

**PENGARUH KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(Suatu Studi pada Pegawai BAPPEDA Kabupaten Ciamis)**

Gita Widya¹, Aini Kusniawati², Mukhtar Abdul Kader³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis
mwr7380@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (Suatu Studi pada Pegawai BAPPEDA Kabupaten Ciamis). Permasalahan yang dihadapi pada penelitian ini meliputi: 1). Bagaimana komitmen organisasi, kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior pada pegawai BAPPEDA Kabupaten Ciamis? ; 2). Bagaimana pengaruh komitmen terhadap Organizational Citizenship Behavior pada pegawai BAPPEDA Kabupaten Ciamis? ; 3). Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship behavior pada pegawai BAPPEDA Kabupaten Ciamis? ; 4). Bagaimana pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada pegawai BAPPEDA Kabupaten Ciamis? Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis : 1). Komitmen organisasi, kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior pada pegawai BAPPEDA Kabupaten Ciamis; 2). Pengaruh komitmen terhadap Organizational Citizenship Behavior pada pegawai BAPPEDA Kabupaten Ciamis; 3). Pengaruh kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship behavior pada pegawai BAPPEDA Kabupaten Ciamis ; 4). Pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada pegawai BAPPEDA Kabupaten Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada pegawai BAPPEDA Kabupaten Ciamis dengan besarnya pengaruh 63,36% dan sisanya 36,64% dipengaruhi faktor lain. Diharapkan BAPPEDA Kabupaten Ciamis memperhatikan komitmen dan kepuasan kerja sehingga akan meningkatkan organizational citizenship behavior-nya.

Kata kunci: *Komitmen, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior*

Pendahuluan

Saat ini persaingan bisnis memang semakin ketat, sehingga harus dihadapi dengan cara yang sehat dan sesuai dengan peraturan yang ada (Maulina, 2019). Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang berperan penting dalam memajukan suatu organisasi baik organisasi dalam skala kecil maupun organisasi dalam skala besar (Liestia, 2020). Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki.

Menurut Liestia (2020) memaparkan bahwa: Seiring dengan perkembangan zaman yang mempengaruhi berbagai aspek kehidupan baik teknologi, organisasi, dan sumber daya manusia, dibutuhkan peningkatan efektivitas dan efisiensi jika suatu organisasi ingin tetap dapat bertahan di tengah persaingan yang ada. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang patut diperhatikan karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan suatu keharusan apabila organisasi ingin berkembang.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik (Saretta, 2019). Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai/karyawan pada sebuah instansi/organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan (Saretta, 2019). Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin tingkat kepuasan yang dirasakannya. Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong pegawai/karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja, maupun setelah kerja.

Menurut Liestia (2020) bahwa “Kualitas sumber daya manusia yang menjalankan organisasi dengan keberhasilan organisasi itu sendiri tidak dapat dipisahkan”. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan pada manajemen sumber daya manusia yang baik. Hal ini harus menjadi prioritas utama organisasi untuk meningkatkan kinerja anggota organisasi. Menurut Liestia (2020) bahwa: Kinerja anggota merupakan faktor yang penting dalam kelangsungan suatu organisasi, hal ini dikarenakan baik atau tidaknya kinerja seorang anggota organisasi berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi selanjutnya. Oleh karena itu, penting bagi pegawai untuk mengembangkan *extra-role behavior* yang salah satunya adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Podsakoff dalam Liestia (2020) mendefinisikan OCB sebagai ‘Bentuk perilaku yang merupakan pilihan individual, tidak secara langsung atau secara eksplisit dikenali dari sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi’. Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja pegawai. Perilaku ini tidak harus dimiliki oleh setiap pegawai dan tidak ada sanksi khusus bagi pegawai yang tidak menampilkan perilaku tersebut. Namun, organisasi yang memiliki pegawai dengan OCB tinggi, akan mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan yang terjadi dan bekerja dengan sukarela tanpa harus di perintah.

OCB juga merupakan kontribusi individu yang melampaui persyaratan dan deskripsi kerja. OCB juga tidak dapat dikenali secara eksplisit, sehingga tidak ada sanksi secara formal untuk pegawai yang tidak menunjukkan OCB. Seiring dengan berjalannya waktu, perusahaan atau organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu untuk mendukung produktivitas usaha.

