

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BULUKUMBA

NURAFIA, ST. SYAMSUDDUHA, ULFIANI RAHMAN

Pascasarjana Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Email: nurafia.kemenag@gmail.com, st.syamsudduha@uin-alauddin.ac.id,
ulfiani.rahman@gmail.com

Abstract:

This study aims to find out: 1) the description of job satisfaction in the Office of the Ministry of Religion in Bulukumba Regency, 2) the description of Organizational Citizenship Behavior at the Office of the Ministry of Religion in Bulukumba Regency, 3) the effect of job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior at the Office Ministry of Religion of Bulukumba Regency. The type of research is an ex post facto research. Respondents in this study were 74 employees taken as a whole at the Office of the Ministry of Religion in Bulukumba Regency. Data collection techniques used were job satisfaction scale, Organizational Citizenship Behavior scale and documentation. The data analysis technique used was descriptive and inferential statistical analysis with hypothesis testing using simple linear regression analysis. The results of this study indicate that: 1) job satisfaction is good; 2) Organizational Citizen Behavior is good; 3) there is an influence of job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior in the Office of the Ministry of Religion of Bulukumba Regency.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

PENDAHULUAN

Organisasi akan maju bila adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya, karena dengan baiknya hubungan tersebut akan memberikan efek positif terhadap organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu organisasi, sebab pada pundak merekalah kekuatan nyata yang dinamis sebagai sasaran dan harapan organisasi. Keberhasilan instansi pemerintahan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran pegawainya. Pegawai dalam suatu instansi pemerintahan bukan semata-mata objek dalam pencapaian tujuan saja tetapi lebih dari itu, pegawai sekaligus menjadi obyek pelaku. Tanpa pegawai, instansi pemerintahan tidak dapat mewujudkan semua rencana yang telah dibuatnya, karena ditangan pegawailah semua itu akan dapat berkembang (Ai Rohayati, 2014).

Instansi pemerintahan membutuhkan para pegawai yang berperilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), hal ini dikarenakan masing-masing organisasi harus bisa mempertahankan organisasinya di era globalisasi ini, dan mampu mewujudkan tujuan utama dari masing-masing organisasi. Meningkatnya

perilaku OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri pegawai (internal) seperti moral, rasa puas, sikap positif dan lain sebagainya. Sedangkan faktor yang berasal dari luar pegawai (eksternal) seperti sistem manajemen, sistem kepemimpinan dan budaya perusahaan (Pantja, 2003: 25) Hal ini senada dengan pendapat (Podsakoff, 2000: 3) bahwa ada empat faktor yang mendorong munculnya OCB dalam diri pegawai. Keempat faktor tersebut adalah karakteristik individual, karakteristik tugas/pekerjaan, karakteristik organisasional dan perilaku pemimpin. Karakteristik individu ini meliputi persepsi keadilan, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan persepsi dukungan pimpinan, karakteristik tugas meliputi kejelasan atau ambiguitas peran, sementara karakteristik organisasional meliputi struktur organisasi, dan model kepemimpinan.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan OCB. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Darmawati bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Darwawati, 2013). Ketika pegawai merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka pegawai tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya OCB. Dan kepuasan itu timbul dari lingkungan kerja instansi pemerintahan yang dapat dikatakan kondusif yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Ada tiga kategori perilaku karyawan yang diperlukan agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik, efektif dan efisien, yaitu: (a) karyawan harus berada dalam sistem, melalui proses rekrutmen, rendahnya absensi, dan *turn-over*. (b) karyawan melakukan peran yang diminta sesuai dengan *job description* yang telah ditetapkan. (c) menunjukkan perilaku inovatif dan spontan diluar *job description* yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan. Perilaku yang diharapkan oleh organisasi ini tidak hanya perilaku *in-role*, tapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* ini disebut juga dengan OCB (Novliadi, 2007: 3). OCB adalah suatu perilaku *extra-role* (tidak tercantum dalam *job description* serta tidak berkaitan dengan sistem *reward*) yang penting dimiliki oleh individu/karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi atau perusahaan. Perilaku ini muncul karena adanya rasa ikut menjadi bagian/anggota dari organisasi serta perasaan puas apabila dapat memberikan sesuatu yang lebih pada organisasi. Perasaan ikut menjadi bagian organisasi serta merasa puas ini hanya terjadi apabila karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap organisasinya.

