

Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Harian Umum Fajar Cirebon

Arif Partono Prasetio^{1*}, Haibati Hayuningrat²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

E-mail:

¹Partono67@gmail.com, ²hhaibati@gmail.com

ABSTRAK

Kondisi persaingan bisnis sangat dinamis sehingga organisasi harus berusaha untuk menjadikan organisasinya lebih unggul dari pesaingnya. Untuk itu dibutuhkan sumberdaya manusia yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi. Kepuasan kerja merupakan salah satu penentu dari perilaku OCB karyawan. Penelitian ini membahas pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Harian Umum Fajar Cirebon. Responden yang digunakan sebanyak 60 orang yang merupakan keseluruhan jumlah karyawan. Untuk menjelaskan tingkat kepuasan kerja dan OCB karyawan digunakan teknik analisis deskriptif. Sedangkan analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan 39 pertanyaan. Hasil penelitian menemukan adanya pengaruh signifikan dan positif antara kepuasan kerja terhadap OCB. Karyawan yang merasa puas cenderung mengembangkan perilaku OCB yang tinggi dan pada akhirnya berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja, Regresi linier Sederhana

ABSTRACT

The competition to become the number one required the organizations to develop the competitive advantages. One of the strategy which could help them to achieve such target was their human resources. They need to have individual which have high OCB. Job satisfaction found to be one of the factors which can affect OCB. The aim of this research was to analyze the effect of job satisfaction on OCB in Daily Newspaper Fajar Cirebon. The research used the population of the employees which are 60 persons. Descriptive analytics technique was used to describe the level of job satisfaction and OCB. While simple regression analysis was used to measure the effect of independent variable on the dependent. Data gathered using questionnaire with 39 items. The study found OCB significantly and positively affected by job satisfaction. Satisfied employees

tend to develop higher OCB which in the end, will increase the chance of the organization to achieve their overall goals.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, Simple Regressio*

PENDAHULUAN

Penelitian ini mencoba mempelajari adanya pengaruh tingkat kepuasan karyawan terhadap OCB. Organisasi yang ingin berkembang tentu mengharapkan karyawan menampilkan kinerja yang unggul baik dari sisi pekerjaan maupun non pekerjaan. Mereka berharap karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, akan tetapi juga bersedia melebihi standar yang telah ditentukan. Semua itu tidak lain ditujukan untuk kemajuan organisasinya. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat OCB yang tinggi merupakan perusahaan yang beruntung karena pencapaian kinerja perusahaan dapat lebih terjamin (Wardana, 2015). Penelitian Kurniawati dan Wahyudi (2015) memerlihatkan bahwa karyawan pada sebuah rumah sakit menunjukkan pengaruh OCB terhadap kinerjanya. Organisasi membutuhkan karyawan yang demikian untuk mengoptimalkan kualitas layanan rumah sakit karena kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Banyak faktor-faktor yang berhubungan dengan tinggi rendahnya OCB dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja termasuk salah satu faktor yang penting dan relatif sering dikaitkan dengan OCB. Penelitian Pradhiptya (2013) dengan menggunakan 52 responden menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Selain itu, penelitian pada industrimedia oleh Waspo dan Minadaniati (2012) memperlihatkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB.

Harian Umum (HU) Fajar Cirebon merupakan organisasi yang berorientasi laba dengan cara meningkatkan jumlah pelanggan dan rekanan bisnis yang bersedia memasang iklan di harian tersebut. Artinya, organisasi memiliki target di bidang finansial yang harus dicapai. Pencapaian hasil tersebut tergantung pada manajemen dan karyawannya. Salah satu indikasi adanya masalah di dalam suatu organisasi adalah kedisiplinan karyawannya. HU Fajar Cirebon memiliki data keterlambatan untuk periode Januari hingga Desember 2015 yang memperlihatkan banyaknya karyawan yang terlambat. Hal tersebut ditambah dengan banyaknya karyawan yang pulang sebelum waktunya pada periode yang sama. Fakta lain yang memperlihatkan lemahnya tingkat OCB karyawan HU Fajar Cirebon adalah tingginya *turnover* karyawan. Identifikasi terhadap tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat menjawab permasalahan OCB pada organisasi media tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

