

# KOMITMEN KERJA, BUDAYA KERJA ISLAMI, DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI FAKTOR DETERMINAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

MULYADI<sup>1</sup>, ARIS MUNANDAR<sup>2</sup>, BAHARUDDIN SEMMAILA<sup>3</sup>, ANDI BUNYAMIN<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan

<sup>2</sup>Universitas Negeri Makassar

<sup>3</sup>Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

Email: adiidy76@gmail.com, arismun.nandar25@gmail.com,  
semmail.bahar01@gmail.com, andi.bunyamin@umi.ac.id

## (Article History)

Received May 26, 2021; Revised September 20, 2021; Accepted October 26, 2021

### **Abstract: Work Commitment, Islamic Work Culture, and Job Satisfaction as a determining factor Organizational Citizenship Behavior**

*This study aims to analyze and prove: work commitment, Islamic work culture, employee job satisfaction as a determining factor organizational citizenship behavior at the Regional Office of the Ministry of Religion of South Sulawesi Province. This research was conducted using a quantitative approach. Respondents in this study were 190 employees who had filled out the questionnaire. The data collection technique used is by distributing questionnaires to a number of employees who are respondents. The data obtained were analyzed using regression analysis. The results of this study in detail found and proved that: (1) work commitment has a positive and significant on organizational citizenship behavior; (2) Islamic work culture has a positive and significant on organizational citizenship behavior; and (3) employee job satisfaction has a positive and significant on organizational citizenship behavior in the Regional Office of the Ministry of Religion of South Sulawesi Province. This shows that the work commitment of employees, the created Islamic work culture, and job satisfaction felt by employees will give birth to organizational citizenship behavior. The implications of these findings provide an overview for institutions/organizations in general to increase commitment in carrying out work, apply the work culture that has been proclaimed, and strive to carry out work well in order to obtain satisfaction with the results achieved so that it has an impact on organizational citizenship behavior.*

**Keywords:** *Work Commitment, Islamic Work Culture, Job Satisfaction, organizational Citizenship Behavior*

### **Abstrak: Komitmen Kerja, Budaya Kerja Islami, dan Kepuasan Kerja sebagai Faktor Determinan Organizational Citizenship Behavior**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan: komitmen kerja, budaya kerja islami, kepuasan kerja pegawai sebagai faktor determinan organizational citizenship behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini sebanyak 190 orang pegawai yang telah mengisi kuesioner. Teknik pengumpulan data yang

digunakan adalah dengan menyebar angket kepada sejumlah pegawai yang menjadi responden. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian ini secara rinci menemukan dan membuktikan bahwa: (1) komitmen kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*; (2) budaya kerja islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*; dan (3) kepuasan kerja pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen kerja dari para pegawai, budaya kerja islami yang tercipta, dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan melahirkan *organizational citizenship behavior*. Implikasi dari temuan ini memberikan gambaran kepada lembaga-lembaga/organisasi-organisasi pada umumnya untuk meningkatkan komitmen dalam melaksanakan pekerjaan, menerapkan budaya kerja yang telah dicanangkan, dan berupaya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik agar dapat memperoleh kepuasan terhadap hasil yang dicapai, sehingga berdampak pada *organizational citizenship behavior*.

**Kata Kunci:** Komitmen Kerja, Budaya Kerja Islami, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*

## PENDAHULUAN

Aspek paling berpengaruh pada keefektifan organisasi ialah Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya (Setiyati & Hikmawati, 2019). Sumber daya manusia pada sebuah organisasi adalah aspek yang paling menentukan efektif tidaknya organisasi tersebut. Pernyataan tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Akilah dan Rahman (2020) bahwa, “Sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas organisasi. Melalui sumber daya manusia yang efektif bisa menemukan cara terbaik untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang diinginkan”. Jadi jelas bahwa kemajuan dan kesuksesan sebuah instansi didapatkan dari faktor pegawainya (Kasmawati, 2017). Pegawai bukan sekedar menjadi objek tujuan, namun juga sebagai objek pelaku. Tidak ada pegawai, maka tidak akan ada pula target yang bisa dicapai oleh sebuah instansi karena tidak ada pihak pengelola untuk instansi tersebut. Oleh sebab itu, SDM disebut faktor penentu. SDM diharapkan mampu menjadi suatu hal yang bisa meningkatkan serta mewujudkan nilai saing pada organisasi. SDM perlu diperhatikan dengan baik, sebab pada hakikatnya SDM ialah manusia yang mempunyai rasa, cipta, dan karsa dalam bersikap (Farida, 2016; Rizqina *et al.*, 2017).

