh (2003), penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Berdasarkan kajian teori dan hasil temuan penelitian sebelumnya, maka dapat dikemukakan hipotesis berikut:

H₁: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* di PT.BPR Pedungan.

Thoyib dan Surachman (2013) menyatakan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Prabowo dan Setiawan (2013) menyatakan secara parsial variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Blue Bird Group Surabaya. Sehingga semakin kuat komitmen organisasional maka *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Blue Bird Group Surabaya juga akan semakin tinggi.

Supriyanto (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Coyle-Shapiro dan Kesler (2002) membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap OCB. Di antara ketiga dimensi komitmen (kontinuan, afektif, dan normatif), komitmen afektif menyumbangkan pengaruh yang dominan terhadap OCB. Demikian juga penelitian Foote dan Tang (2008) menemukan bahwa komitmen tim berpengaruh

pada OCB. Berdasarkan kajian teori dan hasil temuan penelitian sebelumnya, maka dapat dikemukakan hipotesis berikut:

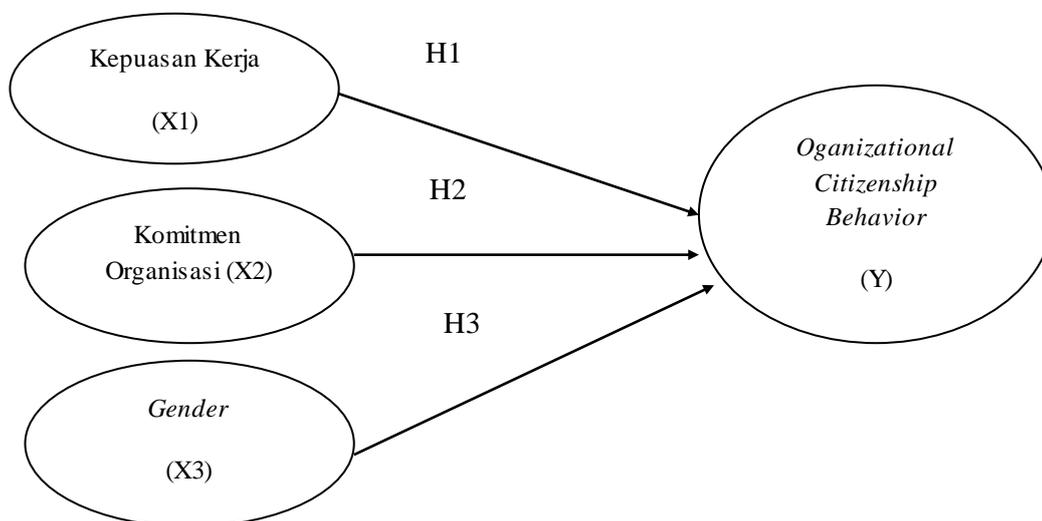
H₂: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* di PT.BPR Pedungan.

Morrison (1994) membuktikan bahwa ada perbedaan persepsi terhadap OCB antara pria dan wanita, dimana wanita menganggap OCB merupakan bagian dari perilaku in-role mereka dibanding pria. Derya *et al* (2012) yang dilakukan pada hotel bintang lima di Ankara, Turki, menunjukkan bahwa perbedaan *gender* memiliki hasil yang signifikan terhadap lamanya waktu dalam berorganisasi. Konrad *et al* (2000) mengemukakan bahwa perilaku kerja seperti menolong individu lain, bersahabat dan bekerjasama dengan individu lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita berbanding laki-laki.