Bagian ini menjelaskan pengertian kepuasan kerja dan OCB dengan mengacu pada penelitian terdahulu. Selanjutnya, kecenderungan sifat hubungan antara dua variabel tersebut juga dikaji untuk menyusun hipotesis penelitian.

Kepuasan Kerja

Kreitner dan Kinicki (2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional seseorang terhadap berbagai unsur di dalam pekerjaannya. Sedangkan Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Terkait dengan dimensi di dalam kepuasan kerja, Luthans (2011) menyatakan setidaknya terdapat lima dimensi yang terkait dengan kepuasan kerja; pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan karier, gaya kepemimpinan atasan, dan keeratn hubungan antar rekan kerja. Selanjutnya, Robbins dan Judge (2015) mengemukakan dampak spesifik dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja ditempat kerja. Karyawan yang lebih puas lebih produktif, lebih mungkin terlibat OCB,

lebih meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Sedangkan karyawan yang merasa tidak puas cenderung memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi, sering meninggalkan pekerjaannya, cenderung tidak terlibat dengan kegiatan perusahaan, dan sering melakukan tindakan yang menyimpang di tempat kerja.

Organizational Citizenship Behavior

OCB merupakan perilaku pegawai yang melebihi persyaratan peran kerja (Kreitner dan Kinicki, 2014). Sedangkan Morehead dan Griffin (2013) mengemukakan definisi OCB dengan merujuk pada perilaku individu yang memberikan kontribusi positif kepada organisasi. Terkait dimensi OCB, Organ menyebutkan adanya 5 hal; *altruism, concientiousness, civic virtue, sportmanship, dan courtesy* (William dan Anderson, 1991). Robbins dan Judge (2015) menegaskan bahwa karyawan dengan tingkat OCB yang tinggi cenderung sering membantu orang lain dalam timnya, sukarela mengerjakan pekerjaan tambahan, menghindari konflik-konflik yang tidak perlu, menghormati dan menjalani peraturan, serta bertoleransi atas pembebanan dan gangguan pekerjaan sewaktu-waktu, sedangkan yang kurang terlibat dalam OCB cenderung tidak tepat waktu dalam bekerja dan tidak dapat mentoleransi keadaan yang kurang ideal yang menyebabkan tingginya tingkat perputaran.

Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Seperti sudah dikemukakan pada bagian sebelumnya, terdapat berbagai faktor yang berhubungan dengan tinggi rendahnya OCB dalam suatu organisasi. Penelitian ini memfokuskan pada variabel kepuasan kerja. Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya di Indonesia oleh Waspodo dan Minadaniati (2012), Pradhiptya (2013), Soegandhi *et.al* (2013), Prasetyo *et al* (2015) memperlihatkan adanya pengaruh signifikan dan positif dari kepuasan kerja terhadap OCB. Penelitian dari luar negeri oleh Ünal (2013) di Turki, Swaminathan (2013) di India, Gyekye dan Haybatollahi (2015) di Ghana, serta Tabatabaei *et.al* (2015) di Iran juga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Semakin tinggi kepuasan kerja akan semakin tinggi pula OCB. Secara umum, hasil penelitian terdahulu menemukan adanya hubungan signifikan dan positif. Meski demikian kadar kekuatannya beragam. Salah satu riset yang menunjukkan lemahnya hubungan kepuasan kerja dengan OCB adalah Mehboob dan Bhutto (2012) yang melakukan riset di Pakistan. Penelitian tersebut mengemukakan adanya pengaruh kepuasan kerja yang lemah atau hubungan yang lemah terhadap OCB. Berdasarkan kajian literatur terdahulu, penelitian ini menentukan hipotesis adanya hubungan signifikan dan positif antara kepuasan kerja dengan OCB.

