

**Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* terhadap Kepuasan Kerja  
(Studi Pada Pegawai Dinas Koperasi dan Ukm Kota Palembang)**

Ismi Linda Purnama<sup>1</sup>, **Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si<sup>2</sup>**,  
**Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya  
*Ismilindapurnama00@gmail.com<sup>1</sup>*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of organizational commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on job satisfaction of employees at cooperative and micro enterprises office Palembang which amounts to 56 employees. This research uses quantitative approach, data collected through distribution of questionnaire. Data analysis method used multiple linear regression analysis. The research result demonstrates that organizational commitment and organizational citizenship behavior (OCB) have a positive and significant effect on job satisfaction of employees at cooperative and micro enterprises office Palembang.*

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

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Palembang yang berjumlah 56 pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Palembang.

**Kata kunci : komitmen organisasi, organizational citizenship behavior (ocb), kepuasan kerja.**

**PENDAHULUAN**

Organisasi pemerintahan menuntut pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, berdaya saing tinggi, berintegritas dan berkompeten. Hal tersebut sangat diperlukan mengingat bahwa aparatur pemerintah merupakan abdi negara dan sarana penghubung antara pemerintah kepada masyarakat yang diharapkan dapat memberikan pelayanan prima dan kontribusi yang baik pada negara. Berdasarkan Undang-undang nomor 5 tahun 2014 pasal 11 ayat (2) mengenai Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu : “Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) bertugas untuk memberikan pelayanan publik yang profesional dan juga berkualitas”. Organisasi yang baik dipengaruhi oleh kualitas perilaku dan kinerja yang dimiliki oleh para pegawainya (Rahmadana dkk, 2022).

Penerapan Organizational Citizenship Behavior (OCB) bagi karyawan di organisasi tempatnya bekerja dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas perusahaan. Karyawan yang menerapkan perilaku OCB cenderung bekerja dengan optimal dan mampu mencegah terjadinya konflik kerja sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang stabil dan memiliki kualitas yang baik (Bolino et al., 2017). Organisasi perusahaan membutuhkan pekerja yang bersedia bekerja lebih dari sekedar jobdescnya untuk mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi karena karyawan adalah pemegang kendali utama dalam suatu perusahaan yang akan membantu mewujudkan tujuan perusahaan (Saepudin, 2019).

Hammer dan Avgar (2017) menjelaskan bahwa seorang karyawan terdorong untuk meninggalkan perusahaannya ketika mereka merasa tidak puas terhadap iklim kerja ataupun karakteristik pekerjaannya. Semakin tinggi komitmen karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya dapat membentuk suatu organisasi yang kuat bagi keberlangsungan operasional sebuah perusahaan. Sikap komitmen terhadap organisasi sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena komitmen membuat seseorang lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan mampu menempatkan diri dengan baik dalam organisasi hal inilah yang akan membantu membangun kepuasan pada karyawan (Wulandari, 2018).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang turut mempengaruhi jalannya aktivitas suatu organisasi. Namun, pada kenyataannya kepuasan kerja masih kurang mendapatkan perhatian oleh setiap organisasi. Salah satunya adalah Dinas Koperasi dan UKM Kota Palembang yang menjadi tempat penelitian. Dinas koperasi dan Usaha Kecil Menengah Palembang menyelenggarakan fungsi sebagai penyelenggara pembinaan umum berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan dan kebijakan teknis, menyelenggarakan pembinaan teknis di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah, menyelenggarakan proses pengesahan pengadministrasian Badan Hukum Koperasi, melakukan pengkoordinasian kegiatan dan fasilitas di bidang pengembangan koperasi, usaha kecil dan menengah, melakukan pengkoordinasian penatausahaan, pemanfaatan dan pengamanan barang milik negara/daerah dan memberikan pembinaan Unit Pelaksanaan Teknis Dinas. Sebagai pelayan publik pegawai dinas koperasi dan UKM dituntut untuk dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Berikut tabel serapan anggaran berdasarkan realisasi sasaran Dinas Koperasi dan UKM Kota Palembang Tahun 2019-2021 :

