

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DI
DINAS KOPERASI**

**I Gede Bayu Pratama¹
I Wayan Mudiarta Utama²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
email: pratamabayurvs@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini dilakukan di Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Bali dengan responden sebanyak 67 orang dengan menggunakan metode *sensus*. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala *Likert* 5 point untuk mengukur 13 item pernyataan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Untuk meningkatkan perilaku *organizational citizenship behaviour* di dalam organisasi sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan komitmen normatif dan kesempatan promosi.

Kata kunci: komitmen organisasional, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*.

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the influence of organizational commitment and job satisfaction against organizational citizenship behavior. This research was conducted at the Department of Cooperatives Micro, Small and Medium Enterprises the Province of Bali with the respondents as many as 67 people by using the method of census. Data collection is done by dissemination of the questionnaire using Likert scale 5 points to measure 13 item statement. Analytical techniques used was multiple linear regression analysis. The results of the analysis showed that the organization commitment to a positive and significant effect against organizational citizenship behavior and job satisfaction the positive and significant effect against the organizational citizenship behavior. To improve the behavior of organizational citizenship behavior in the organization of the company should pay more attention to the normative commitments and opportunities of promotion.

Keyword: *organizational commitment, job satisfaction and organizational citizenship behavior.*

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam sebuah organisasi sangat diperlukan untuk mendukung aktivitas dan tercapainya tujuan dari organisasi. Agar dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik, pemimpin serta bagian yang menangani sumber daya manusia harus memahami dengan baik masalah manajemen sumber daya manusia (Widodo, 2015). Davoudi (2010) dalam setiap perusahaan, sumber daya manusia merupakan sumber daya paling vital yang dimiliki oleh perusahaan. Keseluruhan kegiatan perusahaan atau organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang ada, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia menjadi faktor penentu berhasil atau tidaknya perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan.

Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka atau OCB (Lamidi, 2008). Menurut Organ (1995) OCB adalah sebuah perilaku dalam organisasi yang tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal. OCB merupakan perilaku ekstra yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya perusahaan secara efektif (Robbins, 2009: 40). Robbins dan Judge (2008: 40) mengemukakan fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang memahami OCB dengan baik akan memiliki kemampuan yang lebih baik dari organisasi lain.

Maio (2011) berpendapat OCB dianggap sebagai sarana yang digunakan karyawan untuk memberikan kontribusinya kembali kepada perusahaan, jika seorang karyawan puas dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan lebih

cenderung membantu karyawan lain dengan menerapkan OCB. Sebaliknya, jika kepuasan kerjanya rendah maka karyawan akan jarang menerapkan OCB dalam pekerjaannya.

Dunia kerja yang berkembang dan dinamis, di mana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangat penting, maka organisasi membutuhkan karyawan yang mampu menerapkan perilaku OCB. Membantu individu lain yang ada dalam tim, menawarkan diri untuk mengerjakan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan dalam perusahaan, serta mau mentoleransi kerugian dan gangguan (Robbins dan Judge, 2008: 40). OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti komitmen organisasional dan kepuasan kerja.

Komitmen organisasional adalah salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku OCB pada karyawan. Durkin dan Bennet (1999) berpendapat bahwa komitmen organisasional merupakan sikap loyalitas karyawan dan proses yang berkelanjutan dari seorang karyawan untuk mengekspresikan perhatian mereka kepada keberhasilan dan kebaikan dalam organisasi. Sikap loyalitas ini diindikasikan dengan tiga hal, yaitu: 1) keinginan kuat seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi; 2) kemauan untuk mengerahkan usahanya untuk organisasi; dan 3) keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi Luthans (2006: 249).

Komitmen organisasional dipilih sebagai salah satu variabel yang mempengaruhi timbulnya OCB karena berdasarkan penelitian sebelumnya menyebutkan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan

terhadap munculnya perilaku OCB. Selain itu, hasil wawancara yang telah dilakukan juga menunjukkan indikasi rendahnya komitmen organisasional di Dinas Koperasi. Indikasi rendahnya komitmen organisasional terlihat dari sikap karyawan yang tidak ingin terlibat dalam program yang mendukung tercapainya tujuan dari organisasi serta kurangnya rasa kekeluargaan yang dimiliki oleh karyawan.

Wagner dan Rush (2000) menyatakan komitmen organisasional berpengaruh pada OCB. Lamidi (2008) menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB pada 42 dosen di Surakarta dan mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki oleh para dosen maka kecenderungan mereka melakukan OCB juga akan semakin tinggi. Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB pernah dilakukan oleh Rini dkk. (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya akan menentukan bagaimana hasil yang diperoleh perusahaan dalam mencapai tujuan. Sikap ini ditunjukkan dengan adanya penerimaan karyawan atas tujuan dari perusahaan mengenai kesediaan untuk bekerja keras dan ingin tetap tinggal di dalam perusahaan. Komitmen organisasional mungkin bisa didefinisikan sebagai kekuatan relatif pada pengidentifikasian karyawan dengan melibatkan organisasi (Suma dan Jonida., 2013). Komitmen organisasional akan menunjukkan bagaimana kemauan seorang karyawan dalam melanjutkan pekerjaannya, setia

pada organisasinya, mengerahkan usaha ekstra untuk pencapaian tujuan dan pengidentifikasian karyawan dalam memenuhi tujuan organisasi (Haq *et al.*, 2014).