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik merupakan modal bagi perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Setiap perusahaan mencari dan merekrut karyawan dengan Sumber Daya Manusia yang baik untuk meningkatkan keefektifan perusahaan dan memperoleh hasil kerja yang diharapkan agar dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Ironisnya, untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas bukanlah hal yang mudah, khususnya di Indonesia. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai tidak hanya secara formalitas bekerja di pekerjaannya, tetapi harus menikmati dan merasakan pekerjaannya sehingga tidak merasa bosan dalam beraktivitas. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Pembangunan daerah merupakan suatu proses untuk memajukan kehidupan masyarakat di suatu daerah yang dilaksanakan secara sistematis mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan/monitoring dan evaluasi. Dalam pelaksanaan pembangunan daerah, tidak terlepas dari peran serta para pemangku kepentingan yaitu pemerintah daerah, masyarakat, dan swasta. Komitmen bersama serta konsistensi dalam melaksanakan pembangunan merupakan modal utama untuk mewujudkan harapan itu. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2014 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, mengamanatkan bahwa Pemerintah Daerah harus membuat dokumen perencanaan baik jangka panjang, menengah, ataupun jangka pendek. Pada tataran perangkat daerah diharuskan menyusun dokumen Perencanaan lima tahunan rencana strategis (Renstra). Sehingga dapat menghasilkan perencanaan yang berkesinambungan, sinergis, terpadu, dan bermutu tinggi. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) sebagai salah satu perangkat daerah berkewajiban dalam penyusunan rencana strategis untuk perencanaan lima tahunan. Ini timbul sebagai akibat dari perubahan lingkungan strategis yang dinamis, baik lingkungan strategis lokal, regional, nasional, maupun global.

Tabel 1.1 Daftar Pegawai BAPPEDA Kabupaten Ciamis Tahun 2020

Jenjang Pendidikan	PNS			Tenaga Sukarela (Non PNS)		
	Perempuan	Laki-laki	jumlah	Perempuan	Laki-laki	Jumlah
SMA/SMK	5	6	11	2	3	5
D3	1	4	5	1	-	1
S1	5	10	15	3	4	7
S2	6	6	12	-	-	-

Jumlah		43		13
Jumlah Keseluruhan	56			

Kepuasan kerja para pegawai BAPPEDA saat ini masih cukup puas. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Maka dari itu pegawai pada saat bekerja harus menunjukkan sikap atau respon positif terhadap pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan, agar kepuasan kerja tersebut tercapai dan semakin tinggi. Sesuai dengan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa BAPPEDA harus memiliki karyawan yang mampu berkomitmen sesuai dengan apa yang dijalankan dan ditugaskan dari atasan ke pegawainya. Sehingga dalam melaksanakan perencanaan pembangunan daerah ini karyawan harus memiliki kinerja yang baik, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga dapat tercapai kepuasan karyawan.

Tabel 1.2 Persentase Kehadiran Pegawai BAPPEDA Kabupaten Ciamis

No	Bulan	Kehadiran (%)	Ketidakhadiran (%)	Mangkir (%)
1.	Januari 2020	94,1%	2,3%	3,6%
2.	Februari 2020	91,7%	4,2%	4,1%
3.	Maret 2020	88,9%	7,1%	3,2%
4.	April 2020	87,3%	8,4%	4,3%
5.	Mei 2020	91,8%	5,1%	3,1%

Sumber: BAPPEDA Kabupaten Ciamis

Berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia sektor publik, dalam Kep. Menpan 25/KEP/M.PAN/04/2002 diuraikan beberapa keadaan yang terjadi saat ini berkaitan dengan komitmen dari organisasi publik, diantaranya adalah pegawai belum memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya terlihat dari persentasenya pada tabel 1.2, masih rendahnya komitmen pegawai terhadap instansi karena pegawai belum sepenuhnya disiplin dalam bekerja dan ini menandakan bahwa aparatur negara belum menunjukkan profesionalisme dalam bekerja. Hal ini dapat menjadi sorotan masyarakat terkait ketidakpuasan pelayanan yang diberikan oleh aparatur negara. Selain dari wawancara dan observasi, untuk memperkuat penelitian penulis melakukan pra-survey untuk mengetahui perilaku *organizational citizenship behavior* yang sebenarnya terjadi pada pegawai. Berdasarkan hasil pra-survey mengenai *organizational citizenship behavior* nilai rata-rata yang diperoleh dari setiap pernyataan yaitu pada kisaran skor 109 sampai 126 dari skor target yaitu 150. Skor yang dicapai terendah terdapat pada indikator perilaku ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang

diharapkan perusahaan (*conscientiousness*) pada pernyataan “Saya selalu bertanggung jawab dan terlibat secara konstruktif dalam keberlangsungan hidup instansi” dengan skor 109 dan skor yang dicapai tertinggi pada indikator perilaku tanggung jawab terhadap organisasi (*civic virtue*) pada pernyataan “Saya mempunyai komitmen yang tinggi terhadap instansi” dengan skor 126. Skor terendah menunjukkan bahwa pegawai BAPPEDA Kabupaten Ciamis kurang bertanggung jawab dan terlibat secara konstruktif dalam keberlangsungan hidup instansi, itu artinya pegawai belum sepenuhnya mempunyai rasa memiliki terhadap instansi sehingga masih merasa biasa-biasa saja terhadap keberlangsungan hidup instansi. Berdasarkan data hasil perilaku *organizational citizenship behavior* pada BAPPEDA Kabupaten Ciamis masih kurang optimal dilihat dari skor yang dicapai belum memenuhi target yang ditetapkan.

Kurang optimalnya *organizational citizenship behavior* pada BAPPEDA Kabupaten Ciamis disebabkan oleh sebagian pegawai kurang mempunyai rasa memiliki terhadap instansi, sebagian pegawai merasa kurang nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan, sebagian karyawan merasa kurangnya interaksi atau komunikasi dengan rekan kerjanya, pekerjaan yang banyak menimbulkan kejenuhan, inisiatif untuk membantu rekan kerja yang berhalangan masuk kerja masih dapat dikatakan rendah, pegawai merasa terbebani dengan pekerjaan yang menantang secara mental, dan tidak semua pegawai dapat memberikan toleransi kepada rekan kerjanya dan tidak semua pegawai ingin bertahan di dalam organisasi.

Jika hal tersebut dibiarkan maka akan berdampak pada kinerja pegawai dan produktivitas instansi. Kinerja pegawai akan menurun karena kurangnya komitmen pegawai, komunikasi yang kurang dengan rekan kerja, pegawai merasa tidak nyaman pekerjaannya sehingga tidak ada kepuasan kerja. Begitu pun dengan produktivitas instansi, pegawai akan kurang produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Peran sumber daya manusia dalam membangun layanan yang unggul sangat penting. Organisasi dirasa perlu membangun dan memiliki sumber daya manusia yang handal. Disamping kinerja berdasarkan pekerjaan utamanya, pegawai juga diharapkan menunjukkan perilaku positif yang mendukung pencapaian kinerja organisasi. Pemenuhan kebutuhan dari pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap pekerjaan yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Sehingga dengan seringnya para pegawai/karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja.

Landasan Teori

Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasinya. Komitmen organisasi adalah keinginan para anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Ferris dan Aranya dalam Liestia (2020:43) bahwa ‘Komitmen organisasional cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasional menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi’. Menurut Robbin dan Judge dalam Liestia (2020:43) bahwa ‘*Organizational citizenship behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya komitmen organisasi’. Pada saat karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut dengan sepenuh hati memiliki kepuasan dalam bekerja, dan rela melakukan tindakan yang bertujuan memajukan perusahaan. Semakin baik komitmen organisasi maka semakin baik pula *organizational citizenship behavior*-nya.