Susanti dan Wimbari (2012) mengemukakan bahwa OCB yang dimiliki laki-laki lebih tinggi daripada perempuan, sehingga mempengaruhinya untuk berbagi *explicit knowledge*. Hal ini disebabkan karena laki-laki lebih peduli dengan organisasi termasuk dengan data-data organisasi seperti dokumen-dokumen dan pesan-pesan penting dari organisasi sehingga lebih sportif untuk membagikan pengetahuan, selain itu, laki-laki lebih mempertimbangkan pekerjaan sebagai sesuatu yang sentral daripada perempuan. Berdasarkan kajian teori dan hasil temuan penelitian sebelumnya, maka dapat dikemukakan hipotesis berikut:

H₃ : Ada pengaruh *gender* terhadap *organizational citizenship behavior* di PT.BPR.Pedungan (terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* berdasarkan *gender* di PT.BPR Pedungan).

Berdasarkan tinjauan pustaka dan empiris, maka disusun sebuah kerangka konseptual.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: H1: Chiboiwa *et al* (2011), Rini (2013), Wagner dan Rush (2000), Yoon dan Suh (2003), Miao (2011)

H2: Thoyib dan Surachman (2013), Prabowo dan Setiawan (2013), Supriyanto (2014), Coycle dan Kesler (2002), Foote dan Tang (2008).

H3: Morrison (1994), Derya *et al* (2012), Konrad *et al* (2000), Susanti dan Wimbari (2012)

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif berbentuk penelitian asosiatif yang memiliki hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, jadi di dalam penelitian ini terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Penelitian ini dilakukan di PT.BPR Pedungan. Alasan melakukan penelitian pada karyawan PT.BPR Pedungan yaitu karena ditemukan masalah yang terkait dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, *gender* dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT.BPR Pedungan. Selain itu

pemilihan lokasi ini didasarkan adanya narasumber dan data yang cukup mampu diolah oleh peneliti.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan pemberian kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT.BPR Pedungan. Sumber sekunder dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan, sejarah perusahaan dan struktur organisasi.

Pengukuran Konstruk

Paramita dkk (2007) dalam kehidupan berorganisasi, OCB yang didefinisikan sebagai bersifat pro-sosial sangat membantu para pegawai baru, tetapi tidak termasuk di dalamnya tentang deskripsi formal pekerjaan mereka, tetapi lebih kepada membantu seorang asisten dengan pekerjaannya, membantu mengerjakan tugas baru, membantu melakukan pekerjaan yang nantinya hanya mengangkat nama kelompok bukan individu dan pengenalan terhadap pegawai baru. Greenberg dan Baron (2003), memberikan lima dimensi dari OCB: 1) *Altruism* merupakan suatu hal yang terjadi ketika seorang karyawan memberikan pertolongan kepada karyawan lain untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam keadaan tertentu atau tidak seperti biasanya; 2) *Conscientiousness* mengacu pada seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan (dalam hal berperilaku) dilakukan dengan cara melebihi atau diatas apa yang telah disyaratkan oleh organisasi atau perusahaan; 3) *Sportmanship* merupakan suatu sikap yang lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek negatif; 4) *Courtesy* merupakan perilaku-perilaku baik, misalnya perilaku

membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah; 5) *Civic Virtue* merupakan tindakan yang dilakukan untuk ikut serta mendukung fungsi-fungsi administrasi organisasi.

Yesika Yuniar dkk (2011) menyatakan kepuasan kerja menjadi penting dalam sebuah organisasi karena kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap efektifitas organisasi. Kepuasan kerja mencegah munculnya perilaku menyimpang di tempat kerja seperti pembentukan serikat pekerja, pergaulan tidak pantas, dan kelambanan. Azeem (2010) mengungkapkan bahwa terdapat lima komponen-komponen kepuasan kerja, yaitu: 1) Pembayaran (*pay*), yaitu sejumlah upah yang diterima bawahan dianggap pantas dan sesuai dengan beban kerja mereka; 2) Pekerjaan (*job*), yaitu pekerjaan yang menarik dan memberikan kesempatan untuk pembelajaran bagi bawahan serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan; 3) Kesempatan promosi (*promotion opportunities*), yaitu adanya kesempatan bagi bawahan untuk maju dan berkembang dalam organisasi; 4) Atasan (*supervisor*), yaitu kemampuan atasan untuk menunjukkan perhatian terhadap bawahan, memberikan bantuan teknis, serta memperlakukan bawahan secara baik; 5) Rekan Kerja (*co-workers*), yaitu rekan kerja yang pandai secara teknis, bersahabat, dan saling mendukung dalam lingkungan kerja.