Selain komitmen organisasional, kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang memicu timbulnya OCB dalam organisasi. Douglas (2006) menjelaskan sumber dari kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, lingkungan kerja yang baik, dan rekan kerja yang mendukung. Podsakoff *et al.* (dalam Achmad Sani, 2013) mengungkapkan bahwa karyawan yang puas umumnya lebih mudah untuk melakukan kontribusi yang lebih (OCB). Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya.

Kepuasan kerja sebagai salah satu variabel yang diteliti karena dalam penelitian sebelumnya kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap timbulnya OCB. Hasil wawancara yang telah dilakukan juga menunjukkan indikasi rendahnya kepuasan kerja karyawan yang juga diikuti dengan rendahnya perilaku OCB di Dinas Koperasi. Indikasi yang menunjukkan rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang mengeluh mengenai kurangnya kesempatan promosi jabatan yang bisa mereka dapatkan.

Lu *et al.* (2013) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa OCB dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja, semakin tinggi

tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi juga tingkat OCB karyawan pada perusahaan tersebut. Najafi et al. (2011) mengungkapkan jika seorang karyawan puas terhadap pekerjaannya maka dia akan lebih sering menerapkan OCB pada pekerjaannya. Rini dkk. (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB, kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kesukarelaan seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya.

Teori OCB yang mendasari penelitian ini merupakan yang diungkapkan oleh Organ (1995) yang mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual manusia yang bersifat bebas, tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendapat dorongan keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Indikator OCB dibagi menjadi 5 jenis yaitu *Altruism*, *Civic Virtue*, *Conscientiousness*, *Courtesy* dan *Sportmanship*. Teori OCB menurunkan komitmen organisasional dan kepuasan kerja sebagai prediktor utama yang memiliki hubungan positif dengan OCB (Podaskoff, 2000).

Mayfield (2013) mengungkapkan OCB adalah perilaku yang dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan melebihi tanggung jawab yang telah diberikan dan ditetapkan oleh organisasi kepada mereka sehingga dapat meningkatkan efisiensi dalam organisasi. Huang (2012) mengemukakan tiga kategori perilaku karyawan, yaitu: 1) berpartisipasi, terikat dan berada dalam suatu organisasi; 2) harus menyelesaikan suatu pekerjaan dan bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip yang diatur oleh organisasi; serta 3) melakukan aktivitas yang inovatif dan spontan melebihi proporsi perannya dalam organisasi, kategori

terakhir yang sering disebut dengan OCB. Lee dan Low (2013) mengatakan bahwa OCB merupakan perilaku yang sukarela dan saling membantu tanpa adanya permintaan untuk diberikan imbalan yang bertujuan untuk mendukung kemajuan organisasi.

Organ, *et al.* (2006:8) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas, yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Disebut bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan dalam deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai keputusan personal seorang karyawan. OCB adalah perilaku yang diskresioner, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat meningkatkan fungsi efektifitas dari sebuah organisasi (Paille, 2009). OCB merupakan sebuah perilaku positif, dalam hal ini adalah perilaku yang ditunjukkan individu dalam sebuah organisasi untuk membantu pekerjaan individu lain. Perilaku ini tidak diharapkan oleh organisasi secara formal tapi individu tetap melakukannya karena keinginan tersebut timbul dari diri sendiri (Humphrey, 2012). Garay (2006) menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang karyawan untuk bersedia melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan organisasi itu sendiri.

Kumar *et al.* (2009) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang memberikan kontribusi pada terciptanya efektifitas organisasi dan tidak berkaitan

dengan sistem *reward* organisasi. Kumar *et al.* (2009) mengungkapkan bahwa OCB merupakan: 1) perilaku bebas pekerja yang tidak diharapkan, oleh karena itu organisasi tidak dapat memberikan penghargaan atau hukuman atas muncul atau tidaknya perilaku tersebut dalam organisasi; 2) perilaku individu yang memberikan manfaat bagi organisasi tapi tidak secara langsung diakui dalam sistem penghargaan formal organisasi; 3) perilaku yang bergantung pada setiap individu untuk memunculkan atau menghilangkan perilaku tersebut dalam lingkungan organisasi; dan 4) perilaku yang berdampak pada timbulnya efektifitas dan efisiensi kerja tim dan organisasi, sehingga memberikan kontribusi bagi produktifitas organisasi secara keseluruhan.