Tingginya kepuasan pegawai akan membangun kondisi kerja yang tenang dan nyaman, sehingga pegawai akan lebih rajin bekerja dari yang biasa dan berdampak pada kinerja yang melebihi target yang diinginkan (Dewanggana *et al.*, 2016; Ndoja & Malekar, 2020), perilaku ini bisa meningkatkan kelangsungan hidup dan efektivitas instansi yang dalam hal ini perilaku tersebut dinamakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Mahmudi, 2020). Singkatnya OCB berbicara mengenai

sikap seorang pegawai yang tidak biasa (lebih giat dari yang diprediksikan atau diwajibkan instansi). Pelaku yang menampakkan perilaku OCB dinamakan “*Good Citizen (GC)*” (Gea *et al.*, 2019). Seperti makna katanya, berarti pelaku OCB akan menampakkan tindakan-tindakan positif. Tindakan OCB misalnya saat pegawai menolong rekannya, menghargai aturan instansi, melindungi property, bersikap toleran dalam kondisi yang kurang bersahabat, aktif menyumbangkan saran yang menguntungkan, dan efisiensi waktu (Ramadhan *et al.*, 2018; Suwibawa *et al.*, 2018). Bahkan sering ikut menjadi sukarelawan pada kegiatan kantor juga termasuk sikap OCB.

Komitmen kerja ialah kondisi yang menempatkan anggota instansi tertarik dengan tujuan, nilai, serta sasaran instansinya (Muhridin *et al.*, 2019). Komitmen kerja berhubungan dengan kondisi seseorang yang sangat memikirkan organisasinya dan berharap menjaga keanggotaannya (Putri, 2014). Singkatnya komitmen kerja ialah loyalitas individu untuk selalu memberikan hasil paling maksimal kepada organisasinya. Sikap ini tentunya perlu dibuktikan dengan sikap nyata bukan pasif (Husaini *et al.*, 2017). Oleh karenanya, sikap loyal dan pengabdian yang tinggi akan berkontribusi baik pada pekerjaan seseorang dalam organisasi melalui tindakan OCB. Semakin besar loyalitas pegawai, maka besar pula OCB yang nampak. Instansi pemerintahan juga akan memprioritaskan pegawai yang mempunyai pengabdian dan komitmen tinggi terhadap instansi tersebut untuk mampu mewujudkan produktivitas serta kepuasan pegawai yang lebih tinggi (Mahayasa *et al.*, 2018). Oleh karenanya, kadang kala instansi akan memberikan apresiasi yang tinggi bagi pegawai yang sudah cukup lama mengabdikan pada instansinya, ia juga akan mendapatkan amanah yang lebih dari atasannya. Lebih lanjut, Rahman (2019) mengemukakan bahwa tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas.

Budaya organisasi (BO) ialah bentuk representasi dari kepribadian organisasi yang muncul karena sekumpulan individu yang menyatu dan bekerja sama mencapai target tertentu (Tara, 2017). Hal ini yang kemudian perlu mendapat motivasi dan stimulus agar bisa memberikan dorongan dalam hal semangat kerja individu. Menurut Sarianti *et al.*, (2018) budaya organisasi ialah penentu dalam mempengaruhi performa pegawai. BO sangat melekat dengan toleransi, pengawasan, inisiatif dari individu, serta komunikasi (Salfitri, 2014; Tenda *et al.*, 2018). BO selalu bergandengan dengan budaya kerja. Budaya kerja berakar pada sikap mental, kesetiaan, dan sumbangsih pegawai terhadap lembaga (Arachim, 2018). Kebiasaan bekerja yang baik dengan ikhlas dan hanya berharap amal kebaikan inilah yang disebut budaya kerja islami (Inayah, 2019). Artinya budaya kerja islami seperti seseorang yang melakukan pekerjaan dengan syariat islam misalnya jujur, ikhlas, dan amanah. Segala tindakan atau kebiasaan yang ditanamkan oleh instansi senantiasa memacu pada hukum-hukum atau anjuran dalam aturan agama islam.

Hal lain yang juga mendukung OCB ialah kepuasan kerja. Kepuasan dalam kerja ialah faktor yang meningkatkan OCB. Saat pegawai merasa puas dengan pekerjaannya maka pegawai itu akan bekerja lebih optimal untuk mengerjakan tugasnya bahkan mungkin memicunya mengerjakan hal diluar tanggung jawabnya (Gea *et al.*, 2019; Mahmudi, 2020). Kepuasan kerja akan memotivasi seseorang agar bersikap yang baik dan mengendalikan diri untuk bersikap buruk. Sikap baik yang dimaksud bisa saja disiplin, rajin, kreatif, dan sebagainya yang mendatangkan kebahagiaan. Kualitas hidup pekerja akan lebih baik apabila merasa puas dengan pekerjaannya. Rasa puas yang dimaksud bukan hanya mengenai upah tapi juga menyangkut hal-hal *non materi* (Sunarta, 2019).