Guven (2012) menyatakan komitmen organisasional adalah sebagai keadaan dalam mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam

organisasi tersebut. Meyer dan Allen (1991) mengemukakan tiga dimensi untuk mengukur tingkat komitmen karyawan yaitu meliputi: 1) *Affective Commitment*, yaitu keterikatan emosional yang dirasakan pegawai, rasa ikut sebagai bagian dari organisasi dan rasa keterlibatan dalam organisasi; 2) *Continuance Commitment* adalah penilaian pegawai tentang apakah biaya untuk keluar dari organisasi adalah lebih besar daripada biaya untuk terus bekerja di dalam organisasi; 3) *Normative Commitment* adalah rasa tanggung jawab yang dimiliki pegawai terhadap organisasinya.

Gender adalah suatu konsep untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari sikap dan perilaku. Dalam penelitian ini variabel *gender* diproksi dengan laki-laki dan perempuan. *Gender* merupakan variabel dummy, dimana untuk kategori perempuan diberikan skor 0 dan laki-laki diberikan skor 1.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah dalam penelitian ini adalah karyawan PT.BPR Pedungan yang berjumlah 75 orang. Metode yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 75 orang.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan bila korelasi tiap faktor tersebut positif 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat (Sugiyono, 2012:115). Uji Reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran

dapat dipercaya atau dapat diandalkan, dengan kata lain uji reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi suatu alat pengukur. Pengujian statistik dengan menggunakan *cronbach's alpha instrument* dikatakan *reliable* atau dapat dipercaya untuk mengukur variabel bila memiliki nilai *alpha* lebih besar dari 0,60.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan dianalisis dengan cara regresi linear berganda, untuk mengetahui ketergantungan suatu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Analisis ini juga dapat menduga arah dari hubungan tersebut serta mengukur derajat keeratan hubungan antara satu variabel terikat dengan satu variabel bebas. Peneliti dibantu dengan program komputer *Statistical Package of Sosial Science (SPSS)*.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik atau uji statistik. Pengujian normalitas nilai residual dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *one-sample kolmogorovsmirnov test*. Apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 (*alpha*) maka semua data dalam penelitian dikatakan berdistribusi normal (Utama, 2012:106).

2) Uji heteroskedastisitas

Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan menggunakan uji statistik Glejser. Model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas bila nilai signifikansi variabel bebas terhadap nilai absolute residual diatas $\alpha = 0,05$ (Utama, 2012:106).

3) Uji Multikolonieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dapat juga dilihat dari tolerance dan Variante Inflation Factor (VIF). Nilai tolerance yang besar di atas 0,1 atau 10 persen dan bila VIF di bawah 10, menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas (Utama, 2012:106).

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *gender* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT.BPR Pedungan.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *gender* memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* di PT.BPR Pedungan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian validitas setiap butir digunakan analisis item, yang mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir. Suatu instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasi antar butir pertanyaan $> 0,3$. Tabel 1 menyajikan hasil uji validitas instrumen penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu variabel pada penelitian. Apabila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukuran tersebut reliabel. Instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Tabel 2 menyajikan hasil uji reliabilitas instrument penelitian.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan
Organizational Citizenship Behavior

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Pernyataan	Keterangan
1	Kepuasan kerja (X1)	X1.1	0,629	Valid
		X1.2	0,560	Valid
		X1.3	0,659	Valid
		X1.4	0,602	Valid
		X1.5	0,600	Valid
2	Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,634	Valid
		X2.2	0,590	Valid
		X2.3	0,536	Valid
		X2.4	0,615	Valid
		X2.5	0,527	Valid
		X2.6	0,503	Valid
		X2.7	0,419	Valid
		X2.8	0,651	Valid
		X2.9	0,720	Valid
4	OCB (Y)	Y1	0,572	Valid
		Y2	0,507	Valid
		Y3	0,718	Valid
		Y4	0,572	Valid
		Y5	0,708	Valid