Menurut Nagar (2012) Komitmen organisasional adalah tingkat dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tetap tinggal dengan organisasi tersebut. Komitmen organisasional menunjukkan tingkat keyakinan dan loyalitas individu terhadap organisasinya atau intensitas seseorang untuk mengidentifikasi dirinya, serta tingkat keterlibatannya dalam organisasi (Indriyani dan Wisnu, 2011). Avolio *et al.* (2004), menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat dengan organisasinya.

Komitmen karyawan terhadap organisasi ditunjukkan dengan keterlibatannya secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi (Shinta, 2013). Keberhasilan organisasi dapat dicapai apabila karyawan dapat berperilaku positif terhadap diri mereka sendiri dan organisasi, melalui kejelasan tujuan, menentukan peran karyawan, pemberdayaan karyawan, otonomi di tempat kerja, kepuasan kerja dan

iklim kerja yang positif akan dapat mendorong prestasi, kreativitas dan kemampuan karyawan sehingga karyawan dapat bersikap positif terhadap organisasi (Arabiyat, 2011).

Sakiru *et al.* (2013) mengungkapkan kepuasan kerja adalah hal penting bagi karyawan untuk pengembangan organisasi, karyawan berharap mendapat lebih banyak kepuasan kerja dibandingkan dengan pekerjaan mereka sebelumnya. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006: 243). Rivai dan Mulyadi (2012: 246) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa banyak pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kartika dkk. (2014) menambahkan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu ikatan dan loyalitas yang dimiliki karyawan untuk melibatkan diri secara aktif dalam organisasi demi kemajuan organisasi.

Bakotic (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai. (Hasibuan, 2007) menyatakan kepuasan kerja didefinisikan sebagai kenikmatan yang dirasakan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Garboua dan Montmarquette (2004) menyatakan bahwa kepuasan kerja menggambarkan perasaan kerja yang didasari atas pengalaman kerjanya. Gibson *et al.* (2009: 152) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap para pekerja mengenai pekerjaannya yang dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya berdasarkan faktor-faktor yang terdapat dalam lingkungan kerja seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja dan manfaat lainnya bagi pekerja. Menurut Wicker

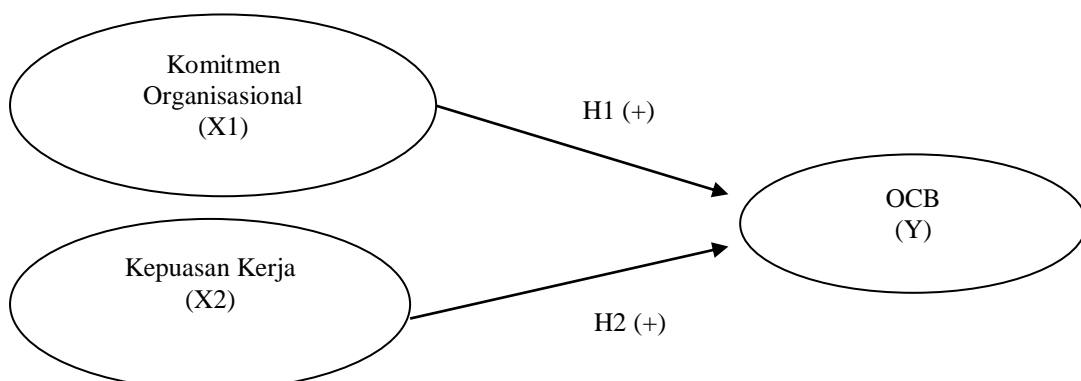
(2011) kepuasan kerja adalah rasa bangga dan kepuasan batin yang dicapai ketika seseorang dapat melakukan pekerjaan tertentu.

Meyer, Allen dan Smith mengatakan bahwa komitmen organisasi telah dihipotesiskan berhubungan secara positif dengan tipe perilaku OCB (Mayer dan Allen, 2013). Penelitian yang dilakukan Meyer dan Allen (2013) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi bentuk afektif memiliki hubungan yang sangat erat dengan OCB, sedangkan komitmen berkelanjutan justru tidak berhubungan dengan OCB. Kuehn dan Al Busaidi (2012) dalam penelitiannya justru menarik kesimpulan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap OCB dibanding dengan variabel lain yang digunakan dalam penelitian adalah kepuasan kerja dan komitmen normatif. Sejalan dengan itu, penelitian dari Rifqi (2015) juga menemukan bahwa komitmen normatif juga merupakan komponen yang berpengaruh paling dominan daripada komponen komitmen organisasi yang lain. Jadi komitmen organisasi baik afektif, berkelanjutan dan normatif memiliki pengaruh positif terhadap OCB. Hasil penelitian sebelumnya oleh Merry (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. Zeinabadi (2010) menemukan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Darmawati *et al.* (2013) menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan yang signifikan terhadap OCB. Selanjutnya, Kim (2006) menemukan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif pada OCB.