Kantor Wilayah (Kanwil) Kementerian Agama Sulawesi Selatan ialah instansi yang menjalankan tugas pada lingkup keagamaan dan senantiasa meningkatkan sistem manajemen juga mengembangkan kemampuan SDM agar pengembangan organisasi sebisa mungkin mengarahkan pegawainya untuk bekerja dengan efektif dan efisien. Akan tetapi, ada beberapa permasalahan yang terjadi di Kanwil Kementerian Agama Sulawesi Selatan, yakni: rendahnya sikap disiplin pegawai menghadiri apel pagi setiap hari Senin dan Jumat, rendahnya kerja sama dan kesadaran pegawai melakukan perintah pimpinan, serta masih ada pegawai yang jenuh mengerjakan satu tugas lalu meminta transfer ke bagian lain. Instansi memerlukan pekerja yang bertindak OCB sebab setiap instansi membutuhkan pertahanan untuk organisasinya di zaman sekarang dan harus bisa mewujudkan target utama masing-masing. Faktor pemicu perilaku OCB terbagi menjadi dua yakni faktor dari dalam pribadi pegawai yang meliputi: rasa puas, moral, serta kepribadian, juga ada dari luar pribadi pegawai yang meliputi sistem: manajemen, kepemimpinan, dan budaya instansi (Rahmawati & Prasetya, 2017). Hal ini senada dengan pendapat Prasasti & Yuniawan (2017) bahwa ada 4 hal yang memicu Tindakan OCB pegawai yakni: (1) individual, memuat persepsi keadilan dan dorongan pimpinan, komitmen, dan kepuasan kerja; (2) tugas, memuat kejelasan peran; (3) organisasional, memuat struktur instansi; (4) gaya kepemimpinan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen dan kepuasan dalam kerja berdampak pada OCB antara lain, seperti Rizqina (2017) menyimpulkan komitmen juga kepuasan kerja berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Pradhiptya (2013), dari penelitiannya disimpulkan bahwa kepuasan kerja berdampak baik dan signifikan pada OCB. Selanjutnya Dewi & Suwandana (2016) dan Nurafiah *et al.*, (2019) membuktikan kepuasan dalam kerja berpengaruh baik serta signifikan juga pada OCB. Budaya kerja juga akan memengaruhi perilaku individu, seperti motivasi kerjanya, sebagaimana Danial *et al.*, (2019) telah membuktikan adanya kesesuaian antara BO dan motivasi bekerja. Hal tersebut juga dikemukakan oleh Rahman & Husain (2020) di mana motivasi kerja akan meningkat apabila pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi apabila tercipta suasana kondusif. Lain halnya dengan Sengkey *et al.*, (2018) menemukan tidak terdapatnya

kontribusi atau dampak negatif dari komitmen kerja terhadap OCB. Berdasarkan keseluruhan penelitian tersebut, belum dikaitkan secara khusus komitmen kerja, budaya kerja islami dan kepuasan kerja terhadap OCB. Oleh karenanya, diadakan penelitian ini dengan target pencapaian untuk menganalisis dan menguji hubungan komitmen kerja, budaya kerja islami juga kepuasan kerja terhadap OCB di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

## METODE PENELITIAN

Pelaksanaan penelitian ini berlangsung di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Kegiatan ini termasuk penelitian lapangan yang mengadaptasi pendekatan kuantitatif metode *ex post facto*. Pendekatan kuantitatif ialah metode dalam menguji beberapa teori tertentu dengan meneliti kesesuaian antar variabel. Lazimnya variabel ini diukur menggunakan instrumen, sehingga data yang berupa angka bisa dianalisis dengan prosedur statistik.

Populasi berjumlah 264 orang, namun pegawai yang mengisi angket hanya 190 orang. Responden dalam penelitian ini ada 190 pegawai. Teknik penarikan sampel yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan penarikan sampel *non probability* karena seluruh elemen populasi memiliki peluang untuk terpilih sebagai subjek dalam sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif dari variabel komitmen kerja, budaya kerja islami, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*. Data yang dikumpulkan tersebut merupakan data interval karena menggunakan angket dengan skala *Likert* yang menggunakan 5 kategori. Data dikumpulkan dengan teknik penyebaran angket kepada responden. Data yang didapatkan selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi *linear Sederhana* melalui bantuan aplikasi SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Wilayah (Kanwil) Kementerian Agama (Kemenag) Provinsi Sulawesi Selatan

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Komitmen Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
Model		B		Beta		
1	(Constant)	22.829	3.135		7.282	0.0001
	Komitmen Kerja	0.504	0.052	0.578	9.706	0.0001