Sumber : Hasil analisis SPSS, 2016

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan
Organizational Citizenship Behavior

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,669	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,743	Reliabel
OCB	0,677	Reliabel

Sumber : Hasil analisis SPSS, 2016

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Dalam deskripsi data akan diuraikan persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, *gender*, OCB yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Penilaian secara kuantitatif menggunakan skala interval dengan mengintegrasikan rata-rata skor menurut kategori penilaiannya. Rumus (Husaini Usman dan Purnomo Setiadi Akbar, 2006 : 84) .

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai tertinggi} &= 5 \\
 \text{Nilai terendah} &= 1 \\
 \text{Rentang} &= 5 - 1 = 4 \\
 \text{Kelas interval } (p) &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} \\
 &= \frac{4}{5} \\
 &= 0,80
 \end{aligned}$$

Dari interval klas 0,80 bisa ditentukan kriteria mengenai iklim organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerjasebagai berikut .

- 1,00–1,80 = sangat tidak setuju
- 1,80–2,60 = tidak setuju
- 2,60–3,40 = cukup setuju
- 3,40–4,20 = setuju
- 4,20–5,00 = sangat setuju

1) Kepuasan Kerja

Tabel 3.
Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No	Indikator	Skor Jawaban					Rata-Rata	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan kontribusi yang saya berikan. (X _{1.1})	0	6	15	49	5	3.70	Baik
2	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. (X _{1.2})	0	1	10	53	11	3.98	Baik
3	Saya memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan. (X _{1.3})	0	0	20	48	7	3.82	Baik
4	Atasan saya memperlakukan bawahan sebagai rekan, bukan sebagai bawahan. (X _{1.4})	0	3	16	45	11	3.85	Baik
5	Hubungan dengan rekan-rekan kerja berjalan dengan baik. (X _{1.5})	0	0	3	45	27	4.32	Sangat Baik
X1							3.93	Baik

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 3 hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 5 pernyataan tentang kepuasan kerja yang dijawab 75 orang responden, maka terlihat bahwa rata-rata skor dari 5 pernyataan mengenai kepuasan kerja yaitu sebesar 3,93 yang berada di kisaran 3,40–4,20 yang berarti tanggapan responden terhadap kepuasan kerja karyawan PT BPR Pedungan adalah baik. Kriteria baik ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja di PT.BPR Pedungan tinggi. Ini berarti gaji yang diberikan sesuai dengan kontribusi karyawan tergolong baik, pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan tergolong baik, karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karir atau untuk dipromosikan tergolong baik, perilaku atasan memperlakukan bawahan sebagai rekan, bukan sebagai bawahan tergolong baik dan karyawan merasa hubungan dengan rekan-rekan kerja sudah berjalan sangat baik.

2) Komitmen Organisasi

Tabel 4.
Jawaban Responden Terhadap Komitmen Organisasi

No	Indikator	Skor Jawaban					Rata-Rata	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa ikut memiliki organisasi ini. (X _{2.1})	0	0	6	57	12	4.08	Baik
2	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini. (X _{2.2})	0	4	13	57	1	3.73	Baik
3	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga dari organisasi ini. (X _{2.3})	0	1	5	61	8	4.01	Baik
4	Saya merasa bahwa bekerja pada organisasi ini merupakan kesempatan yang terbaik. (X _{2.4}).	0	1	5	60	9	4.02	Baik
5	Saya merasa rugi apabila keluar dari organisasi ini. (X _{2.5}).	0	3	12	53	7	3.85	Baik
6	Saya menganggap bekerja pada organisasi saat ini merupakan suatu kebutuhan. (X _{2.6}).	0	1	11	51	12	3.98	Baik
7	Saya menganggap bahwa loyalitas adalah penting. (X _{2.7}).	0	0	3	56	16	4.17	Baik
8	Saya berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir saya pada organisasi ini. (X _{2.8})	0	0	29	42	4	3.66	Baik
9	Saya tidak tertarik pada tawaran organisasi lain yang mungkin lebih baik dari tempat ini (X _{2.9})	0	2	33	36	4	3.56	Baik
X2							3.89	Baik