H₁: Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Robbins dan Judge (2008:113) menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor penentu utama dari perilaku ekstra peran atau OCB seorang karyawan. Karyawan yang puas cenderung berbicara positif tentang organisasinya. Selain itu karyawan yang puas juga lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaannya karena respon yang dihasilkan dari pengalaman positif mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Murphy *et al.* (2002) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap OCB. Krishnan *et al.* (2009) melakukan penelitian pada 85 orang administrasi dari lembaga pendidikan tinggi Malaysia, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Osman *et al.* (2015) menemukan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan OCB. Rini dkk. (2013) dalam penelitian yang dilakukan pada sejumlah karyawan swasta di Semarang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat OCB pada karyawan. Bowling (2010) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.



Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini digolongkan pada jenis penelitian asosiatif (hubungan) karena dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti (Sugiyono, 2013: 5). Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) sebagai variabel bebas, serta OCB (Y) sebagai variabel terikat. Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Bali yang berlokasi di Jalan D.I. Panjaitan Renon Denpasar Bali.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Menurut Sugiyono (2012: 23), data kuantitatif adalah data yang digunakan dalam penelitian dan data tersebut dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa tabel jumlah karyawan Dinas Koperasi. Data kualitatif adalah data yang berupa kata, kalimat, dan gambar yang berupa penjelasan-penjelasan. Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu berupa struktur dan sejarah dari Dinas Koperasi.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian, seperti data yang didapatkan melalui metode wawancara dan pemberian kuesioner terhadap responden. Data sekunder adalah data yang diperoleh berdasarkan dokumen-dokumen yang sudah ada dalam perusahaan, seperti sejarah singkat, dan data tentang jumlah karyawan.

Definisi operasional merupakan suatu definisi dari sebuah penelitian dan memberikan penjelasan yang akan mengukur masing-masing variabel yang akan

diteliti. Komitmen organisasional merupakan definisi dari sebuah hubungan yang menunjukkan loyalitas antara anggota organisasi terhadap organisasinya. Indikator dari komitmen organisasional menurut Meyer dan Allen (1991) 1) komitmen afektif, yaitu keinginan emosional karyawan untuk terlibat langsung dalam setiap kegiatan organisasi, dengan kata lain seseorang karyawan merasa bangga menjadi anggota organisasi. Dalam hal ini karyawan tetap berada dalam organisasi karena keinginannya sendiri, 2) komitmen berkelanjutan, yaitu Komitmen yang dicerminkan berdasarkan kebutuhan untuk tetap tinggal dengan pertimbangan untung rugi terkait tetap bertahan atau meninggalkan organisasi, 3) komitmen normatif, yaitu komitmen yang berdasarkan kewajiban untuk tetap tinggal yang timbul berdasarkan norma atau nilai loyalitas terhadap organisasi.

Kepuasan kerja adalah rasa senang hingga tidak senang yang timbul didalam diri karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan organisasi dan faktor-faktor lainnya dalam organisasi. Indikator kepuasan kerja menurut Schleicher *et al.* (2004); Luthans (2006); Robbins dan Judge (2008); Azeem (2010) 1) pembayaran, merupakan sesuatu yang lumrah bagi setiap pegawai dimana para pegawai mengharapkan pembayaran yang diterima sesuai dengan beban kerja yang mereka tanggung, 2) pekerjaan, pekerjaan yang diberikan dianggap menarik, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang, serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan mereka, 3) kesempatan promosi, adanya kesempatan bagi pegawai untuk berkembang dalam organisasi, misalnya: kesempatan untuk mendapat promosi, penghargaan, kenaikan jabatan, dan pengembangan individu, 4) atasan, kemampuan atasan

untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap pegawai, memberikan bantuan teknis, serta peran atasan dalam memperlakukan pegawai dalam pekerjaan sehari-hari, 5) rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja pandai secara teknis, bersahabat, dan saling mendukung dalam lingkungan kerja.

OCB merupakan bentuk perilaku bebas yang timbul dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan melebihi beban kerja formal mereka. Adapun indikator dari OCB menurut Organ (2006) 1) *altruim*, perilaku karyawan dalam membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas organisasi ataupun masalah pribadi yang tidak berkaitan langsung dengan organisasi, 2) *courtesy*, menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal, 3) *sportsmanship*, perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan, 4) *conscientiousness*, perilaku yang ditunjukkan dengan melebihi harapan organisasi, 5) *civic virtue*, perilaku yang mengidentifikasi tanggung jawab pada kehidupan organisasi seperti berpartisipasi dalam kegiatan perubahan organisasi .

Tabel 1.
Jumlah Pegawai Dinas Koperasi

No	Jabatan	Jumlah
1	Pejabat Eslon II	1
2	Pejabat Eslon III	6
3	Pejabat Eslon IV	18
4	Staf	38
5	Fungsional	4
Jumlah Pegawai		67

Sumber : Dinas Koperasi, 2016

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek maupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya agar dapat dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 115). Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan Dinas Koperasi.