Seiring dengan hasil pengamatan selama observasi yang dilakukan oleh penulis di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba, masih ditemukan rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. Hal tersebut terlihat dari indikasi sebagai berikut: 1) masih rendahnya kedisiplinan pegawai dalam mengikuti apel pagi dan apel siang. Padahal apel pagi merupakan ajang untuk mengecek kekuatan pegawai pada hari tersebut.

2) masih rendahnya kesadaran dan kerjasama di antara pegawai dalam melaksanakan perintah yang diberikan oleh pimpinan. 3) masih terdapat pegawai yang merasa tidak betah bekerja pada satu bagian tertentu dan ingin pindah ke bagian lain dengan alasan untuk menambah pengalaman maupun untuk pengembangan karir.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba”.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka masalah pokok yang dikaji dalam penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *Organizational Citizen Behavior* (OCB) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba?
2. Bagaimana gambaran kepuasan kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba?

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang sifatnya individual. Setiap pegawai akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Beberapa orang merasakan kepuasan ketika dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya (Robbins dan Judge, 2008: 114). Sedangkan beberapa orang yang lainnya merasakan kepuasan ketika hasil kerja dan usahanya mendapatkan reward yang setimpal. Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (atau hasil) yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya.

Pada umumnya pekerja merasa puas apabila mereka memberikan sesuatu yang mereka hargai. Sesuatu yang berharga atau mempunyai nilai adalah segala sesuatu yang secara sadar atau tidak sadar orang ingin mencari atau mendapatkannya (Colquitt, LePine dan Wesson, 2015: 95)

Porter dan Lawler menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bangunan unidimensional, dimana seseorang memiliki kepuasan umum atau ketidakpuasan dengan pekerjaannya (Bavendam, 2005: 3). Sikap yang positif terhadap pekerjaan secara konsepsi dapat dinyatakan sebagai kepuasan kerja dan sikap negatif terhadap pekerjaan sama dengan ketidakpuasan. Sedangkan menurut Muhaimin, kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi pekerja (Muhaimin, 2004: 34). Sikap seseorang terhadap pekerjaan tersebut

menggambarkan pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang.

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, (Kreitner dan Kinicki, 2001: 89), lebih lanjut (Wexley K.N. dan Yuki G.A, 2005: 129) mengemukakan kepuasan kerja adalah cara seseorang pekerja merasakan pekerjaannya, yang merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam.

Kepuasan kerja akan terpenuhi bila setiap orang mampu menghasilkan pekerjaan yang menarik, puas atas tantangan kerja yang dihadapi, memberikan apresiasi atas prestasi yang dihasilkan, puas mendapatkan penghargaan dan puas menjalankan tanggungjawab kerja (Yeremeas, 2007: 24).

Mangkunegara menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2005: 117), lebih lanjut Armstrong mengemukakan bahwa kepuasan kerja mengacu kepada sikap serta perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Apabila orang tersebut menunjukkan sikap yang positif, maka dapat dikatakan orang tersebut merasa puas akan pekerjaannya dan sebaliknya (Michael Armstrong, 2006: 264), Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja (Sopiah, 2008: 170).

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins yaitu kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap sikap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja dan kepuasan terhadap promosi (Puput Wulandari, 2005: 31). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Pekerjaan (*Work it self*), Atasan (*Supervision*), Promosi (*Promotion*), Upah atau gaji (*Pay*) Kondisi kerja (*Coworkers*) (Fred Luthans, 2006: 76).

Berdasarkan beberapa definisi-definisi dari para ahli tentang kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sifat khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu di luar kerja. Hal ini merupakan suatu kondisi yang subyektif dari keadaan diri seseorang sehubungan dengan senang atau tidak senang sebagai akibat dari dorongan atau kebutuhan yang ada pada dirinya dan dihubungkan dengan kenyataan yang dirasakan.

Organizational Citizen Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati. OCB merupakan suatu perilaku. Oleh karena itu, sebenarnya OCB didasari oleh suatu motif/nilai yang dominan. Kesukarelaan dalam bentuk perilaku belum tentu mencerminkan kerelaan yang sebenarnya. Memang untuk mengetahui nilai-nilai diri pegawai tidak selalu mudah. Oleh karena itu, secara pragmatis praktek manajemen dalam organisasi sering berorientasi pada

apa yang dapat diamati yaitu perilaku. Pembentukan perilaku pun sering didasarkan pada reward dan punishment yang bersifat eksternal (Elizabeth, 2009: 23).