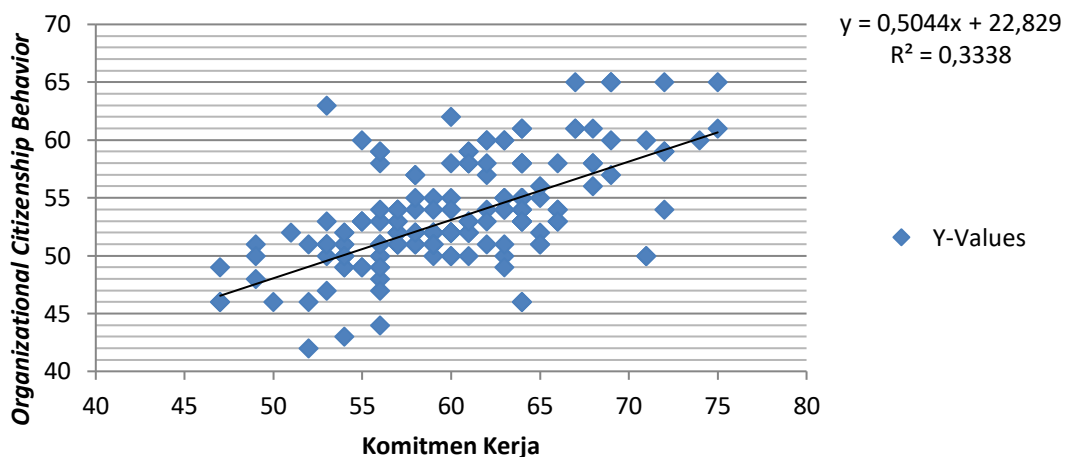
a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

Sumber: Hasil analisis data, 2021

Pengujian pengaruh/dampak komitmen kerja terhadap OCB di Kanwil Kemenag Sulawesi Selatan dijalankan dengan analisis regresi *linear*. Hasil sederhana menggunakan SPSS v.26 bisa dilihat dalam Tabel 1.

*Output coefficients* regresi Tabel 1 menunjukkan nilai *constans* (a) ialah 22,829 dan skor koefisien regresi (b) ialah 0,504. Maka persamaan regresi yang terbentuk ialah  $Y = 22,829 + 0,504X_1$ . Ini mengindikasikan bahwasanya apabila komitmen kerja naik satu satuan maka OCB dapat diprediksikan meningkat 0,504 (50,4%) pada konstanta 22,829.

Arah pengaruh komitmen kerja terhadap OCB yang lebih jelas nampak pada diagram pencar yang dapat diilustrasikan pada Gambar 1.



**Gambar 1. Scatter Diagram Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior**

Diagram dari Gambar 1 menunjukkan bahwa dengan persamaan regresi  $Y = 22,829 + 0,5044X_1$ , kontrol dari komitmen kerja terhadap OCB merupakan kontrol yang positif sebab mengikuti garis lurus dengan penambahan nilai untuk variabel komitmen kerja yang disertai dengan penambahan nilai variabel OCB. Persamaan yang didapatkan kemudian diuji kembali signifikansinya dengan maksud agar hasil yang didapat bisa diberlakukan kepada populasi.

*Output* uji signifikansi dengan SPSS v.26 termuat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Signifikansi Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1485.788	1	1485.788	94.203	0.0001
	Residual	2965.180	188	15.772		
	Total	4450.968	189			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja

Sumber: Hasil analisis data, 2021

*Output* pengujian signifikansi dampak komitmen pada OCB dari tabel 2 anova memperlihatkan bahwa nilai F ialah 94,203 dan sig. 0,0001 < 0,05 yang membuktikan komitmen kerja berdampak dengan signifikan pada OCB.

Besarnya dampak atau kontribusi komitmen kerja pada OCB bisa diperhatikan pada hasil pengujian determinasi *output summary* Tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Determinasi *Organizational Citizenship Behavior* atas Komitmen Kerja**

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.578 <sup>a</sup>	0.334	0.330	3.97143

a. *Predictors: (Constant), Komitmen Kerja*

Sumber data: Hasil analisis data, 2021

Hasil uji determinasi pada Tabel 3 *Model Summary* memperlihatkan nilai untuk *R Square* ialah 0,334. Dengan demikian, besar kontribusi komitmen kerja pada OCB ialah 33,4% dan 66,6% ditentukan oleh faktor lain. Dengan demikian, komitmen kerja berdampak positif dan signifikan dengan besaran 33,4% terhadap OCB dalam Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil ini sejalan dengan yang didapatkan Rini *et al.*, (2013) yang juga mengatakan komitmen kerja yang besar akan menumbuhkan tindakan OCB yang besar pula, artinya peningkatan komitmen kerja sejalan dengan OCB.