Metode penarikan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh (Metode Sensus) yang merupakan teknik menentukan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2009). Adapun responden dalam penelitian ini adalah 67 orang, yaitu seluruh karyawan Dinas Koperasi.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode wawancara dan kuesioner. Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung pada karyawan atau pegawai Dinas Koperasi. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan yang telah disiapkan dalam bentuk daftar pernyataan secara tertulis mengenai komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan OCB.

Skala yang digunakan dalam pengukuran data adalah menggunakan *Skala Likert*. *Skala likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, sifat, pendapat, atau persepsi seseorang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012:132).

Kuesioner akan diukur menggunakan *skala likert* dengan nilai sebagai berikut.

Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
Tidak Setuju (TS)	= 2
Kurang Setuju (KS)	= 3
Setuju (S)	= 4
Sangat Setuju (SS)	= 5

Indikator variabel dalam penelitian ini seluruhnya diukur menggunakan *skala likert*. Skala ini mengukur dimana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkat setuju hingga tidak setuju yang dinyatakan oleh responden terhadap masing-masing pertanyaan. Model analisis yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan penelitian ini adalah regresi linear berganda. Permasalahan yang harus dijawab adalah variabel bebas (komitmen organisasional dan kepuasan kerja) berpengaruh secara simultan, parsial, dan dominan terhadap variabel terikat (*organizational citizenship behavior*). Model regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

\hat{Y} = *Organizational Citizenship Behavior*

X_1 = Komitmen Organisasional

X_2 = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien dari variabel bebas

e = Koefisien pengganggu.

Model analisis yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan penelitian ini adalah regresi linear berganda. Uji F bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linear berganda sebagai alat analisis yang menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikatnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Dinas Koperasi, maka diketahui karakteristik responden yang meliputi tiga aspek, yaitu tingkat pendidikan, usia serta jenis kelamin responden. Kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu sebanyak 67 kuesioner.

Tabel 2.
Karakteristik Responden

No	Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	SMA	24	35.8
2	D3	3	4.5
3	S1	26	38.8
4	S2	14	20.9
	Jumlah	67	100

No	Usia	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	>25	1	1.5
2	26-35	2	3
3	36-45	38	56.7
4	>45	26	38.8
	Jumlah	67	100

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	Laki-laki	35	52.2
2	Perempuan	32	47.8
	Jumlah	67	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Tabel 2. menunjukkan tiga karakteristik dari responden yang terdiri dari tingkat pendidikan, usia dan jenis kelamin. Responden penelitian di Dinas Koperasi, sebagian besar memiliki tingkat pendidikan S1 dengan jumlah 26 orang dengan persentase 38,8 persen. Untuk usia responden sebagian besar berusia antara 30-45 tahun, yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 56,7 persen. Jenis kelamin responden didominasi oleh karyawan laki-laki yaitu sebanyak 35 orang atau 52,2 persen.

Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner perlu dideskripsikan untuk memberikan suatu interpretasi yang jelas pada data yang diperoleh tersebut. Metode pengumpulan data mengenai tanggapan responden tentang variabel komitmen organisasional, kepuasan kerja, serta OCB dengan menggunakan alat berupa kuesioner yang dibuat berdasarkan indikator masing-masing variabel. Kriteria pengukuran penilaian responden digolongkan ke dalam beberapa skala pengukuran tertentu (Mudiarta dkk, 2015) yaitu:

1,00 – 1,80 = sangat tidak baik / sangat rendah / sangat tidak puas

>1,81 – 2,60 = tidak baik / rendah / tidak puas

>2,61 – 3,40 = cukup baik / sedang / cukup puas

>3,41 – 4,20 = baik / tinggi / puas

>4,21 – 5,00 = sangat baik / sangat tinggi / sangat puas

Tabel 3.
Deskripsi Persepsi Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasional di Dinas Koperasi.

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (%)					Rata – rata	Kriteria
		STS	TS	KS	S	SS		
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi.	0	11	16	26	14	3.64	Tinggi
2	Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko bagi saya.	0	7	10	32	18	3.91	Tinggi
3	Tidak etis bagi saya jika berpindah ke organisasi lain.	1	9	17	28	12	3.61	Tinggi
Variabel Komitmen Organisasional							3.72	Tinggi

Sumber: Data Diolah, 2016

Tabel 3. menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional yang digunakan di dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 3 item pernyataan. Hasil 3 item pernyataan yang berupa indikator terkait dengan

komitmen organisasional memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,72 dan masuk dalam kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasional tergolong tinggi.

Tabel 4.
Deskripsi Persepsi Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja di Dinas Koperasi.