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4 hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 9 pernyataan tentang komitmen organisasi yang dijawab 75 orang responden, maka terlihat bahwa rata-rata skor dari 9 pernyataan mengenai komitmen organisasi yaitu sebesar 3,89 yang berada di kisaran 3,40–4,20 yang berarti baik. Kriteria baik ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi di PT.BPR Pedungan tinggi. Ini berarti bahwa komitmen organisasi di PT.BPR Pedungan tinggi. Ini berarti karyawan merasa ikut memiliki organisasi, merasa terikat secara emosional

dengan organisasi, dan merasa menjadi bagian dari keluarga dari organisasi berjalan dengan baik.

Karyawan merasa bahwa bekerja pada organisasi merupakan kesempatan yang terbaik, merasa rugi apabila keluar dari organisasi, dan menganggap bekerja pada organisasi merupakan suatu kebutuhan tergolong baik. Karyawan menganggap bahwa loyalitas adalah penting, berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir pada organisasi dan tidak tertarik pada tawaran organisasi lain yang mungkin lebih baik tergolong baik.

3) *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel 5.
Jawaban Responden Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

No	Indikator	Skor Jawaban					Rata-Rata	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Saya bersedia membantu pekerjaan rekan kerja yang absen atau cuti.(Y ₁)	0	7	4	60	4	3.81	Baik
2	Saya bersedia datang bekerja lebih awal jika diperlukan.(Y ₂)	0	1	3	57	14	4.12	Baik
3	Saya bersedia menjalankan tugas tanpa komplain.(Y ₃)	0	10	9	47	9	3.73	Baik
4	Saya bersedia menghindari konflik. (Y ₄)	0	3	2	49	21	4.17	Baik
5	Saya berpartisipasi aktif dalam hubungan-hubungan keorganisasian. (Y ₅)	0	2	15	52	6	3.82	Baik
Y							3,93	Baik

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 5 hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 5 pernyataan tentang OCB yang dijawab 75 orang responden, maka terlihat bahwa rata-rata skor dari 5 pernyataan mengenai OCB yaitu sebesar 3,93 yang berada di kisaran 3,40–4,20 yang baik. Hal ini berarti tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan di PT.BPR Pedungan tinggi. Ini berarti karyawan bersedia menggantikan rekan kerja yang absen atau cuti datang bekerja lebih awal jika

diperlukan, menjalankan tugas tanpa komplain dan karyawan memiliki kesediaan yang baik untuk dapat menghindari konflik serta partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian sudah berjalan dengan baik.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Hasil dari uji *Kolmogorov-Smirnov* menemukan hasil bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,753. Hal ini berarti model regresi terdistribusi secara normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Nilai Sig. dari variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *gender*, masing-masing sebesar 0,399, 0,563 dan 0,435. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

3) Uji Multikolinearitas

Nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan dan Pembuktian Hasil Uji

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, untuk menganalisis data digunakan metode analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui dan

menunjukkan arah serta besarnya pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Gender*, baik secara simultan maupun parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT.BPR Pedungan.

Dalam model analisis pada penelitian ini, yang digunakan sebagai variabel bebas adalah Kepuasan Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan *Gender* (X_3). Sedangkan yang digunakan sebagai variabel terikat pada penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Analisis ini menggunakan bantuan SPSS dalam pengolahan.