**Tabel 1.1 Serapan Anggaran berdasarkan Realisasi Sasaran  
Dinas Koperasi dan UKM Kota Palembang Tahun 2019-2021**

Sasaran	Program	Target (%)	Realisasi	Realisasi	Realisasi
			Tahun 2019 (%)	Tahun 2020 (%)	Tahun 2021 (%)
Terpenuhinya Tingkat Kepuasan Masyarakat	Pelayanan administrasi	100	86	85,18	85

atas Layanan	perkantoran				
Perangkat Daerah	Peningkatan Sarana dan Prasarana	100	53,82	68,97	50,69
	Aparatur Pengembangan				
Terwujudnya	Kewirausahaan dan				
Koperasi yang sehat dan Usaha Mikro Kecil yang Inovatif dan Mandiri	Keunggulan Kompetitif Usaha Mikro Kecil	100	71	76	68
	Pengembangan Sistem Pendukung Usaha Bagi Usaha Mikro Kecil dan Menengah				
	Peningkatan Kualitas Kelembagaan Koperasi	100	94,38	92,36	92,18
		100	90,33	90,12	87,05

*Sumber : Kantor.Dinas.Koperasi.dan.Usaha.Kecil.Menengah (UKM) Kota Palembang 2021*

Berdasarkan tabel 1.1 terdapat beberapa sasaran program realisasi yang tidak mencapai target 100%, selain itu realisasi sasaran bersifat fluktuatif, beberapa masalah dan hambatan yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Palembang adalah kurangnya jumlah pegawai dan kompetensi pegawai dalam melakukan penilaian kesehatan koperasi, kurangnya fasilitas pelatihan ataupun diklat yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi pegawai, kurangnya program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur, kurangnya pelatihan serta akses permodalan bagi wirausaha, kurangnya fasilitasi pelatihan teknologi yang diberikan oleh OPD kepada para pelaku UMKM, kurangnya inisiatif aparatur untuk melakukan monitoring kepada pihak eksternal (UMKM dan Koperasi) untuk menyampaikan laporan dengan benar.

**Tabel 1.2 Data Pergantian Karyawan Tahun 2019-2021**

Tahun	Jumlah Pegawai	Exit	Persentase Exit (%)
2019	60	7	11,6
2020	58	7	12,1
2021	65	8	12,3

*Sumber : Kantor.Dinas.Koperasi.dan.Usaha.Kecil.Menengah (UKM) Kota Palembang 2021*

Permasalahan yang berhubungan dengan komitmen organisasi adalah adanya hubungan kerja yang kurang dekat satu sama lainnya. Hal tersebut diakibatkan karena pergantian pegawai. Dinas Koperasi dan UKM merupakan perpecahan dari Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Koperasi (DISPERINDAGKOP) yang masing-masing dibagi

menjadi tigas jenis instansi yang terpisah pada tahun 2016 sesuai dengan PP No 18 Tahun 2016. Rata-rata pegawai ASN yang bekerja pada Dinas Koperasi dan UKM memiliki masa kerja yang relatif singkat, banyak pegawai baru yang di pekerjakan dan banyak pula pekerja lama yang keluar dan pindah ke instansi lainnya.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa tingkat pergantian karyawan terjadi setiap tahun dari 2019 hingga 2021, persentasi karyawan yang keluar bersifat fluktuatif. Oguebe, T. M., dan Edosomwan, H. S. (2021) menyatakan bahwa standar tingkat *labor turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada setiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *labor turnover* mencapai lebih dari 10% per tahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar. Besarnya *labor turnover* menjelaskan bahwa minimnya tingkat komitmen pegawai dan belum adanya kedekatan dan keterikatan yang kuat antara pegawai dengan organisasi tersebut. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dan organisasi. Ketidakpuasan karyawan juga tercermin melalui keputusan untuk meninggalkan organisasi, mencakup pencarian posisi baru maupun membinta berhenti (Saepudin, 2019).

Penelitian Lukito (2020) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo" Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Ghaby (2018) yang berjudul "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan" menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **KEPUASAN KERJA**

Menurut Hussein Fattah (2021) teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal, yaitu :

1. *Discrepancy Theory*

Teori ini mengukur tingkat kepuasan kerja bagi karyawan dengan cara membandingkan hasil yang diperoleh antara imbalan yang diberikan oleh organisasi dengan harapan dan kenyataan yang dirasakan oleh pekerjanya.

2. *Equity Theory*

Teori ini menjelaskan bahwa tingkat kepuasan seseorang tergantung pada tingkat keadilan yang dapat ia peroleh.

3. *Two Factor Theory*

Teori dua faktor Herzberg menjelaskan bahwa hal yang mempengaruhi kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok motivator dan kelompok *hygiene factor*.