METODOLOGI PENELITIAN

Responden

Penelitian yang dilakukan antara bulan Maret hingga November 2016 ini menggunakan responden sebanyak 60 orang yang merupakan seluruh karyawan pada HU Fajar Cirebon. Responden diberikan kuesioner yang harus dijawab. Tabel 1 menyajikan aspek demografis dari responden.

Tabel 1. Aspek Demografis Responden

Aspek Demografis	Klasifikasi	Jumlah	
		Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	53	88,3%
	Wanita	7	11,7%
Usia	< 25 tahun	13	21,7%
	25 - 30 tahun	13	21,7%
	> 30 - 35 tahun	8	13,3%
	> 35 - 40 tahun	7	11,7%
	> 40 - 45 tahun	12	20,0%
Pendidikan	> 45 tahun	7	11,7%
	SMA	30	50,0%
	D3/D4	4	6,7%
Lama Kerja	S1	26	43,3%
	< 1 tahun	9	15,0%
	1 - 2 tahun	6	10,0%
	> 2 - 3 tahun	14	23,3%
	> 3 tahun	31	51,7%

Berdasarkan Tabel 1 nampak bahwa sebagian besar responden adalah pria (88.3%). Di samping itu, untuk sebaran usia karyawan terlihat relatif merata. Untuk aspek pendidikan, nampak pula bahwa masih banyak karyawan dengan latar belakang pendidikan menengah (50%). Sedangkan pada kriteria lama kerja, nampak dominasi dari karyawan yang memiliki masa kerja di atas 3 tahun (51.7%). Jika dilihat ranah pekerjaan yang digeluti, tidak heran apabila pria lebih mendominasi dalam hal jumlah. Pria diasumsikan lebih sesuai dengan pekerjaan wartawan yang memerlukan banyak waktu di luar dan tidak menentu. Perbandingan karyawan dengan pendidikan menengah dan sarjana sudah relatif seimbang. Perusahaan sudah mulai meningkatkan standar kualitas karyawan yang dipekerjakan sebagai langkah antisipasi perkembangan ke depannya.

Pengukuran

Pengukuran kepuasan kerja dilakukan menggunakan 20 item pertanyaan yang dibagi ke dalam 5 dimensi. Rancangan kuesioner didasarkan pada konsep kepuasan kerja oleh Luthans (2011). Responden diberikan lima alternatif jawaban dengan nilai 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Skala yang digunakan adalah Skala Likert. Tingkat reliabilitas item adalah 0.927. Contoh pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja adalah “Perusahaan memiliki kebijakan kompensasi yang lebih baik dari perusahaan sejenis”. Selanjutnya, untuk ukuran OCB, digunakan 19 item pertanyaan yang terbagi ke dalam lima dimensi. Penyusunan kuesioner untuk variabel ini didasarkan pada Soegandhi *et al* (2013). Serupa dengan variabel sebelumnya, responden memilih dari 5 alternatif jawaban dengan nilai 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Tingkat reliabilitas item adalah 0.921. Salah satu item pertanyaan adalah “saya siap membantu memberikan orientasi terhadap karyawan baru walaupun tidak diminta oleh atasan”.