Tabel 6.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Koefisien	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Signifikansi
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta (a)	4,106	2,667		1,540	0,128
Kepuasan kerja (x_1)	0,279	0,085	0,294	3,290	0,002
Komitmen organisasi (x_2)	0,265	0,090	0,285	2,930	0,005
<i>Gender</i> (x_3)	1,511	0,315	0,404	4,789	0,000
F hitung	:	40,003			
Signifikansi F	:	0,000			
R Square	:	0,628			
Adjusted R Square	:	0,613			

Sumber : Hasil analisis SPSS, 2016

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 6, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 4,106 + 0,279X_1 + 0,265X_2 + 1,511X_3$$

Menguji Ketepatan Model Regresi (F-test)

Hasil dari analisis data menemukan hasil bahwa nilai F_{hitung} sebesar 40,003, signifikansi ($p-value$) sebesar 0,000. Berdasarkan nilai toleransi yang diberikan yaitu $\alpha = 5$ persen dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_i diterima.

Ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *gender* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT.BPR Pedungan. Nilai determinasi total sebesar 0,628 mempunyai arti bahwa sebesar 62,8 persen variasi *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh variasi kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *gender*, sedangkan sisanya sebesar 37,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Uji Hipotesis

1) **Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Berdasarkan Tabel 6 koefisien kepuasan kerja (β_1) sebesar 0,279 dengan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari $\alpha (0,002 < 0,05)$. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT.BPR Pedungan. Hal ini juga dapat dibuktikan dari t_{hitung} sebesar 3,290 lebih besar dari t_{tabel} sebesar $t_{(0,05;71)} = 1,994$ ($t_{hitung} = 3,290 > t_{tabel} = 1,994$). Nilai yang menandakan arah hubungan yang positif, dengan demikian dapat dijelaskan 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*. Jadi, hipotesis pertama dalam penelitian ini terdukung.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chiboiwa *et al* (2011) juga membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan OCB. Rini (2013) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi OCB karyawan. Wagner dan Rush (2000), Yoon dan Suh (2003) penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB.

2) **Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Berdasarkan Tabel 6 koefisien komitmen organisasi (β_2) sebesar 0,265 dengan nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari α ($0,005 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT.BPR Pedungan. Hal ini juga dapat dibuktikan dari t_{hitung} sebesar 2,930 lebih besar dari t_{tabel} sebesar $t_{(0,05;71)} = 1,994$ ($t_{hitung} = 2,930 > t_{tabel} = 1,994$). Nilai yang menandakan arah hubungan yang positif, dengan demikian dapat dijelaskan 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*. Jadi, hipotesis kedua dalam penelitian ini terdukung.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Thoyib dan Surachman (2013) menyatakan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Supriyanto (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

3) **Analisis Pengaruh Gender terhadap Organizational Citizenship Behavior**

Berdasarkan Tabel 6 koefisien gender (β_3) sebesar 1,511 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa *gender* secara parsial berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* di PT.BPR Pedungan. Hal ini juga dapat dibuktikan dari t_{hitung} sebesar 4,789 lebih besar dari t_{tabel} sebesar $t_{(0,05;71)} = 1,994$ ($t_{hitung} = 4,789 > t_{tabel} = 1,994$). Nilai yang menandakan ada pengaruh *gender* terhadap *organizational citizenship behavior* (terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* berdasarkan *gender*). Jadi, hipotesis ketiga dalam penelitian ini terdukung.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yaitu *gender* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* berdasarkan *gender*). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti dan Wimbari (2012) mengemukakan bahwa OCB yang dimiliki laki-laki lebih tinggi daripada perempuan, sehingga mempengaruhinya untuk berbagi *explicit knowledge*. Hal ini disebabkan karena laki-laki lebih peduli dengan organisasi termasuk dengan data-data organisasi seperti dokumen-dokumen dan pesan-pesan penting dari organisasi sehingga lebih

sportif untuk membagikan pengetahuan, selain itu, laki-laki lebih mempertimbangkan pekerjaan sebagai sesuatu yang sentral daripada perempuan. Namun hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Konrad *et al* (2000) mengemukakan bahwa perilaku kerja seperti menolong individu lain, bersahabat dan bekerjasama dengan individu lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita berbanding laki-laki.