### **Pengaruh Budaya Kerja Islami terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Wilayah (Kanwil) Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan**

Pengujian pengaruh budaya kerja islami pada OCB dalam Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan dilaksanakan dengan analisis regresi linear. Hasil yang didapat menggunakan SPSS v.26 yaitu:

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Budaya Kerja Islami terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

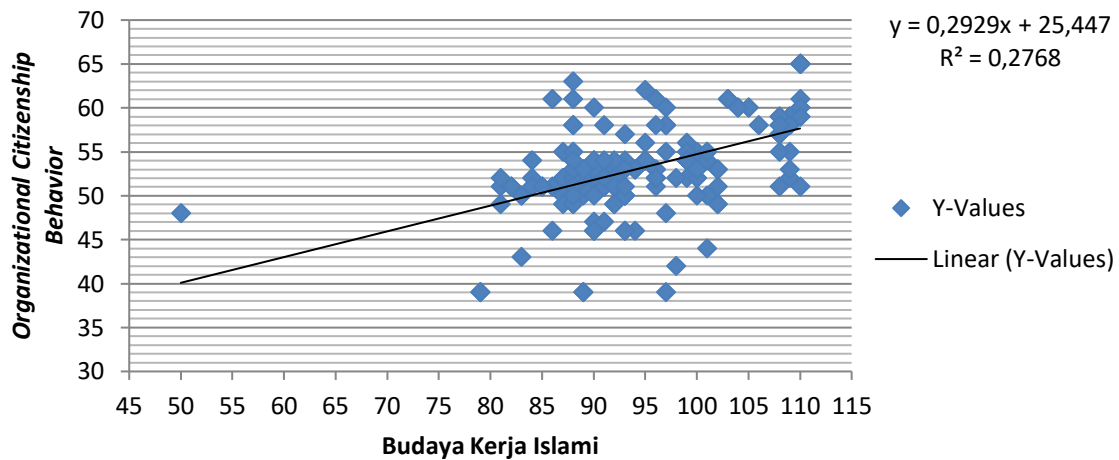
<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.447	3.277		7.765	0.0001
	Budaya Kerja Islami	0.293	0.035	0.526	8.482	0.0001

a. *Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior*

Sumber: Hasil analisis data, 2021

*Output* dari Tabel 4 memperlihatkan nilai *Constant (a)* ialah 25,447 dan nilai koefisien regresi (b) ialah 0,293, sehingga persamaan yang didapatkan ialah  $Y = 25,447 + 0,293X_2$ . Ini mengidentifikasi bahwa apabila budaya kerja islami bertambah satu satuan, maka OCB dapat diprediksikan bertambah 0,293 (29,3%)

pada konstanta 25,447. Arah pengaruh budaya kerja islami pada OCB lebih jelas disajikan pada diagram pencar yang dapat diilustrasikan pada Gambar 2.



**Gambar 2. Scatter Diagram Pengaruh Budaya Kerja Islami terhadap Organizational Citizenship Behavior**

Diagram pada Gambar 2 menunjukkan bahwa dengan persamaan regresi  $Y = 25,447 + 0,2929X_2$ , pengaruh budaya kerja islami terhadap *organizational citizenship behavior* merupakan pengaruh yang baik sebab mengikuti garis lurus dan ditambah penambahan nilai variabel budaya kerja islami yang disertai penambahan nilai untuk variabel *organizational citizenship behavior*.

Persamaan regresi yang didapat lalu diuji signifikansi agar hasilnya bisa digeneralisasikan pada populasi. Pengujian ini menggunakan SPSS v.26 yang output-nya bisa dilihat Tabel 5.

**Tabel 5. Hasil Pengujian Signifikansi Pengaruh Budaya Kerja Islami terhadap Organizational Citizenship Behavior**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1231.967	1	1231.967	71.951	0.0001 <sup>b</sup>
	Residual	3219.001	188	17.122		
	Total	4450.968	189			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja Islami

Sumber: Hasil analisis data, 2021

Output pengujian signifikansi pengaruh budaya kerja islami terhadap *organizational citizenship behavior* berdasarkan Tabel 5 memperlihatkan nilai F ialah 71,951 dan Sig.  $0,0001 < 0,05$  yang menjelaskan bahwa budaya kerja islami berdampak signifikan pada OCB.

Besarnya dampak atau kontribusi budaya kerja islami pada OCB bisa dilihat dalam Tabel 6. Hasil dari pengujian determinasi Tabel 6, *Model Summary* memperlihatkan bahwa nilai dari *R Square* ialah 0,277. Dengan demikian, besarnya kontribusi budaya kerja islami pada OCB ialah 27,7% dan 72,3% ditentukan oleh



faktor lain. Dengan demikian, budaya kerja islami berdampak baik dan signifikan yakni 27,7% pada OCB di Kanwil Kementerian Agama Prov. Sulawesi Selatan. Keadaan ini sejalan dengan Gunarto *et al.*, (2020) yang mendapati etos kerja yang islami bisa membentuk OCB yang baik. Seseorang yang menampakkan tindakan kerja ikhlas, bersyukur, menolong, dan perangai baik lainnya mampu menumbuhkan OCB yang baik juga.