Teknik Analisis

Teknik analisis deskriptif digunakan pada penelitian ini untuk menjelaskan aspek demografis responden, tingkat kepuasan kerja, tingkat OCB karyawan, serta hasil uji beda. Selanjutnya, analisis regresi sederhana dengan SPSS digunakan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB karyawan. Sesuai dengan ketentuan analisis regresi, perlu dilakukan uji asumsi klasik untuk melihat apakah data memenuhi unsur normalitas dan heterokedastisitas. Uji normalitas Kosmogorov-Smirof menunjukkan Sig 0.084 yang berarti data tergolong normal. Sedangkan untuk heterokedastisitas diperoleh Sig. 0.093 yang berarti > 0.05.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,26109125
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,107
	Negative	-,058
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084 ^c

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	13,444	54	,249	3,256	,093
Within Groups	,382	5	,076		
Total	13,826	59			

PEMBAHASAN

Sebelum kuesioner didistribusikan, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Perlu diketahui bahwa pada awalnya, untuk variabel kepuasan kerja terdapat 25 item. Akan tetapi setelah dilakukan uji validitas, hanya 20 item yang layak.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,44	0,361	Valid
Item 2	0,704	0,361	Valid
Item 3	0,23	0,361	Tidak Valid
Item 4	0,552	0,361	Valid
Item 5	0,728	0,361	Valid
Item 6	0,809	0,361	Valid
Item 7	0,795	0,361	Valid
Item 8	0,674	0,361	Valid
Item 9	0,771	0,361	Valid
Item 10	0,66	0,361	Valid
Item 11	0,809	0,361	Valid
Item 12	0,631	0,361	Valid
Item 13	0,747	0,361	Valid
Item 14	0,782	0,361	Valid
Item 15	0,805	0,361	Valid
Item 16	0,172	0,361	Tidak Valid
Item 17	0,524	0,361	Valid
Item 18	0,252	0,361	Tidak Valid
Item 19	0,608	0,361	Valid
Item 20	0,584	0,361	Valid
Item 21	0,288	0,361	Tidak Valid
Item 22	0,45	0,361	Valid
Item 23	0,585	0,361	Valid
Item 24	0,451	0,361	Valid

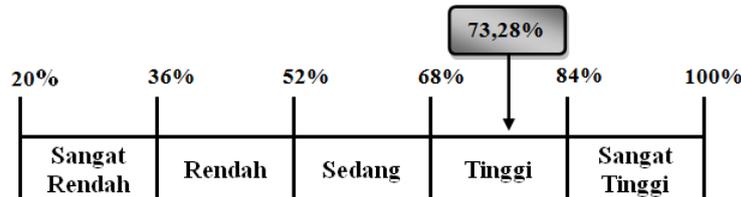
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas OCB

Item	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 25	0,141	0,361	Tidak Valid
Item 26	0,792	0,361	Valid
Item 27	0,758	0,361	Valid
Item 28	0,735	0,361	Valid
Item 29	0,396	0,361	Valid
Item 30	0,464	0,361	Valid
Item 31	0,477	0,361	Valid
Item 32	0,492	0,361	Valid
Item 33	0,738	0,361	Valid
Item 34	0,736	0,361	Valid
Item 35	0,636	0,361	Valid
Item 36	0,58	0,361	Valid
Item 37	0,57	0,361	Valid
Item 38	0,629	0,361	Valid
Item 39	0,507	0,361	Valid
Item 40	0,844	0,361	Valid
Item 41	0,75	0,361	Valid
Item 42	0,812	0,361	Valid
Item 43	0,725	0,361	Valid
Item 44	0,762	0,361	Valid

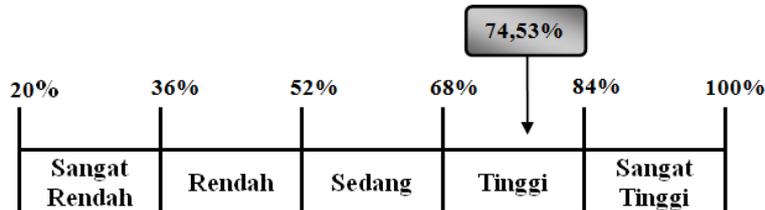
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Indeks Reliabilitas	Alpha Cronbach	Keterangan
Kepuasan Kerja (X)	0,927	0,7	Reliable
OCB (Y)	0,921	0,7	Reliable

Secara total, tingkat Kepuasan Kerja karyawan HU Fajar Cirebon dapat dikatakan relatif tinggi dengan persentase 73,28%. Sedangkan untuk OCB, pengukuran berdasarkan pengisian kuesioner oleh karyawan menunjukkan bahwa mereka memiliki OCB yang tinggi pula, 74,53%.