Pada PT.BPR Pedungan pengaruh *gender* terhadap OCB lebih didominasi oleh laki-laki karena laki-laki lebih mempertimbangkan pekerjaan sebagai sesuatu yang sentral daripada perempuan sehingga membuat laki-laki lebih peduli kepada perusahaan. Namun berbeda dengan perempuan mereka lebih cenderung menganggap keluarga sebagai pusat kehidupan mereka. Hal tersebut dapat dilihat dimana laki-laki lebih dominan pada kesediaannya untuk datang bekerja lebih awal, dapat bekerja lembur dan tidak absen jika terjadi pertemuan penting di dalam organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* di PT.BPR Pedungan. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* di PT.BPR Pedungan. *Gender* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* di PT.BPR Pedungan (terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* berdasarkan *gender* di PT.BPR Pedungan).

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebaiknya pemimpin di PT.BPR Pedungan memberikan gaji sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada karyawan. Hal tersebut perlu dilakukan agar karyawan dapat termotivasi untuk mendapat hasil kerja yang lebih baik dan dapat lebih meningkatkan OCB di PT.BPR Pedungan. Sebaiknya pemimpin di PT.BPR Pedungan memberikan *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan yang memiliki masa kerja yang cukup lama di PT.BPR Pedungan. Hal tersebut dilakukan agar karyawan tidak tertarik pada tawaran organisasi lain yang mungkin lebih baik dari PT.BPR Pedungan.

Sebaiknya pemimpin di PT.BPR Pedungan memperlakukan secara adil antara karyawan laki-laki dan perempuan agar tingkat *organizational citizenship behavior* antara karyawan laki-laki dan perempuan sama. Penelitian selanjutnya agar lebih mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain seperti kejujuran, sikap ketelitian, dukungan pimpinan, produktivitas kerja, kognisi, *workplace deviance behavior*, performansi kerja, dan *emotional exhaustion*.

REFERENSI

- Azeem, S.M. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman, *Journal of Psychology*, 1, pp: 295-299.
- Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. 2002. Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization. *Academy of Management Journal*,7(4), pp:502-522.
- Cekmecelioglu, Hulya Gunduz., Ayse Günsel and Tugce Ulutas. 2012. Effects Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction: An Empirical Study On Call Center Employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58,pp: 363-369.
- Chiboiwa, Malvern W, Crispin Chipunza and Michall O. Samuel. 2011. Evaluation of Job Satisfaction and Organisational Citizenship Behaviour:

- Case Study of Selected Organisations in Zimbabwe. *African Journal of Business management*, 5(7), pp: 2910-2918.
- Coyle-Shapiro, J., & Kessler, I., 2002. Consequences of the Psychological Contract for the Employment Relationship: A Large Scale Survey, *Journal of Management Studies*, 37(7), pp: 903-930.
- Curtis, S., and Wright, D. 2001. Retaining employees - the fast track to commitment, *Management Research News*, 24(8), pp: 59-64.
- Darmawati, Arum, Hidayati, Lina Nur & Herlina, Dyna S. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economica*, 9 (1), h:10-17.
- Derya Kara, Muzaffer Uysal, Vincent P. Magnini. 2012. "Gender differences on job satisfaction of the five-star hotel employees: The case of the Turkish hotel industry", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(7), pp: 1047-1065.
- Foote, D.A., and Tang, Thomas Li-Ping. 2008. Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB) Does team commitment make a difference in self-directed teams? *Management Decision*, 6, pp: 933-947.
- Gautam, Thanswur, Rulf van Dick, Ulrich Wagner, Narottam Upadhyay, and Ann J. Davis. 2004. *Organizational Citizenship Behavior and Organization on Commitment in Nepal*. Aston Business School. Aston University. Birmingham.
- George, D., Carroll, P., Kersnick, R., & Calderon, K. 1998. *Gender-Related Patterns of Helping Among Friends Psychology of Women Quarterly*, 22, pp: 685-704.
- Greenberg, J., Baron, R.A. 2003, *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Güven Özdem. 2012. The Relationship Between The Organizational Citizenship Behavior and the Organizational and Professional Commitments of Secondary School Teachers. *Journal Of Global Strategic Management*, 12, pp: 47-64.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2., Yogyakarta: BPFE.
- Herminingsih, Anik. 2012. Spiritualitas dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 1(2): h:126-140.
- Husaini Usman dan Akbar Purnomo Setiadi. 2006. *Pengantar Statistika*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Koesmono, H. Teman. 2007. Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), h: 30-40.
- Konrad, A.M; Ritchie, J.E; Lieb, P & Corrigan, E., 2000. Sex differences and similarities in job attribute preferences: a meta analysis. *Psychological Bulletin*, 126, pp: 593-641.