OCB didefinisikan sebagai perilaku yang dipilih secara bebas oleh individu, secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem imbalan formal dan secara agregat meningkatkan kegunaan dan fungsi organisasi (Organ, 2006: 8).

Sedangkan Newstrom berpendapat bahwa OCB merupakan tindakan yang dipilih secara bebas dan melebihi panggilan tugas yang meningkatkan kesuksesan organisasi. Sering ditandai dengan spontanitas, bersifat sukarela, berdampak pada hasil yang membangun, tak terduga berguna untuk orang lain, dan kenyataannya boleh memilih (Puput, 2005: 10).

Selanjutnya, pengertian lain dijelaskan bahwa OCB merupakan perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi atau dengan kata lain. OCB adalah perilaku pegawai yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal. Merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Eddie, 2013:6).

Greenberg dan Baron mendefinisikan OCB adalah suatu bentuk perilaku informal seseorang diluar perilaku formal yang diharapkan dari mereka untuk memberikan kontribusi terhadap kebaikan organisasi dan apa yang ada di dalamnya (Greenberg, Jerald dan Barron, Robert A, 2003). Dengan kata lain perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak tercantum secara langsung pada *job description* pegawai namun sangat diharapkan karena perilaku ini berpengaruh positif terhadap keberlangsungan organisasi.

Dimensi-dimensi dari OCB telah diidentifikasi oleh (Podsakoff & Mac Kenzie, dan Organ, 2005) ada lima dimensi yaitu *Altruism* (kepedulian), *Conscientiousness* (kesadaran), (pada awalnya disebut sebagai *Generalized Compliance*), *Civic Virtue*, *Sportsmanship* (sportivitas) dan *Courtesy* (sopan santun). Sedangkan Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara lain adalah budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin (*gender*) (Parulian, 2010).

Berdasarkan beberapa definisi-definisi dari para ahli tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebuah perilaku positif, dalam hal ini adalah perilaku membantu pekerjaan individu lain yang ditunjukkan oleh seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kontribusi yang ditunjukkan oleh pekerja itu berupa pekerjaan di luar pekerjaan yang harus dia lakukan, pekerja tersebut menunjukkan perilaku menolong pada orang lain dalam sebuah perusahaan

sehingga tindakan tersebut mungkin dapat memperbaiki kinerja organisasi atau perusahaan tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan:

1. Perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan perusahaan.
2. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, dan tidak diperintah secara formal.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode *expost facto*, yaitu penelitian empiris yang sistematis dimana ilmuwan tidak mengendalikan variabel bebas secara langsung karena variabel tersebut tidak dapat dimanipulasi. Kesimpulan tentang adanya hubungan diantara variabel tersebut dibuat berdasarkan perbedaan yang mengiringi variabel bebas dan variabel terikat, tanpa intervensi langsung. (Kerlinger, 2017: 119).

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. Responden dalam penelitian ini sebanyak 74 orang pegawai yang diambil secara keseluruhan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu dari seluruh jumlah pegawai yang berada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba sebanyak 74 orang.

Teknik pengumpulan data untuk penelitian ini akan dilakukan dengan beberapa cara yaitu observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah; analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis.

Kategori kepuasan kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1. Kategori Kepuasan Kerja

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
18 – 31	Sangat rendah	0	0%
32 – 45	Rendah	0	0%
46 – 59	Sedang	0	0%
60 – 73	Tinggi	67	90,54%
74 – 87	Sangat tinggi	7	9,45%
Jumlah		74	100%

Sedangkan Kategori *Organizational Citizenship Behavior* dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 2. Kategori *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
13 – 22	Sangat rendah	0	0%
23 – 32	Rendah	0	0%
33 – 42	Cukup	1	1,35%
43 – 52	Tinggi	61	82,43%
53 – 62	Sangat tinggi	12	16,22%
Jumlah		74	100%

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Kepuasan Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. Bisa dilihat bahwa kepuasan kerja tersebut sudah berjalan baik. Penulis mengumpulkan data melalui hasil kuesioner yang di kerjakan oleh pegawai tersebut, yang kemudian di berikan skor pada masing-masing pernyataan.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil statistik deskriptif dari 74 responden memiliki skor kuisisioner kepuasan kerja minimum 61, skor maksimum 85, sehingga rangenya 24, dalam praktik semakin besar range semakin bervariasi suatu data. Jumlah skor 5100, rata-rata 86,92, standar deviasi atau simpangan baku sebesar 3.693, standar deviasi menunjukkan tingkat keberagaman data.