Gambar 1. Garis kontinum Kepuasan Kerja



Gambar 2. Garis kontinum OCB

Untuk mengoptimalkan aspek demografis yang tergal melalui penelitian ini, maka dilakukan uji beda terhadap semua aspek demografis dikaitkan dengan kedua variabel yang digunakan. Hasil analisis uji beda terkait dengan variabel kepuasan kerja memperlihatkan bahwa hanya aspek usia saja yang memiliki perbedaan. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($2,588 > 2,39$). Tabel 7 dan 8 memperlihatkan detail hasil uji beda tersebut.

Tabel 7. Hasil Uji Beda Usia dan Kepuasan Kerja

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,846	5	0,569	2,588	0,036
Within Groups	11,873	54	0,22		
Total	14,719	59			

Tabel 8. Perbedaan Faktor Usia dan Kepuasan Kerja

	N	Mean	Standard Deviation
<25	13	3,1918	0,62998
> 25-30	13	2,9559	0,2681
> 30-35	8	3,0066	0,40596
> 35-40	7	3,2963	0,39851
> 40-45	12	3,5103	0,4004
> 45	7	3,4913	0,6296
Total	60	3,2268	0,49948

Nampak bahwa pada rentang usia di atas 40 tahun karyawan merasa lebih puas. Kondisi ini relatif wajar, karyawan yang sudah berusia lebih lanjut cenderung untuk bertahan, menerima apa yang disediakan perusahaan, dan merasa puas.

Temuan yang sama diperoleh dari hasil uji beda terhadap OCB. Hanya aspek usia saja yang memiliki perbedaan, yang ditunjukkan oleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,979 > 2,39$). Terlihat pada Tabel 5 bahwa rentang usia yang lebih tua di atas 40 tahun menunjukkan tingkat OCB yang relatif lebih tinggi. Kondisi ini bisa disebabkan karena mereka sudah bekerja relatif lama di perusahaan, sehingga sudah tumbuh rasa memiliki yang kuat.

Tabel 9. Hasil Uji Beda Usia dan OCB

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3,723	5	0,745	3,979	0,004
Within Groups	10,103	54	0,187		
Total	13,826	59			

Tabel 10. Perbedaan Faktor Usia dan OCB

	N	Mean	Standard Deviation
<25	14	2,8390	0,4818
> 25-30	13	2,7356	0,3760
> 30-35	8	2,9220	0,6757
> 35-40	7	2,8936	0,3827
> 40-45	12	3,2558	0,4560
> 45	6	3,4003	0,4713
Total	60	2,9735	0,5091

Kajian untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB memperlihatkan bahwa penelitian ini menjawab hipotesis adanya pengaruh signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap OCB. Hal ini dikuatkan dengan hasil analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS. Nilai korelasi kedua variabel ini termasuk dalam kategori tinggi ($R = 0.842$). Sedangkan untuk besaran pengaruh (R^2) juga relatif besar 0.709. keputusan tersebut didukung pula dengan hasil uji signifikansi Anova, Sig 0.000. Ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pada HU Fajar Cirebon adalah 70.9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 11. Rangkuman Model Linier

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.704	.26333

Tabel 12. Tabel Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,804	1	9,804	141,382	.000 ^b
	Residual	4,022	58	.069		
	Total	13,826	59			

Dengan demikian secara umum penelitian ini menguatkan temuan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap OCB. Secara khusus, hasil penelitian ini menegaskan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB di Harian Umum Fajar Cirebon. Menambahkan perbandingan dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan di Indonesia, Turki, India, Ghana, dan Iran, penelitian dari Pakistan oleh Qamar (2012) juga

menemukan hasil yang sama. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap pembentukan OCB.