**Menurut Suryati (2022) terdapat lima indikator kepuasan kerja, yaitu :**

1. Pekerjaan itu sendiri  
Kepuasan terhadap pekerjaan dapat diperoleh ketika seseorang memperoleh pekerjaan yang memberikan tugas menarik, terdapat kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan peluang bagi kemajuan karyawan.
2. Gaji  
Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.
3. Kesempatan promosi  
Kesempatan promosi adalah kesempatan yang diberikan sebagai sarana pegawai untuk mengembangkan potensi dalam dirinya.
4. Pengawasan (Supervisi)  
Pengawasan merupakan bentuk dukungan teknis dan dukungan perilaku atasan kepada bawahannya.
5. Rekan kerja  
Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

**KOMITMEN ORGANISASI**

Menurut Teressa (2017) Komitmen organisasi menunjukkan seberapa besar seorang pekerja dalam mengenal perusahaan dan tujuan organisasinya. Karyawan yang berkomitmen akan selalu memilih dan membela organisasinya dalam kondisi yang baik ataupun tidak. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuan di dalamnya. Dengan memiliki komitmen karyawan diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki kemauan lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi.

Ciri - ciri karyawan yang menggambarkan perilaku berkomitmen terhadap organisasinya adalah menerima nilai-nilai dan tujuan dalam organisasinya, mempunyai keinginan untuk berkontribusi dalam aktivitas organisasi serta mempunyai keinginan kuat untuk tetap tinggal dan bertahan dalam organisasinya (Gustika, 2018). Adapun perilaku positif yang dapat muncul jika karyawan berkomitmen adalah berkurangnya tingkat absensi, berkurangnya kemangkiran, meningkatnya perilaku produktif dan meningkatnya perilaku kewarganegaraan (*Organizational Citizenship Behavior*) (Aamodt, 2018). Kinerja karyawan juga di pengaruhi oleh sikap komitmen karyawan baik saat mereka menjalankan tugas wajib maupun pada kondisi-kondisi kontekstual (Tseng dkk, 2019).

Pitasari (2018) mengemukakan bahwa terdapat tiga komponen penting dalam membangun komitmen organisasi, hal tersebut adalah :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif adalah komitmen yang berhubungan dengan perasaan emosional karyawan.

2. *Komitmen Kontinuans (Continuance Commitment)*

Komitmen kontinuans menggambarkan komitmen karyawan dengan pertimbangan untung dan rugi sebagai dasar keputusan untuk bekerja.

3. *Komitmen Normatif (Normative Commitment)*

Komitmen normatif dimiliki oleh karyawan yang merasa bahwa komitmen adalah suatu kewajiban yang harus dimiliki oleh seorang karyawan pada saat bekerja dalam suatu organisasi.

**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)**

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku sukarela bagi seorang pekerja yang tidak mengharapkan imbalan ataupun kompensasi atas tindakan dan kegiatan yang dilakukannya. OCB merupakan perilaku positif yang secara efektif mendukung pencapaian tujuan organisasi. OCB mencerminkan perilaku individu yang bebas, tidak terikat secara langsung dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi organisasi secara efektif. Walaupun tidak dilandaskan atas harapan terhadap imbalan OCB dapat memberikan pengaruh bagi peningkatan fungsi yang efektif dalam organisasi (Organ, 2018). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat pula diartikan sebagai seperangkat perilaku yang tidak termasuk dan tertulis di dalam persyaratan ataupun aturan formal kerja dalam suatu organisasi, tetapi perilaku ini dapat membantu pekerjaan dan keefektifan suatu organisasi (Sadegi et al., 2018).

**Menurut Yusnita dkk (2021) OCB memiliki indikator yang meliputi :**

1. *Voice*, menawarkan saran yang membangun demi mencapai perubahan yang baik dalam organisasi
2. *Civic virtue*, merupakan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab pada jalannya suatu organisasi yang meliputi mengikuti perubahan positif dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk memberikan saran serta masukan tentang bagaimana operasional atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi.
3. *Boosterism*, bertindak sebagai agen organisasi dengan menunjukkan perilaku positif ketika di depan umum, jauh dari kantor, dan jauh dari pekerjaan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan bentuk penelitian korelasi menggunakan pendekatan kuantitatif, data yang dikumpulkan dari responden menggunakan metode kuisioner dengan objeknya adalah seluruh Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65 orang karyawan dengan sampel penelitian sebanyak 56 orang pegawai dengan rincian 35 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 21 orang berstatus sebagai pegawai Non-PNSD. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang diolah melalui *software*