Hasil kategori juga menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi 90,54% dengan jumlah frekuensi 67 pegawai, dan guru yang memiliki kepuasan kerja sangat tinggi 9,45% dengan jumlah frekuensi 7 pegawai.

Gambaran Kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba dapat diketahui dengan membagi jumlah skor total perolehan dengan jumlah skor total kriterium. Jumlah skor total perolehan terkait variabel Kepuasan Kerja sebesar 5.100, sedangkan jumlah skor total kriterium sebesar $74 \times 18 \times 5 = 6.660$ sehingga $5.100/6.660 = 0,776$. Dengan demikian, persentase Kepuasan Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba sebesar 77,6% dari kriteria yang diharapkan.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja yang dilakukan oleh pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba sudah berjalan dengan baik, meskipun masih ada 22,4% yang perlu ditingkatkan agar menjadi optimal.

Gambaran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. Bisa dilihat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tersebut sudah berjalan baik. Penulis mengumpulkan data melalui hasil kuesioner yang di kerjakan oleh pegawai tersebut, yang kemudian di berikan skor pada masing-masing pernyataan.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil statistik deskriptif dari 74 responden memiliki skor kuisisioner *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) minimum 42, skor maksimum 55, sehingga rangenya 13, dalam praktik semakin besar range semakin bervariasi suatu data. Jumlah skor 3664, rata-rata 49,53, standar deviasi atau simpangan baku sebesar 3.053, standar deviasi menunjukkan tingkat keberagaman data.

Hasil kategori juga menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) cukup 1,35% dengan jumlah frekuensi 1 pegawai, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tinggi 82,43% dengan jumlah frekuensi 61 pegawai, dan guru yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat tinggi 16,22% dengan jumlah frekuensi 12 pegawai.

Gambaran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba dapat diketahui dengan ketentuan bahwa jumlah item pernyataan = 13, jumlah alternatif pada setiap item pernyataan = 5 sehingga jumlah skor ideal setiap item = $13 \times 5 = 65$ dan skor terendah = $13 \times 1 = 13$, sedangkan nilai rata-rata yang diperoleh = 49,43. Oleh karena itu, *Organizational Citizen Behavior* (OCB) = $49,43 / 65 = 0,76$ atau 76%. Dengan demikian, persentase *Organizational Citizen Behavior* (OCB) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba sebesar 76% dari kriteria yang diharapkan.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa *Organizational Citizen Behavior* (OCB) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba belum dapat dikatakan optimal karena hanya 76% dari yang diharapkan. Hal ini menandakan bahwa masih ada 24% yang perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, *Organizational Citizen Behavior* (OCB) harus ditingkatkan, baik yang terkait dengan kepedulian, kesadaran, sportivitas dan sopan santun antar sesama pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizen Behavior (OCB) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba

Setelah dilakukan uji normalitas yang menunjukkan data berdistribusi normal. Kemudian dilakukan uji linearitas yang menunjukkan bahwa antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizen Behavior* (OCB) memiliki hubungan yang linear atau berpola linear. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizen Behavior* (OCB) di Kantor Kementerian Agama dapat diketahui dengan melakukan uji regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil uji regresi yang dilakukan, konstanta dan

koefisien persamaan diperoleh dari kolom B, sehingga persamaan regresi: $Y = 35,935 + 0,666X$. Dari analisis diperoleh $t_{hit} = 5.597$ dan $p\text{-value} = 0,001 < 0,05$ atau H_0 ditolak. Dengan demikian, kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizen Behavior* (OCB) di Kantor Kementerian Agama.

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa erat pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS didapatkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,303 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 30,3% *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba dipengaruhi oleh variabel independent yaitu kepuasan kerja sedangkan sisanya 69,7% dipengaruhi oleh faktor lain dari penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dengan beberapa indikator seperti gaji, tugas pokok, promosi, supervisi dan rekan kerja, aturan, serta kondisi kantor menjadi faktor lain terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai. Artinya, pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba sebagian besar termotivasi untuk melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh kesesuaian antara gaji dengan tanggung jawab yang diberikan, tugas pokok yang sesuai, adanya jenjang karir yang jelas dan hubungan baik dengan pimpinan kantor, hubungan baik dengan rekan kerja, aturan-aturan yang ada dalam kantor serta kondisi kantor.