**Tabel 6. Hasil Pengujian Determinasi *Organizational Citizenship Behavior* atas Budaya Kerja Islami**

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.526 <sup>a</sup>	0.277	0.273	4.13792

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja

Sumber: Hasil analisis data, 2021

### Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Wilayah (Kanwil) Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan

Pengujian efek kepuasan kerja pegawai pada OCB dalam Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan dilaksanakan menggunakan analisis regresi *linear*. Hasilnya didapatkan menggunakan SPSS v.26 yang disajikan dalam Tabel 7.

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Kepuasan Kerja Pegawai terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

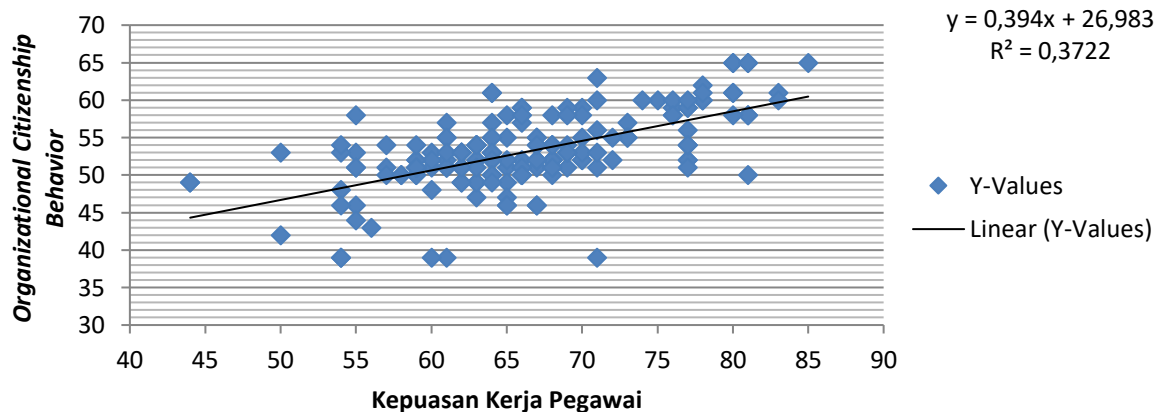
<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.983	2.492		10.826	0.0001
	Kepuasan Kerja Pegawai	0.394	0.037	0.610	10.556	0.0001

a. *Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior*

Sumber: Hasil analisis data, 2021

*Output* dari Tabel 7 yakni *coefficient* regresi menunjukkan nilai *Constant* (a) ialah 26,983 dan koefisien regresi (b) ialah 0,394. Sehingga persamaan yang didapat ialah  $Y = 6,983 + 0,394X_3$ . Ini mengindikasikan bahwa apabila kepuasan kerja pegawai naik satu satuan maka OCB dapat diprediksikan naik 0,394 (39,4%) pada konstanta 26,983.

Arah pengaruh kepuasan kerja pegawai pada OCB lebih jelas disajikan pada diagram pencar yang dapat diilustrasikan pada Gambar 3. Diagram pada Gambar 3 menunjukkan bahwa dengan persamaan regresi  $Y = 26,983 + 0,394X_3$ , dampak dari kepuasan kerja pegawai pada OCB merupakan dampak yang positif sebab mengikuti garis lurus dan disertai peningkatan untuk nilai dari variabel kepuasan kerja pegawai yang diikuti dengan peningkatan nilai pada variabel *organizational citizenship behavior*.



**Gambar 3. Scatter Diagram Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Organizational Citizenship Behavior**

Persamaan yang didapatkan lalu dilakukan pengujian signifikansi agar hasilnya bisa digunakan oleh populasi. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan SPSS v.26 yang *outputnya* disajikan pada Tabel 8. *Output* pengujian signifikansi dampak kepuasan kerja pegawai pada OCB dari Tabel 8 Anova memperlihatkan nilai F ialah 111,437 dan nilai Sig.  $0,0001 < 0,05$  yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai berdampak signifikan pada OCB.

**Tabel 8. Hasil Pengujian Signifikansi Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Organizational Citizenship Behavior**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1656.449	1	1656.449	111.437	0.0001 <sup>b</sup>
	Residual	2794.519	188	14.864		
	Total	4450.968	189			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Hasil analisis data, 2021

Besarnya kontribusi kepuasan kerja pegawai pada OCB bisa dilihat pada tabel uji determinasi (Tabel 9).