- Krietner, R. & Kinicki, R. 2004. *Organizational Behavior, 6th edition*. New York: McGrawHill.
- Lepine, J. A., Ernes, A. & Johnson, D. E. 2002. The Nature and Dimensionality of OCB.: A Critical Review and Meta Analysis. *Journal of Applied Psychology* 87(1), pp: 52-65.
- Lo, M.C., Ramayah, T., & Swee Hui, J.K. 2006. An Investigation of Leader Member Exchange Effect on Organizational Citizenship Behavior in Malaysia. *Journal of Business and Management*, 12(1), pp:5-23.
- Maharani.V.;E.A. Troena; & Noermijati. 2013. Organizational Citizenship Behavior Role In Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal Of Business and Management*, 8, pp: 1833-3850.
- Meyer, J. & Allen, N. 1991. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*.
- Morrison, E.W. 1994. Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of The Employee's Perspective. *Academy of Management Journal*, 37(4), pp.1543-1567.
- Oemar, Yohanas. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(10), h:65-75.
- Organ, D. W. 1988. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Paramita ,Arina Ratna, Rahardjo,Mudji,&Sofian,Syuhada. 2007. Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi OCB Pegawai Kontrak (Studi Pada Pegawai Kontrak di Lingkungan Univeristas Diponegoro Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 4(2), h: 61.
- Prabowo, Vania Claresta dan Setiawan, Roy. 2013. Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasional Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada BLUE BIRD GROUP Surabaya. *Agora jurnal*, 1(3).
- Rini, Dyah Puspita. 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*, 1(1), h:69-88.
- Robbins, S, P. dan T. A. Judge. 2008. *Organizational Behavior*. 12th ed. Salemba Empat. Jakarta.
- Sena ,Tety Fadhila. 2011. Variabel Antiseden Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(1), h: 70-77.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Supriyanto, Agus. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Riset Manajemen & Akuntansi*, 5(10), h:24-40.

- 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*, 8(1), h:50-61.
- Thoyib, Armanu dan Surachman. 2013. Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediator Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 1(4), h:547-557.
- Wagner, Sharon L & Rush, Michael C. 2000. Altruistic organizational citizenship behavior: Context, disposition, and age. *The Journal of Social Psychology*; 140 (3), p:379.
- Wardianto, M. 2012. Komitmen Kerja Ditinjau Dari Tipe Temperamen dan Jenis Kelamin Survei Pada Karyawan Produksi PR. Jaya Makmur Malang. *Jurnal Psikologi*, 1(2), h:74-85.
- Yesika Yuniar, I.G.A.A, Nurtjahjanti, Harlina, Rusmawati, Diana. 2011. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Resiliensi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD BALI. *Jurnal Psikologi Undip*, 9(1): h:11-20.
- Yoon, Mahn. Hee, Suh, Jaebeom. 2003. Organizational citizenship behaviors and service quality as external effectiveness of contact employees. *Journal of Business Research*, 56 pp: 597– 611.