SPSS versi 26. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)  $X_2$  dan satu variabel terikan (*dependent variabel*) adalah Kepuasan Kerja (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### A. Uji Instrument

##### 1. Uji Validitas

##### a. Komitmen Organisasi ( $X_1$ )

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel a = 5 %	Kriteria	Kesimpulan
1	0,803	0,263	r hitung > r tabel	Valid
2	0,910	0,263	r hitung > r tabel	Valid
3	0,792	0,263	r hitung > r tabel	Valid
4	0,787	0,263	r hitung > r tabel	Valid
5	0,812	0,263	r hitung > r tabel	Valid
6	0,889	0,263	r hitung > r tabel	Valid
7	0,823	0,263	r hitung > r tabel	Valid
8	0,824	0,263	r hitung > r tabel	Valid
9	0,900	0,263	r hitung > r tabel	Valid

Variabel Komitmen pada setiap pernyataan yang diajukan valid. Nilai r hitung > r tabel 0,263 dengan signifikansi  $\alpha = 5 \%$  dan  $n = 56$  untuk setiap pernyataan.

##### b. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ( $X_2$ )

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel a = 5 %	Kriteria	Kesimpulan
1	0,876	0,263	r hitung > r tabel	Valid
2	0,854	0,263	r hitung > r tabel	Valid
3	0,817	0,263	r hitung > r tabel	Valid
4	0,719	0,263	r hitung > r tabel	Valid
5	0,786	0,263	r hitung > r tabel	Valid
6	0,882	0,263	r hitung > r tabel	Valid
7	0,789	0,263	r hitung > r tabel	Valid
8	0,866	0,263	r hitung > r tabel	Valid
9	0,860	0,263	r hitung > r tabel	Valid

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dinyatakan valid dimana nilai r hitung > r tabel dengan nilai r tabel sebesar 0,263 dengan signifikansi  $\alpha = 5 \%$  dan  $n = 56$  untuk setiap pernyataan.

##### c. Kepuasan Kerja (Y)

Butir	r hitung	r tabel	Kriteria	Kesimpulan
-------	----------	---------	----------	------------

Pernyataan	a = 5 %			
1	0,737	0,263	r hitung > r tabel	Valid
2	0,798	0,263	r hitung > r tabel	Valid
3	0,750	0,263	r hitung > r tabel	Valid
4	0,741	0,263	r hitung > r tabel	Valid
5	0,797	0,263	r hitung > r tabel	Valid
6	0,743	0,263	r hitung > r tabel	Valid
7	0,663	0,263	r hitung > r tabel	Valid
8	0,739	0,263	r hitung > r tabel	Valid
9	0,797	0,263	r hitung > r tabel	Valid
10	0,746	0,263	r hitung > r tabel	Valid
11	0,731	0,263	r hitung > r tabel	Valid
12	0,822	0,263	r hitung > r tabel	Valid
13	0,739	0,263	r hitung > r tabel	Valid
14	0,659	0,263	r hitung > r tabel	Valid
15	0,589	0,263	r hitung > r tabel	Valid

Variabel kepuasan kerja dinyatakan valid dimana nilai r hitung > r tabel dengan nilai r tabel sebesar 0,263 dengan signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan  $n = 56$  untuk setiap pernyataan.

## 2. Uji reliabilitas

No	Variabel	r Alpha	Standar Reabilitas	Deskripsi
1	Komitmen Organisasi ( $X_1$ )	0,942	0,60	Reliable
2	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> ( $X_2$ )	0,947	0,60	Reliable
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,940	0,60	Reliable

r Alpha variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja (Y) lebih besar > standar reabilitas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan yang diajukan reliabel untuk diajukan sebagai pertanyaan dari waktu ke waktu.

## B. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.95167727
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067