**Tabel 9. Hasil Pengujian Determinasi Organizational Citizenship Behavior atas Kepuasan Kerja Pegawai**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.610 <sup>a</sup>	0.372	0.369	3.85545

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber data: Hasil analisis data, 2021

Hasil determinasi pada Tabel 9 *Model Summary* memperlihatkan nilai *R Square* ialah 0,372. Dengan demikian, besarnya kontribusi kepuasan kerja pegawai pada OCB ialah 37,2% dan 62,8% ditentukan oleh faktor lain. Dengan demikian, kepuasan

kerja pegawai berdampak baik dan signifikan sebesar 37,2% terhadap OCB di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil ini juga sesuai yang didapatkan Watoni & Suyono (2019) di mana rasa puas individu saat bekerja yang tentunya difasilitasi oleh instansi berdampak bagi rumah sakit karena perilaku OCB.

Hasil yang diperoleh telah membuktikan bahwa komitmen kerja, budaya kerja islami, serta kepuasan kerja pegawai berdampak atau berkontribusi positif terhadap OCB. Meski Priyandini *et al.*, (2020) dan Rahmanto (2016) mengatakan besaran komitmen kerja tidak mempunyai dampak pada OCB, namun Rini *et al.*, (2013) justru mendapatkan hasil yang sebaliknya dimana komitmen kerja mempunyai efek pada OCB. Oleh karena itu, komitmen dipegang pegawai saat bekerja akan memberikan kontribusi terhadap OCB seperti yang didapatkan dari pengamatan bahwa sikap loyal untuk senantiasa menjaga nama instansi serta meningkatkan capaian instansi pada akhirnya akan menumbuhkan sikap untuk bekerja ekstra agar target yang didapat tiap tahun akan terus meningkat. Hal tersebut membuktikan betapa pentingnya komitmen dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Begitu pula dengan budaya kerja islami jika tercipta dan diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi akan dapat memberikan kontribusi terhadap OCB. Hal tersebut juga membuktikan bahwa betapa pentingnya suatu budaya kerja islami dalam suatu organisasi untuk diterapkan karena dapat memberikan pengaruh pada OCB. Bukan hanya itu, kepuasan kerja pegawai juga berdampak pada OCB. Meski Priyandini *et al.*, (2020) menemukan komitmen tidak berkontribusi pada OCB tapi variabel kepuasan pegawai pada penelitiannya menunjukkan dampak yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi merasa puas baik dari aspek sarana yang diberikan kantor, gaji, rekan kerja, terlebih tunjangan/promosi secara naluri akan menampakkan tindakan OCB. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pengetahuan dan pemahaman kepada para pengelola kantor bahwa dengan komitmen kerja, penerapan budaya kerja islami, dan kepuasan yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaannya dapat memberikan kontribusi yang positif juga signifikan pada OCB. Hasil penelitian ini dapat memberikan penekanan bahwa rendah tingginya OCB ditentukan oleh komitmen kerja pegawai, penerapan budaya kerja islami yang kondusif, serta kepuasan kerja dari pegawainya.

## **PENUTUP/SIMPULAN**

Penelitian yang diselenggarakan di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan ini mendapatkan hasil bahwa ketiga variabel tersebut (komitmen kerja, budaya kerja islami, serta kepuasan kerja pegawai) memberi kontribusi positif serta signifikan pada *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen kerja dari para pegawai, budaya kerja islami yang tercipta, dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai melahirkan tindakan *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini diharapkan berimplikasi terhadap para pimpinan lembaga/organisasi dan pegawai yang bekerja di dalamnya, khususnya Kantor

Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan beserta seluruh naungannya dan kepada lembaga-lembaga/organisasi-organisasi pada umumnya untuk meningkatkan komitmen dalam melaksanakan pekerjaan, menerapkan budaya kerja yang telah dicanangkan, dan berupaya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik agar dapat memperoleh kepuasan terhadap hasil yang dicapai, sehingga berdampak pada *organizational citizenship behavior*.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F., & Rahman, D. (2020). Telaah Fungsional Konsepsi Insentif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 187–196. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35673/ajmpi.v10i2.998>
- Arachim, D. (2018). Hubungan Antara Budaya Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(1), 132–141. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/4537>
- Danial, D., Damopolii, M., & Syamsudduha, S. (2019). Hubungan Antara Iklim dan Budaya Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. *Manajemen Pendidikan*, 14(1), 60–72. <https://doi.org/https://doi.org/10.23917/jmp.v14i1.8357>
- Dewanggana, B. D., Paramita, P. D., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang Berdampak pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–10. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/569/554>
- Dewi, N. L. P. Y. A., & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Uhud*, 5(9), 5643–5670. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/22463>
- Farida. (2016). Bimbingan Konseling Agama dengan Pendekatan Budaya (Membentuk Resiliensi Remaja). *Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 7(1), 1–30. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21043/kr.v7i1.1701>
- Gea, D., Nuruddin, A., & Siregar, S. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai di UIN Sumatera Utara. *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam dan Keagamaan*, 3(2), 183–194. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.47006/er.v3i2.4410>
- Gunarto, M., Harahap, D. A., Purwanto, Amanah, D., & Umam, K. (2020). Membangun Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Perbankan Syariah di