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (%)					Rata – rata	Kriteria
		STS	TS	KS	S	SS		
1	Saya menerima upah yang sesuai dengan beban kerja.	0	2	14	41	10	3.88	Puas
2	Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab.	0	2	10	41	14	4.00	Puas
3	Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan.	0	2	22	32	11	3.78	Puas
4	Saya sudah diperlakukan dengan baik oleh pimpinan.	0	0	9	38	20	4.16	Puas
5	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman dalam lingkungan kerja.	0	2	13	41	11	3.91	Puas
Variabel Kepuasan Kerja							3.94	Puas

Sumber: Data Diolah, 2016

Tabel 4. menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja yang digunakan di dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 item pernyataan. Hasil 5 item pernyataan yang berupa beberapa indikator terkait kepuasan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,94 dan masuk dalam kriteria puas. Hal ini menunjukkan karyawan merasa puas terhadap tingkat kepuasan kerja yang mereka terima.

Tabel 5. menunjukkan bahwa variabel OCB yang digunakan di dalam penelitian ini yang diukur dengan menggunakan 5 item pernyataan. Hasil 5 item pernyataan yang berupa beberapa indikator yang berkaitan dengan OCB

memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,01 dan masuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan karyawan Dinas Koperasi memiliki tingkat OCB yang baik.

Tabel 5.
Deskripsi Persepsi Responden Terhadap Variabel OCB di Dinas Koperasi.

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (%)					Rata – rata	Kriteria
		STS	TS	KS	S	SS		
1	Saya bersedia untuk membantu rekan sekerja dengan sukarela tanpa mengharapkan imbalan.	0	2	5	39	21	4.18	Baik
2	Saya patuh terhadap peraturan perusahaan.	0	2	17	34	14	3.90	Baik
3	Saya tidak ada memberikan isu-isu yang dapat menjatuhkan karyawan lain.	0	5	13	31	18	3.93	Baik
4	Saya membantu meringankan masalah-masalah yang dihadapi sesama karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan.	0	5	5	31	26	4.16	Baik
5	Saya sukarela mendukung fungsi-fungsi organisasi secara professional.	0	4	13	36	14	3.90	Baik
Variabel OCB							4.01	Baik

Sumber: Data Diolah, 2016

Tabel 6.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.182	2.272		4.481	.000
Komitmen Organisasional	.258	.101	.292	2.538	.014
Kepuasan Kerja	.355	.122	.333	2.902	.005
R Square					0,266
F Statistik					11,626
Signifikansi					0,000

Sumber: Data diolah, 2016

Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Tahapan melakukan teknik analisis regresi linier berganda.

Perhitungan koefisien regresi linier berganda dilakukan dengan analisis regresi melalui *software SPSS 17.0 for Windows*, dan diperoleh hasil seperti pada Tabel 6.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel 3 maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots (2)$$

$$Y = 10,182 + 0,258 X_1 + 0,355 X_2 \dots \dots \dots (3)$$

Nilai determinasi total sebesar 0,266 mempunyai arti bahwa sebesar 26,6 % variasi OCB dipengaruhi oleh variasi komitmen organisasional, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 73,4 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Uji kelayakan model merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai yang tertera digunakan untuk uji kelayakan model analisis (dimana sejumlah variabel x mempengaruhi variabel y) dengan ketentuan angka probabilitas yang baik untuk digunakan sebagai model regresi harus < 0,05. Nilai ini bisa dilihat pada kolom Sig. Jika Sig. < 0,05, maka model analisis dianggap layak. Jika Sig. >0,05, maka model analisis dianggap tidak layak.

Tabel 7. hasil uji anova (UJI F) di atas, diperoleh nilai antar kelompok pembandingan = 2, nilai dalam kelompok penyebut = 66, pada alfa = 0.05 maka nilai F tabelnya adalah $F_{0,05}(2,66) = 3,14$. Sedang F hitung = 11,626. Nilai

Fhitung > Ftabel, 11,626 > 3,16, dengan nilai sig. 0,000 < 0,05. Maka H0 ditolak pada taraf nyata 0,05 (H1 diterima). Kesimpulannya, pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan) berarti bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Tabel 7.
Hasil Uji Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.162	2	30.081	11.626	.000 ^a
	Residual	165.599	64	2.587		
	Total	225.761	66			

Sumber: Data Diolah, 2016

Kriteria pengujian untuk menjelaskan interpretasi pengaruh antar masing-masing variabel. Berdasarkan hasil analisis pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,014 dengan nilai koefisien beta 0,258. Nilai Sig. t 0,014 < 0,05 mengindikasikan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB. Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,005 dengan nilai koefisien beta 0,355. Nilai Sig. t 0,005 < 0,05 mengindikasikan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Hasil pengujian hipotesis variabel komitmen organisasional terhadap OCB diperoleh Sig. t sebesar 0,014 dengan koefisien beta 0,258. Tingkat signifikansi 0,014 < 0,05 mengindikasikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh

positif dan signifikan terhadap OCB. Artinya apabila komitmen organisasional meningkat, maka OCB juga akan mengalami peningkatan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap OCB dapat diterima.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa para karyawan yang merasa bangga terhadap perusahaan, memiliki kekhawatiran akan resiko yang diterima jika meninggalkan organisasi dan percaya bahwa tidak etis jika karyawan meninggalkan organisasinya. Perilaku OCB yang meningkat ditandai dengan niat membantu rekan sekerja dengan sukarela, patuh terhadap peraturan perusahaan, tidak memberikan isu-isu yang dapat menjatuhkan karyawan lain, membantu meringankan masalah-masalah yang dihadapi sesama karyawan dan mendukung fungsi-fungsi organisasi secara profesional. Perilaku OCB para karyawan dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan intensitas penerapan komitmen organisasional bawahan.