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa indikator mendapatkan skor yang tinggi dalam hal kepuasan kerja. Adapun beberapa indikator tersebut antara lain, kesempatan promosi. Artinya, kesempatan promosi selalu diadakan dalam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba sehingga tentunya membuka peluang lebih besar kepada pegawai untuk mengembangkan karirnya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Collquitt, LePine, tentang beberapa kategori kepuasan kerja salah satunya yaitu *Promotion Satisfaction*, yaitu mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasar pada kemampuan (Wibowo, 2015:5).

Indikator yang lain yaitu Supervisi, dimana kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba bersikap adil dengan semua bawahannya. Artinya, para pegawai yang ada pada di Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba sebagian besar berpendapat bahwa kepala perusahaan telah bersikap adil kepada para pegawainya. Hal ini juga sesuai dengan kategori kepuasan kerja *Supervision Satisfaction*, yaitu mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka (Wibowo, 2015:6).

Hal ini selanjutnya diperkuat oleh teori Kreitner dan Kinicki tentang unsur yang menjadi penyebab kepuasan kerja salah satunya yaitu, *Equity* (Keadilan) artinya yaitu kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja (Kreitner dan Kinicki, 2003: 225). Kepuasan merupakan hasil dari

persepsi seseorang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibanding dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya. Selanjutnya adanya *Role Perfection* (Persektif peran) merupakan sejauh mana orang memahami tugas atau peran yang diberikan padanya atau yang diharapkan untuk dilakukan (Wibowo, 2014: 17). Hal ini dapat dilihat pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba yang sebagian besar pegawainya telah bekerja sesuai dengan keterampilan atau kemampuannya, hal inilah yang juga secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja para pegawai.

PENUTUP/SIMPULAN

Kepuasan Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba berada pada kategori tinggi dengan persentase 77,6% yang menandakan bahwa Kepuasan Kerja tersebut termasuk baik. Sedangkan *Organizational Citizen Behavior* (OCB) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba berada pada kategori tinggi dengan persentase 76% yang menandakan bahwa *Organizational Citizen Behavior* (OCB) sudah termasuk baik. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba dengan nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,303 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 30,3% *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba dipengaruhi oleh kepuasan kerja, sedangkan sisanya 69,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Elisabeth. 2009. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Pegawai*. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.
- Armstrong, Michael. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Edisi Kesepuluh. London: Cambridge University Press.
- Bavendam, J., 2005. How Do You Manage Turnover? In a time of lean organizations and dwindling pools of experienced new-hires, *Journal Special report, Vol. 3*, Bavendam Research Incorporated, Mercer island. <http://www.Bavendam.com>
- Darmawati, A., Hidayati, and Herlina. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior, *Jurnal Economia* Vol.9 No 1.... Universitas Negeri Yogyakarta.
- Djati, S. Pantja dan M. Khusaini. (2003). Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 25-41.
- Greenberg, Jerald dan Barron, Robert A. 2003. *Behavior in Organizations 8th Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.

- Keban, Yeremias T. 2007. *Pembangunan Birokrasi di Indonesia: Agenda Kenegaraan yang Terabaikan, Pidato Pengukuran Guru Besar pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada*, Yogyakarta.
- Kreitner, R., dan Kinichi, A. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A, 2001. *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Revika Aditama.
- Muhaimin. 2004. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Novliadi, Ferry. 2007. "Organizational Citizenship Behaviour Karyawan Ditinjau Dari Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan Dan Persepsi Organisasional". [library.usu.ac.id/download/fk/132316960\(1\).pdf](http://library.usu.ac.id/download/fk/132316960(1).pdf).
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & Mackenzie, S.B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publication Offset.
- Parulian Simanullang Mangasi, Erick. 2010. *Pengaruh Dimensi-Dimensi Organizational Citizenship Behavior Pada Kinerja Akademis Mahasiswa (Studi Pada Mahasiswa S1 Reguler Angkatan 2006 Fe Uns)*. (Skripsi). Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G..2000. Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research. *Journal of Management*, vol. 26, no. 3.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohayati, Ai. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia*. SMART-Study & Management Research.Vol XI, No. 1-2014. h.20-38. <http://stiestembi.ac.id/file/3.%20Ai%20Rohayat%20Vol%20XI,%20No.%201%20%2014.Pdf>.(Diakses 10 Mei 2019).
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Vannecia, Eddie, Roy. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Pt. Surya Timur Sakti Jatim*. Universitas Kristen Petra.
- Wexley, K. A. dan Yuki C. A. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Cet: Keempat, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wulandari, Puput. 2005. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.