Tingginya tingkat kepuasan karyawan pada HU Fajar Cirebon berpengaruh terhadap tingkat OCB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi promosi menjadi salah satu faktor penting yang membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk berkembang. Kebijakan promosi yang adil dan merata bisa mendorong karyawan bekerja lebih baik untuk mencapai sasaran organisasi. Selanjutnya, dimensi atasan langsung juga berperan. Kemampuan atasan untuk mendukung dan memberikan solusi dapat membangun rasa puas di antara karyawan. Hubungan antar atasan dan bawahan pada Harian Umum Fajar Cirebon dilakukan dengan sifat terbuka dan terjalin cukup baik. Kondisi ini merupakan hal yang menguntungkan. Dua dimensi lain, yaitu rekan kerja juga dan sifat pekerjaan juga dapat dipertahankan untuk membangun OCB. Dimensi kepuasan kerja yang masih membutuhkan perhatian adalah terkait gaji yang diterima. Untuk memastikan bahwa gaji sudah diberikan sesuai dengan prinsip keadilan internal dan eksternal, perusahaan dapat melakukan survei gaji pada industri media. Dengan adanya survei gaji diharapkan apa yang diberikan kepada karyawan tidak berbeda jauh dengan standar industri.

Konsep OCB relatif masih baru dalam hubungan industrial. Oleh karena itu perusahaan perlu mengenalkan dengan lebih intensif kepada karyawan. Mengingat peran OCB yang cukup vital dalam mendukung tercapainya sasaran perusahaan, maka tindakan ini sebaiknya segera dilakukan. Dimensi-dimensi yang bisa membentuk OCB seperti; semangat kebersamaan, kebanggaan akan tim atau organisasi, kepedulian kepada rekan kerja, dan semangat atau orientasi terhadap hasil kerja yang optimal harus dipupuk dan dikembangkan.

Temuan penelitian ini juga menegaskan perlunya membangun karyawan dengan OCB yang tinggi dan manfaat yang akan dicapai oleh perusahaan. Perusahaan dapat menyesuaikan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumberdaya manusia sehingga lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan. Seperti diketahui berdasarkan analisis di atas bahwa tingkat OCB berkaitan dengan usia seseorang, maka perusahaan perlu mengembangkan program yang berbeda untuk karyawan yang muda dan tua. Beberapa alternatif yang bisa dipilih di antaranya adalah program untuk melibatkan karyawan, merancang ulang pekerjaan agar tidak monoton, atau memberikan kesempatan kepada karyawan senior untuk berbagi (menjadi pelatih atau mentor). Bagi karyawan yang relatif baru perusahaan dapat memberikan pekerjaan yang menantang dan memacu mereka untuk mengeluarkan kemampuan terbaiknya.

Terkait dengan prinsip timbal balik di dalam aspek OCB, maka perlakuan perusahaan yang dinilai bermanfaat atau menguntungkan oleh karyawan dapat memicu tindakan positif sebagai balas jasa. Oleh karenanya, perusahaan juga perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang bisa menurunkan atau mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan. Seperti sudah sering dikemukakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang menarik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya karyawan yang merasa puas tidak segan untuk mengutamakan kepentingan perusahaan (target, sasaran). Mereka menilai bahwa dengan dicapainya keberhasilan perusahaan, maka mereka juga akan menikmati hasilnya (kenaikan gaji, kesempatan promosi, dan citra perusahaan yang positif).