	Negative	-0.038
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

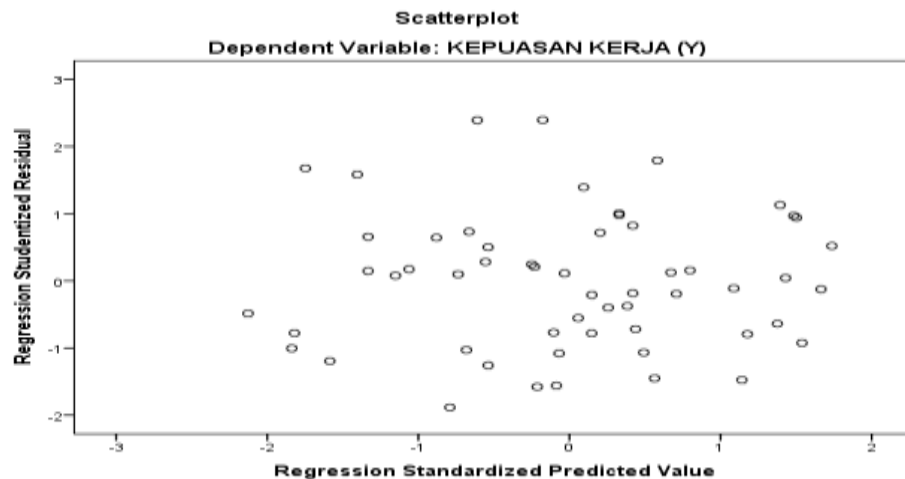
Uji sample kolmogrov - smirnov didapat nilai signifikansi sebesar 0,200. Dapat disimpulkan bahwa penelitian berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih dari 0,05

## 2. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.126	3.072		7.203	.000		
Komitmen Organisasi (X1)	.508	.124	.438	4.103	.000	.398	2.514
Organizational Citizenship Behavior (X2)	.634	.139	.487	4.557	.000	.398	2.514

Nilai *tolerance* lebih besar dari > 0, 10 dan nilai VIF lebih kecil dari < 10,00 sehingga model regresi ini dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

## 3. Uji Heterokedastisitas



Uji Heterokedastisitas melalui grafik plot yaitu Scatterplot. Gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas

maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi.

### C. Hasil Uji Statistik

#### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	22.126	3.072		7.203	.000
Komitmen Organisasi (X1)	.508	.124	.438	4.103	.000
Organizational Citizenship Behavior (X2)	.634	.139	.487	4.557	.000

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 22,126 + 0,508X_1 + 0,634X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai Konstanta a = 22,126 artinya bahwa kepuasan kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Palembang sebesar 22,126.
2. Koefisien komitmen organisasi memberikan nilai sebesar 0,508 yang berarti bahwa jika komitmen organisasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kepuasan kerja pegawai mengalami peningkatan
3. Koefisien *organizational citizenship behavior* memberikan nilai sebesar 0,634 yang berarti bahwa jika *organizationan citizenship behavior* semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan

### D. Uji Hipotesis

#### 1. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 <sup>a</sup>	.760	.751	4.02555

Hasil perhitungan statistik menunjukkan koefisien korelasi (r) pada penelitian ini sebesar 0.872. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin mendekati angka 1 nilai korelasi maka semakin kuat hubungan variabel independen dan variabel dependen.

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	22.126	3.072		7.203	
Komitmen Organisasi (X1)	.508	.124	.438	4.103	.000
Organizational Citizenship Behavior (X2)	.634	.139	.487	4.557	.000

Berdasarkan tabel diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Hasil pengujian komitmen organisasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,103 dan penetapan t tabel dengan  $df = 56 - 3 = 53$  diketahui t tabel sebesar 2,006. Ini menunjukkan bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Berdasarkan nilai dan penjelasan tersebut, menunjukkan bahwa Hipotesis 1 ( $H_1$ ) diterima bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Palembang
2. Hasil pengujian hipotesis *organizational citizenship behavior* menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,557 dan penetapan t tabel dengan  $df = 56 - 3 = 53$  diketahui t tabel sebesar 2,006. Ini menunjukkan bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *organizational citizenship behavior* ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Berdasarkan nilai dan penjelasan tersebut, menunjukkan bahwa Hipotesis 2 ( $H_2$ ) diterima bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Palembang

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan perhitungan statistik yang telah dilakukan mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,103  $>$  t tabel 2,006 dan berdasarkan nilai signifikansi *outputnya*  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis I diterima. Kemudian, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,751 atau 75,1% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi dan sebesar 24,9% adalah pengaruh daripada variabel-variabel lainnya seperti kompensasi, motivasi,

kepemimpinan dan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Palembang.

### **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan perhitungan statistik yang telah dilakukan mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $4,557 > t$  tabel  $2,006$  dan berdasarkan nilai signifikansi *outputnya*  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis II diterima. Kemudian, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,751$  atau  $75,1\%$  variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dan sebesar  $24,9\%$  adalah pengaruh daripada variabel-variabel lainnya seperti kompensasi, motivasi, kepemimpinan dan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Palembang.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari pengujian dan pembahasan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen dan *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Palembang.

