

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PT. ANGKASA PURA I (PERSERO) KANTOR CABANG BANDAR UDARA INTERNASIONAL ADI SUTJIPTO YOGYAKARTA

Zidni Ahmad Rizkillahil Maula¹⁾ dan Andi Syaputra, S.E., M.M.²⁾

Program Studi Diploma IV Manajemen Transportasi Udara
Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta
Email: zidnimaula@gmail.com

ABSTRAK

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku sukarela di luar deskripsi pekerjaan yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem penghargaan formal dan secara agregat perilaku tersebut dapat meningkatkan fungsi efektivitas organisasi. Individu yang bekerja memunculkan perilaku extra-role atau Organizational Citizenship Behavior cenderung lebih bersedia untuk membantu orang lain, artinya karyawan dapat memunculkan kinerja pelayanan yang optimal ketika karyawan tidak hanya memenuhi harapan perusahaan in-role namun juga perilaku extra-role. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan metode angket (kuesioner). Populasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Adi Sutjipto Yogyakarta dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Uji instrumen penelitian ini menggunakan SPSS versi 15.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap organizational citizenship behavior yang bisa dilihat dari hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai Beta positif dan Uji T & F berpengaruh secara simultan pada PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Adi Sutjipto Yogyakarta.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior.

ABSTRACT

Organizational Citizenship Behavior is voluntary behavior outside the job description that is not directly or explicitly recognized in the formal reward system and in the aggregate this behavior can improve the function of organizational effectiveness. Individuals who work give rise to extra-role or Organizational Citizenship Behavior tend to be more willing to help others, meaning that employees can generate optimal service performance when employees not only meet the expectations of the in-role company but also extra-role behavior. Staff who work in the airport sector who interact directly with customers are expected to be able to display OCB at work. This is a quantitative research study. The data were collected a questionnaire it was distributed to 50 staff off PT. Angkasa Pura I Yogyakarta Adi Sutjipto International Airport Branch Office. The result were analyzed using SPSS 15.0. The results show that job satisfaction and organizational commitment influences the organizational citizenship behavior which can be seen from the results of multiple regression analysis obtained a positive Beta value and the T&F test has an effect simultaneously, staff of PT. Angkasa Pura I Yogyakarta Adi Sutjipto International Airport Branch Office in a simultaneous manner.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior.

Pendahuluan

Sumber daya manusia sebagai salah satu aset organisasi yang paling berharga memiliki keunikan tersendiri dibandingkan dengan faktor lainnya karena manusia memiliki akal, pikiran, keinginan, pengetahuan, keterampilan, dan menunjukkan beraneka ragam perilaku. Keunikan dan keanekaragaman tersebut selayaknya dikelola agar mampu menciptakan sebuah kerjasama tim dalam melakukan perubahan-perubahan guna menghadapi era persaingan bebas ini.

Hal-hal yang harus dilakukan untuk mengelola SDM dengan efektif meliputi semua aktivitas yang digunakan perusahaan untuk mempengaruhi kompetensi, perilaku, dan motivasi semua orang yang

bekerja bagi perusahaan, karena hal tersebut mempengaruhi profitabilitas, kepuasan pelanggan, dan berbagai pengukuran penting untuk efektivitas perusahaan (Bachrach, 2010).

Suatu organisasi dapat dikatakan efektif apabila para anggotanya dapat bekerja secara tim dan kinerja tim yang baik dapat dilihat dari interaksi yang baik antar anggotanya baik pada tingkat individu, kelompok, dan sistem organisasi tersebut akan menghasilkan output manusia yang memiliki tingkat absensi yang baik, perputaran karyawan (turn over) yang baik, komitmen organisasi yang tinggi, dan tercapainya kepuasan kerja serta para anggota organisasi memiliki organizational citizenship behavior (OCB) (Nurhayati, 2016).

Dengan kata lain OCB merupakan perilaku sukarela di luar deskripsi pekerjaan yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem penghargaan formal dan secara agregat perilaku tersebut dapat meningkatkan fungsi efektivitas organisasi. Perilaku OCB tidak terdapat pada deskripsi pekerjaan tetapi sangat dibutuhkan karena dapat meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup sebuah organisasi dalam lingkungan bisnis yang kian kompetitif.

Tinjauan Pustaka

1. Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan kontribusi seorang individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan diberi penghargaan berdasarkan hasil kinerja individu. Organizational citizenship behavior (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan”.