PENUTUP

Penelitian ini menegaskan bahwa OCB merupakan aspek perilaku yang menekankan pada orientasi positif karyawan terhadap perusahaan, pekerjaan, dan rekan kerja. Orientasi positif ini diwujudkan dalam tindakan untuk membantu, menjaga, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel kepuasan kerja dan OCB. Di samping itu, terdapat pengaruh signifikan dan positif dari kepuasan kerja terhadap OCB. Besaran pengaruhnya tergolong

besar 70.9%. Temuan ini menegaskan secara garis besar pada HU Fajar Cirebon, OCB karyawan dapat dibangun dengan kepuasan kerja. Untuk mengoptimalkan OCB, perusahaan dapat pula mengidentifikasi faktor lain yang bisa membantu mencapai tingkat OCB yang diharapkan. Penelitian ini memiliki keterbatasan terkait dengan jumlah responden yang relatif terbatas (60 orang). sehingga hasilnya hanya berdampak terbatas pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Untuk penelitian selanjutnya, penggunaan responden yang lebih besar dan dari beragam industri akan lebih tepat untuk membangun pemahaman akan kepuasan kerja dan OCB yang lebih akurat dan luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Gyekye, Seth Ayim., Haybatollahi, Mohammad. (2015). Organizational citizenship behaviour: An empirical investigation of the impact of age and job satisfaction on Ghanaian industrial workers. *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 23 (2) 285 – 301. Retrieved from Emerald Insight Journal Database
- Kreitner, Robert., Kinicki, Angelo. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (Edisi-9). Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawati, Hasni Dyah., dan Wahyudi, Amin. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 9 , 1-10. Diambil dari Database Portal Garuda.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence- Based Approach* (12th ed.). 1221 Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGraw-Hill/ Irwin.
- Mehboob, Farhan dan Niaz, A. Bhutto. (2012). Job Satisfaction As A Predictor Of Organizational Citizenship Behavior A Study Of Faculty Members At Business Institutes. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, Vol.3, No.9. Retrieved from ORIC Sukkur IBA Journal Database
- Morehead dan Griffin (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumberdaya Manusia dan Organisasi (Organizational Behavior: Managing People and Organizations)*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Pradhiptya, Anja Raksa. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.1, 342-353. Diambil dari Database Jurnal Universitas Negeri Surabaya
- Prasetyo, A.P., Siregar, S., Saleh, B. (2015). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior, How to Maintain Organization's Performance Through Human Resources Management. *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol 19 No 2, Juli 2015, Universitas Islam Indonesia.
- Qamar, N. (2012). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol. 4 No. 7, hlm. 103-122.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle., Sutanto, Eddy M., Setiawan, Roy. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT.Surya Timur Sakti Jaktim. *Agora* Vol.1 (1), 1-12. Diambil dari Database Jurnal Universitas Kristen Petra.
- Swaminathan, Samanvitha. (2013). Job Satisfaction as a Predictor Of Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study. *Global Journal Of Business Research*, Vol. 7 (1), 71-80. Retrieved from Social Science Research Network Journal Database
- Tabatabaei, Sayyed Akbar Nalipour., Takapoo, Farima., Leilaeyoun, Ali. (2015). The Effective of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior. *International*

- Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol.5 (1), 155-165. Retrieved from Hrmars Journal Database.
- Ünal, Ömer Faruk. (2013). Relationship Between The Dimensions Of Organizational Citizenship Behavior And The Facets Of Job Satisfaction (An Empirical Study In A Group Of Companies In Turkey). *The Journal of WEI International Academic Conference Proceedings*. Retrieved from West East Institute Journal Database
- Wasposito, Agung AWS., Minadaniati, Lussy. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada PT. Trubus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol.3 (1), 1-16. Diambil dari Database JRMSI Universitas Negeri Jakarta.
- Wardana, A.K. (2015). Penerapan OCB Tingkatkan Kinerja Organisasi. <http://makassar.tribunnews.com/2015/09/17/penerapan-ocb-tingkatkan-kinerja-organisasi>. Diakses 3 Desember 2016.
- Williams, L.J. and Anderson, S.E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, Vol. 17, No. 3, hlm. 601-617.