Hasil pengujian hipotesis variabel kepuasan kerja terhadap OCB diperoleh nilai *Sig.t* sebesar 0,005 dengan koefisien *beta* 0,355. Tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$ mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Artinya apabila kepuasan kerja meningkat, maka OCB karyawan akan mengalami peningkatan juga. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB dapat diterima.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa para karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja, akan menunjukkan rasa sukarela mereka untuk

melakukan pekerjaan diluar deskripsi pekerjaanya. Adanya kesesuaian antara upah dengan sesuai beban kerja, bekerja dengan penuh tanggung jawab, mengerjakan pekerjaan dengan baik akan dipromosikan, diperlakukan dengan baik oleh pemimpin dan juga menikmati bekerja dengan teman-teman dalam lingkungan kerja akan meningkatkan perilaku OCB pada karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan Dinas Koperasi. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin tinggi tingkat komitmen organisasional maka perilaku OCB pada karyawan akan semakin meningkat. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan Dinas Koperasi. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka perilaku OCB pada karyawan juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka beberapa saran yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan bagi Dinas Koperasi di masa mendatang terutama yang berkaitan dengan komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan OCB. Dinas Koperasi sebaiknya organisasi meningkatkan komitmen normatif yang merupakan indikator dari komitmen organisasional dengan cara memberlakukan dengan sungguh-sungguh semua aturan yang ada di dalam organisasi agar dapat meningkatkan kesadaran karyawan akan kewajibannya untuk loyal kepada organisasi, serta organisasi juga berkewajiban memenuhi semua hak yang dimiliki karyawan agar karyawan mau

dengan sukarela melakukan kewajibannya di dalam organisasi agar nantinya dapat meningkatkan perilaku OCB karyawan di Dinas Koperasi. Dari faktor kepuasan kerja juga masih perlu ditingkatkan dengan memberikan kesempatan promosi dan penghargaan bagi setiap karyawan yang berprestasi yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan perilaku OCB karyawan di Dinas Koperasi.

REFERENSI

- Achmad Sani. 2013. Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Business and Management*, 8 (15):1-57.
- Arabiyat, Bashir, balqaa, Al Al-Saleem, and Basma Issa Tlelan. 2011. The extent of application of the principles of the organizational justice and its relationship to the organizational commitment of the faculty members at the university of Jordan. *International Journal of Human Resource Studies*, 1(2): 52-59.
- Avolio, B. J., Zhu W., Koh, W., and Bhatia, P. 2004. Transformational Leadership and Organizational Commitment: Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Structural Distance. *Journal of organizational behavior*, 25 (8): 951-968.
- Azeem, S.M. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman, *Journal of Psychology*, 1(3): 295-299.
- Bakotic, Danica, and Babic, Tomislav. 2013. Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croation Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Sciense*, 4(2): 1-206.
- Bowling, Nathan. 2009. Effects of Job Satisfaction and Conscientiousness on Extra- Role Behaviors. *J Bus Physcol*, 25(2): 119-130.
- Darmawati, Arum., Hidayati, Lina Nur., Herlina S., dan Dina. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior – *Jurnal Economia*, 9(1): 10-17.

- Davoudi, Seyed. 2010. Organizational Commitment and Extra Role Behavior: A Survey in Iran's Insurance industry. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 7(1):66-75.
- Douglas B. Curriivan.2006. *The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Models of Employee Turnover*", University of Massachussets, Boston, MA, USA.
- Durkin, M., and Bennet, H. 1999. Employee in retail banking: identifying and exploring hiddeng dangers, *The International Journal of Bank Marketing*, 17(3): 124-137.
- Garay, Hannah Dara Vanzuela, 2006. Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi," *SINERGI, Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 8(1): 33-42.
- Garboua, L.L., and Montmarquette, C. 2004. Reported Job Satisfaction: What does it mean?,*Journal of Socio-Economics*, 11(2): 1-10.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnely Jr. 2009. Organisasi: *Prilaku, Struktur, Proses*, Edisi Bahasa Indonesia, Tangerang: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Bumi Aksara.
- Huang, C.C., You, C.S., and Tsai, M.T. 2012. A Multidimensional Analysis of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors, *Nursing Ethics*, 19,(4): 513–529.
- Humphrey, Amber. 2012. Transformal Leadership and Organizational Citizenship Behavior: The Role of organizational Identification. *The Psychologist-Manager Journal*, 15(1): 247-268.
- Indriyani, Etty dan Haryono, Wisnu, P.C. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variable Intervening pada Workshop SMK Katolik Santo Mikael. *Jurnal STIE AUB*. 1(1):21-45.
- Kartika, Anggi Dyah Ayu, Hamid, Djamhur dan Prasetya, Arik. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan tetap PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 15(2):1-8.
- Lamidi, 2008. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Chitizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 8 (1): 25-37.
- Lee Kim and Guan Tui Low. 2012. Leadership Styles and Organizational Citiznship Behavior: The Mediating Effect of Subordinates' Competence

and Downward Influence Tactics. *Journal of Applied Business and Economics*, 13(2): 59-96.