### **SARAN**

Dari hasil kesimpulan yang telah diperoleh, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

Bagi Instansi, diharapkan lebih memperhatikan kepuasan kerja pegawai, komitmen pegawai dan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Kepuasan yang diberikan dalam hal ini kompensasi, kesempatan promosi, kesempatan berkembang, perilaku atasan, kenyamanan, dan rekan kerja yang *supportif* sudah cukup baik, namun hendaknya perusahaan dapat lebih memperhatikan faktor lain yang dapat menunjang kepuasan pegawainya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai informasi dan dapat menjadi pertimbangan Dinas Koperasi dan UKM Kota Palembang dalam meningkatkan kepuasan kerja bagi para pegawainya.

Bagi Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Palembang, diharapkan penelitian ini dapat menjadi suatu pedoman untuk dapat lebih berkomitmen dalam organisasi dan dapat menumbuhkan *organizational citizenship behavior* (OCB) agar dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan menganggap tugas bukanlah beban sehingga memiliki keinginan untuk bekerja tidak hanya sekedar *job desc* namun lebih dari itu demi mencapai tujuan instansi.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini bisa berguna sebagai informasi, kajian, serta perluasan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahwan referensi atau literatur penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan komitmen

organisasi, *organizational citizenship behavior* dan kepuasan kerja yang diharapkan dengan cakupan yang lebih luas sehingga bisa menemukan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aamodt, M. (2018). *Industrial and Organizational Psychology: An Applied Approach (6th Edition)*. California: Wadsworth Cengage Learning
- A. Hussein Fattah (2021). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri. Cetakan ke-1*. Yogyakarta: Elmatara (Anggota IKAPI).
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., and Bloodgood, J. M. (2017). Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization. *Academy of Management Journal*, 7(4), 502-522.
- Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Palembang. (2021). Rencana Kerja (Renja) Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Kota Palembang Tahun 2021. <https://esakip.palembang.go.id> (diakses 6 Maret 2022)
- Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Palembang. (2020). Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2020 Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Palembang. <https://esakip.palembang.go.id> (diakses 6 Maret 2022)
- Gustika, R., Lubis, M. S., & Nur, M. (2018). Organization Citizenship Behavior (OCB) Study on STIE Pasaman Employees. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 6(1), 52-59.
- Hammer, T. H., & Avgar, A. (2017). The Impact of Unions on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover. In *What Do Unions Do?*, *Routledge*, 1(1), 346-372
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123.
- Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi Pvc Di Ud. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 8(2), 8-9.
- Oguegbe, T. M., & Edosomwan, H. S. (2021). Organizational-based self-esteem and organizational identification as predictors of turnover intention: Mediating role of organizational trust. *SEISENSE Journal of Management*, 4(2), 56-71

- Organ, D. W. (2018). Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 80, 295-306.
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan kerja karyawan: Studi literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 605-612.
- Rahmadana, M. F., Mawati, A. T., Siagian, N., Perangin-angin, M. A., Refelino, J., Tojiri, M. Y., ... & Bahri, S. (2020). *Pelayanan Publik*. Yayasan Kita Menulis.
- Saepudin, U., & Djati, S. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal dan UMKM*, 2(1), 123-136.
- Sadeghi, G., Ahmadi, M., & Yazdi, M. T. (2018). The relationship between organizational citizenship behavior and organizational performance (case study: Agricultural Jihad Organization of Mazandaran Province). *Problems and Perspectives in Management*, 14(3).
- Saepudin, U., & Djati, S. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal dan UMKM*, 2(1), 123-136.
- Suryati, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru. *Jurnal Maitreyawira*, 3(1), 36-47.
- Teresa, R. (2017). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan CV Karya Taruna Teknik. *Prosiding Working Papers Series In Management*, 9(1), 15-21
- Tseng, S. T., & Levy, P. E. (2019). A multilevel leadership process framework of performance management. *Human Resource Management Review*, 29(4).
- Republik Indonesia. (2014). *Undang – Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014, Sekretariat Negara. Jakarta.
- Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
- Yusnita, N., Sunaryo, W., & Yulianti, S. (2021). Improving organizational citizenship behavior (OCB) through strengthening organizational climate and personality. *Sosiohumaniora*, 23(1), 19-27

# *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*

Volume 5 No 6 (2023) 3133-3147 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v5i6.3007

Wulandari, R., & Rahardjo, B. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan BMT Bina Insan Mandiri. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 15-45.