Indikator Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior menurut Organ (2011) yaitu sebagai berikut:

- a. Altruism
- b. Civic Virtue
- c. Conscientousness
- d. Courtesy
- e. Sportmanship

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya dan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan bagi suatu individu. Prabu (2011) juga membedakan kepuasan kerja dari segi moral dan keterlibatan kerja. Ia mengkategorikan moral dan kepuasan kerja sebagai suatu emosi positif yang dilalui oleh karyawan. Kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaanya.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2008) :

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan
- b. Kepuasan terhadap atasan
- c. Kepuasan terhadap kebijakan organisasi
- d. Kepuasan terhadap dukungan yang diberikan organisasi
- e. Kepuasan terhadap kesempatan untuk maju

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan perwujudan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi (Grant, 2010). Selanjutnya Grant (2010) menjelaskan komitmen organisasional merupakan suatu sikap yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan dimana ia selalu memihak perusahaannya dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi menurut Bangun (2013) adalah:

a. Affective Commitment

Individu dengan affective commitment yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan affective commitment yang lebih rendah.

b. Continuance Commitment

Individu dengan continuance commitment yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Berkaitan dengan hal ini, maka individu tersebut tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi.

c. Normative Commitment

Individu dengan normative commitment yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Dengan adanya perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertindak laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi. Dengan adanya normative commitment diharapkan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan, seperti kinerja, tingkat kehadiran dan organizational citizenship behavior.

Hipotesis

Berdasarkan teori yang disampaikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

H₃ : Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas menyatakan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu membandingkan dengan taraf signifikansi 5% dan r_{tabel} pada $n = 48$ sebesar 0,278. Menurut Sugiyono (2017) item pernyataan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Nilai Korelasi	Nilai Signifikan	Keterangan
P1	0,564	0,278	Valid
P2	0,571	0,278	Valid
P3	0,748	0,278	Valid
P4	0,684	0,278	Valid
P5	0,599	0,278	Valid

Sumber: (Data diolah dengan SPSS 15.0, 2020).

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

No	Nilai Korelasi	Nilai Signifikan	Keterangan
P1	0,532	0,278	Valid
P2	0,658	0,278	Valid
P3	0,611	0,278	Valid
P4	0,620	0,278	Valid
P5	0,685	0,278	Valid
No	Nilai Korelasi	Nilai Signifikan	Keterangan
P6	0,696	0,278	Valid
P7	0,733	0,278	Valid
P8	0,649	0,278	Valid
P9	0,482	0,278	Valid
P10	0,696	0,278	Valid
No	Nilai Korelasi	Nilai Signifikan	Keterangan
P11	0,611	0,278	Valid
P12	0,396	0,278	Valid
P13	0,511	0,278	Valid
P14	0,638	0,278	Valid
P15	0,446	0,278	Valid

Sumber: (Data diolah dengan SPSS 15.0, 2020).

Tabel 3. Uji Validitas Variabel OCB

No	Nilai Korelasi	Nilai Signifikan	Keterangan
P1	0,684	0,278	Valid
P2	0,639	0,278	Valid
P3	0,447	0,278	Valid
P4	0,587	0,278	Valid
P5	0,611	0,278	Valid

Sumber: (Data diolah dengan SPSS 15.0, 2020).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Sugiyono, 2013).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,792	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,874	Reliabel
OCB	0,821	Reliabel

Sumber: (Data diolah dengan SPSS 15.0, 2020).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,241	2,379		4,726	,000
Kepuasan Kerja	,480	,131	,370	2,369	,002
Komitmen Organisasi	,873	,145	,148	3,949	,004

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: (Data diolah dengan SPSS 15.0, 2020).

Berdasarkan tabel di atas dapat disusun persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 11,241 + 0,480X_1 + 0,873X_2 + e$$

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi uji regresi linier berganda menurut Sugiyono (2017) adalah sebagai berikut:

- 0,00 – 0,199 = sangat rendah
- 0,20 – 0,399 = rendah
- 0,40 – 0,599 = sedang
- 0,60 – 0,799 = kuat
- 0,80 – 1,000 = sangat kuat

Persamaan regresi linier berganda dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa konstanta yang diperoleh sebesar 11,241 yang berarti sangat kuat, nilai korelasi kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,480 yang berarti sedang dan nilai korelasi komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,873 yang berarti sangat kuat maka akan menjadikan organizational citizenship behavior semakin meningkat.

4. Uji Hipotesis Statistik Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen (X_1 dan X_2) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji T dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Statistik Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,241	2,379		4,726	,000
Kepuasan Kerja	,480	,131	,370	2,369	,002
Komitmen Organisasi	,873	,145	,148	3,949	,004

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: (Data diolah dengan SPSS 15.0, 2020).