- Indonesia. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 11(2), 179–193.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32832/jm-uika.v11i2.3484>
- Husaini, Musnadi, S., & Amri. (2017). Pengaruh Kepribadian, Komitmen Kerja dan Kematangan Emosional Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Jiwa Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 25–34.  
<http://jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/8619>
- Inayah, N. (2019). “Pasti Oke” Budaya Kerja Islami Brisyariah dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi). *MALIA: Jurnal Ekonomi Islam*, 10(2), 269–286.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.35891/ml.v10i2.1447>
- Kasmawati, Y. (2017). Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *Jurnal of Applied Bussiness and Econimics*, 3(4), 265–280.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30998/jabe.v3i4.1781>
- Mahayasa, I. G. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Perawat. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 71–85.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2018.v12.i01.p08>
- Mahmudi, K. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT. Mubarak Ainama Kunt Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 931–945.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26740/jim.v8n3.p931-945>
- Muhridin, Ansir, & Sinarwaty. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (*The Effect of Work Capability, Work Commitment and Job Satisfaction on Employee Performance*). *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 3(1), 221–234.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33772/jumbo.v3i1.8532>
- Ndoja, K., & Malekar, S. (2020). Organisational Citizenship Behaviour: A review. In *International Journal of Work Organisation and Emotion*.  
<https://doi.org/10.1504/IJWOE.2020.110629>
- Nurafiah, N., Syamsudduha, S., & Rahman, U. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 216–226. <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/idaarah.v3i2.10816>
- Pradhiptya, A. R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 342–352.  
<https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/1518>

- Prasasti, V. T., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 6(1), 1–14. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/download/17561/16809>
- Priyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Cakrawala Bisnis*, 1(2), 153–162. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/view/186>
- Putri, F. I. (2014). Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Kerja Karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 220–231. <https://doi.org/https://doi.org/10.24036/bmp.v2i1.3756>
- Rahman, D. (2019). Kinerja Pegawai (Analisis Komparatif Berdasarkan Gender) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone. *Manajemen Pendidikan*, 14(2), 137–143.
- Rahman, D., & Husain, A. (2020). *Motivasi Kerja Guru: Hubungan Realitas Iklim dan Budaya dengan Motivasi Kerja Guru Madrasah*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Rahmanto, E. (2016). *Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening* [Universitas Muhammadiyah Yogyakarta]. [http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/9010/2.HALAMAN JUDUL.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/9010/2.HALAMAN%20JUDUL.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Rahmawati, T., & Prasetya, A. (2017). Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak (Studi pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48(1), 97–106. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1874>
- Ramadhan, N., Saudi, M. H. M., & Yenni. (2018). Effect of Employee Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior at Assessment Center Indonesia. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(4.34), 253–256. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.14419/ijet.v7i4.34.23901>
- Rini, D. P., Rusdarti, & 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.  
<http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/jideb/article/view/255>
- Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Dampaknya terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Sabang (BPKS). *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 59–69.  
<http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/download/9267/7250>
- Salfitri, D. (2014). Budaya Organisasi pada Sekolahmenengah Kejuruan Nurul Falah Aur Kuning Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(2), 139–147.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.24036/bmp.v2i1.3745>
- Sarianti, W., Rasak, A., & Anaam, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Efektif terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. *Sigma: Journal of Economic and Business*, 1(1), 24–25. <https://journal.stie-66.ac.id/index.php/sigmajeb/article/view/3/5>
- Sengkey, Y. M., Tewel, B., & Lintong, D. C. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 6(4), 3138–3147.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21288>
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya Perencanaan SDM dalam Organisasi. *Forum Ilmiah*, 16(2), 215–221.  
<https://ejournal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/view/2816>
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi*, 16(2), 63–75.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Suwibawa, A., Agung, A. A. P., & Sapta, I. K. S. (2018). Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Intervening Variables (Study on Bappeda Litbang Provinsi Bali). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08), 20997–21013.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/08/582>
- Tara, M. A. R. P. (2017). Analisis Dampak Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan pada Motivasi dan Kinerja (Studi pada KSPPS BMT Nusa Ummat Sejahtera Semarang). *Accounting and Business Information Systems Journal*, 5(4), 1–17. <https://journal.ugm.ac.id/abis/article/view/59260>
- Tenda, P., Rares, J. J., & Londa, V. Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Kawangkoan Utara. *Jurnal*

*Administrasi Publik*, 4(57), 1-8.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/19764>

Watoni, M. H., & Suyono, J. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal JDM*, 2(2), 181-193.  
<https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/jdm/article/download/10073/3898>