- Luthans, F. 2006. *Prilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Maio, Ren Tao. 2011. Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task, Performance and Organizational Citizenship Behavior in China. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 12(2): 105-127.
- Mayfield. 2013. Promoting Organizational Citizenship Behavior Through Job Design. *Journal of Business Disciplines*, 11(1): 223-243.
- Meyer, J.P., N.J. and Allen, C.A Smith. 2013. Commitment To Organizations and occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal Of Applied Psychology*, 78(4): 538-551.
- Merry Ristiana, M. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 9(1): 56-70.
- Mudiartha Utama I Wayan, I Komang Ardana, A.A. Sagung Kartika Dewi, dan A.A.A. Sriathi. 2015. Pengaruh Keamanan Kerja Pada Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. 9(1): 42-56.
- Murphy, G., Athanasou, J., and King, N. 2002. Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour: A study of Australian Human-Service Professionals, *Journal of Managerial Psychology*, 7(4): 287-297.
- Nagar, K. 2012. Organizational Commitment and Job Satisfaction among Teachers during Times of Burnout. *Vikalpa: The Journal for Decision Markets*, 37(2): 1-18.
- Najafi, S., Noruzy, A., Azar, H.K., Nazari-Shirkouhi, S., and Dalvand, M. R. 2011. Investigating the relationship between organizational justice, psychological, empowerment, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior. An empirical model. *African Journal of Business management* 5(13): 5241-5248.
- Nata, Wirawan. 2002. Cara Mudah Memahami Statistik 2 (*Statistik Inferensia*) Untuk Ekonomi dan Bisnis. Edisi Kedua. Denpasar : Keraras Emas.
- Organ, Dennis, and Ligt Andreas. 1995. Personality, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Social Psychology*, 135 (3): 339-350.

- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., and MacKenzie, S.B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, SAGE Publications.
- Osman, Abdullah, Othman, Yusuf Haji, Sohel Rana, S M, Solaiman, Mohammad, and Lal, Bharat. 2015. The Influence of Job Satisfaction, Job Motivation and Perceived Organizational Support towards Organizational Citizenship Behavior (OCB): A Perspective of American-Based Organization in Kulim, Malaysia. *Canadian Center of Science and Education*, 11(21): 22-29.
- Paille, Pascal. 2009. Assessing Organizational Citizenship Behavior in the French Context: Evidence for the Four-Dimensional Model. *The Journal Of Psychology*, 143(2): 133-146.
- Podsakoff, M. P., dan MacKenzie, S. 1994. *A Second generation measure of organizational citizenship behaviour*, working paper, Indiana University, Bloomington, IN.
- Podsakoff, M. P., Mackenzie, B. S., Beth, P. J., and Bachrach, G. D. 2000. Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26 (3): 513-563.
- Rifqi, Muhammad. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*, 5(6): 77-83.
- Rini, D.P., Rusdiarti, dan Suparjo. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 1(1): 69-88.
- Rivai, V., dan Mulyadi, D. 2012. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P and Timothy A Judge. 2008. *Prilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan aplikasi*; Alih Bahasa, Hendayana Puja Atmika Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Salemba Empat.
- Sakiru, Oladipo Kolapo, Jeffrey Lawrence D'siva, Jamilah Othan, Abu Daud Silong, and Adekanye Temitope Busayo. 2013. Leadership Style and Job Satisfaction Among Employee in Small and Medium Enterprises. *Internasional Journal of Business and Management*, 8(13): 34-41.

- Schleicher, J.D., Watt, J.D., and Greguras, G.J. 2004. Reexamining the Job Satisfaction-Performance Relationship: The Complexity of Attitudes, *Journal of Applied Psychology*, 89 (1):165-177.
- Shinta, D. K. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasional pada PT. KPM. *Jurnal manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2):116-125.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suma, Saimir dan Jonida Lesha. 2013. Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Shkodra Municipality. *European Scientific Journal*, 9(17):41-51.
- Wagner, Sharon L and Rush, Michael C. 2000. Altruistic organizational citizenship behavior: Context, desposition, and age, *The Journal of Social Psychology* 140 (3): 379.
- Wicker, D. 2011. *Job Satisfaction: Fact or Fiction*. Bloomington, IN: Author House.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Zeinabadi, Hassanreza 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Teachers – *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 988-1003.