Hasil hipotesis dalam pengujian didapatkan t hitung pada kepuasan kerja yaitu 2,369 dan t hitung pada komitmen organisasi yaitu 3,949 dan t tabel 2,011.

5. Uji Hipotesis Statistik Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Statistik Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	65,943	2	32,972	6,673	,003 ^b
Residual	232,237	47	4,941		
Total	298,180	49			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Sumber: (Data diolah dengan SPSS 15.0, 2020).

Hasil hipotesis dalam pengujian didapatkan F hitung yaitu 6,673 dan F tabel yaitu 3,19.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji Korelasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (X_1 dan X_2) mampu menjelaskan variabel dependen (Y). Hasil uji determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 ^a	,593	,188	2,223

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Sumber: (Data diolah dengan SPSS 15.0, 2020).

Hasil hipotesis dalam pengujian menunjukkan besar nilai R Square sebesar 0,593 hal ini berarti variabel stres kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja sebesar 59,3%.

Tabel 9. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Pada hasil uji determinasi didapatkan nilai korelasi adalah 0,770 yang berarti interval koefisien yaitu 0,600 – 0,799 menyatakan bahwa tingkat hubungan kedua variabel tersebut adalah “Kuat”.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB
Penguujian hipotesis t atau biasa disebut uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja (X_1) terhadap variabel OCB (Y). Hasil dari uji t adalah nilai Signifikansi (Sig.) yaitu sebesar $0,002 < 0,05 = H_0$ ditolak, dan nilai t hitung $2,369 > t$ tabel 2,011 yang berarti H_a diterima. Hasil uji t ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB.
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB
Hasil dari uji t komitmen organisasi adalah nilai Signifikansi (Sig.) yaitu sebesar $0,004 < 0,05 = H_0$ ditolak, dan nilai t hitung $3,949 > t$ tabel 2,011 yang berarti H_a diterima. Hasil uji t ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB
Penguujian hipotesis F atau biasa disebut uji F bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Hasil dari uji F adalah nilai Signifikansi (Sig.) yaitu sebesar $0,003 < 0,5 = H_0$ ditolak, dan nilai F hitung sebesar $6,673 > F$ tabel 3,19 yang berarti H_a diterima. Hasil uji F menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap OCB.

Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Adi Sutjipto Yogyakarta. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan lebih mudah dalam melakukan pekerjaannya.
- 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Adi Sutjipto Yogyakarta. Komitmen organisasi yang dimiliki para karyawan akan meningkatkan kepekaan

- terhadap organisasi atau terhadap apa yang sedang dirasakan oleh rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.
- 3) Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap OCB karyawan Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Adi Sutjipto Yogyakarta.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran antara lain sebagai berikut:

- 1) Bagi perusahaan, yaitu:
 - a. Pihak Angkasa Pura I hendaknya meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan melalui program-program pelatihan dengan ketetapan perusahaan.
 - b. Pihak Angkasa Pura I memberikan penghargaan-penghargaan kepada para karyawan yang berprestasi.
- 2) Bagi karyawan, diharapkan selalu menjaga komunikasi yang, melatih perilaku-perilaku OCB dan mengontrol emosional diri agar bisa bekerja dengan maksimal dan sesuai dengan SOP perusahaan.
- 3) Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat meneliti lebih spesifik mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB karyawan PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Adi Sutjipto Yogyakarta.

Daftar Pustaka

- Akhmadi, Fariz. 2010. Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap keinginan pindah kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis* XII.
- Bachrach, D G. 2010. Organizational Citizenship Behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26, 513-563.
- Darto, Mariman. 2014. Peran Organizational Citizenship Behavior dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris. *Journal Borneo Administrator*, 10(1), 10-34.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kurniawan, Albert. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 95-118
- Mangkunegara, A. Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurhayati, Diah. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Semarang. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 1-24.
- PT. Angkasa Pura I Yogyakarta. 2020. Informasi PT. Angkasa Pura I. Diakses dari <https://ap1.co.id/information/news/detail>.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tanzeh, Ahmad. 2011. Metode Penelitian Praktis. Yogyakarta: Teras.
- Qamar, Nida. 2012. Job Satisfaction and Organizational Commitment As Antecedents Of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management*, Vol. 04, 103-122
- Wijaya, Claudia Angelika. 2014. Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel X. Surabaya: Universitas Kristen Petra.