Kepuasan kerja karyawan dapat diasumsikan sebagai penentu utama dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karyawan yang puas akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan, selain itu karyawan menjadi bangga melebihi tuntutan tugas karena karyawan ingin membalas pengalaman positif mereka, (Robbins, dkk, 2012). Baron dan Byrne dalam Nafi dan Indrawati (2017:138) mengungkapkan ‘Faktor-faktor yang berperan dalam kemunculan *organizational citizenship behavior* adalah kepuasan kerja, keadilan yang dipersepsikan, persepsi karyawan terhadap keluasan pekerjaan mereka, serta promosi jabatan dan kenaikan gaji’. Semakin baik kepuasan konsumen maka semakin baik pula *organizational citizenship behavior*-nya. Komitmen mempunyai peran penting karena akan menunjukkan adanya rasa keterikatan yang ditunjukkan oleh karyawan kepada organisasi, dimana seseorang membuat perjanjian (keterikatan) baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain. Luthans (2012:249) menyatakan bahwa : “komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”.

Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan ataupun respon seseorang terhadap suatu pekerjaan dimana seseorang tersebut menerima hasil dari apa yang dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkannya. Dengan adanya komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang baik, maka hal ini secara bersamaan akan menunjang meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior* karyawan dalam organisasi. Menurut Givin dan Moorhead (2014:80) mengemukakan bahwa : “perilaku OCB mengacu pada perilaku individu yang memberikan kontribusi positif secara keseluruhan untuk organisasi’. Karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempatnya bekerja dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. Studi empiris yang dilakukan Morrison, dkk yang dikutip dalam Prita (2010) mendukung hubungan yang terjadi antara komitmen organisasi dengan OCB.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian menggunakan metode survey dengan pendekatan data kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan di kantor BAPPEDA Kabupaten Ciamis yang berjumlah 56 orang. Untuk menentukan sampel dalam dalam penelitian ini oleh karena jumlah populasinya berjumlah 56 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pembahasan tentang Komitmen, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* pada BAPPEDA Kabupaten Ciamis

Menurut Soekidjan, (2009:56) menyatakan bahwa : “Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi”. Menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) menyatakan bahwa : “Komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif”. Komitmen pada BAPPEDA Kabupaten Ciamis dalam penilaian sangat tinggi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh skor yang diinginkan adalah sebesar 2800, dengan total skor yang dicapai adalah 2454 dan rata-rata skor yaitu 245,4. Nilai tertinggi terdapat pada indikator komitmen normatif yaitu pada pernyataan “Selama bekerja di BAPPEDA Kabupaten Ciamis pegawai merasakan kebahagiaan dalam bekerja” dengan skor

yaitu 260, dan nilai terendah terdapat pada indikator komitmen afektif yaitu pada pernyataan “Pegawai akan selalu mengabdikan pada BAPPEDA Kabupaten Ciamis” dengan skor yaitu 223.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan 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. Karyawan yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya apabila karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, karyawan tersebut akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Siagian (2013:295) mengatakan bahwa : “Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negative tentang pekerjaannya”. Kepuasan kerja pada BAPPEDA Kabupaten Ciamis dalam penilaian sangat tinggi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh skor yang diinginkan adalah sebesar 2800, dengan total skor yang dicapai adalah 2400 dan rata-rata skor yaitu 240. Nilai tertinggi terdapat pada indikator kondisi kerja yang mendukung yaitu pada pernyataan “Pegawai lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, fasilitas yang bersih dan relatif modern, tidak berbahaya dan tidak merepotkan” dengan skor yaitu 251, dan nilai terendah terdapat pada indikator rekan kerja yang mendukung yaitu pada pernyataan “Pegawai dan rekan-rekan kerja lainnya bekerja selalu saling membantu satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan skor yaitu 212.

Dalam dunia organisasi, perilaku OCB yang dimiliki oleh seorang karyawan merupakan salah satu unsur yang sangat penting dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya. OCB merupakan perilaku ekstra yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi apakah seseorang tersebut mau menolong orang lain atau tidak bahkan jika tidak diatur secara langsung oleh sistem kompensasi organisasinya. Hal ini juga dapat memberikan efek khusus pada organisasi dengan mendukung fungsi-fungsi organisasi berjalan lebih maksimal dan tercapainya keefektifitasan organisasinya. Menurut Griffin dan Moorhead (2014:80) mengemukakan bahwa : “perilaku OCB mengacu pada perilaku individu yang memberikan kontribusi positif secara keseluruhan untuk organisasi”. *Organizational citizenship behavior* pada BAPPEDA Kabupaten Ciamis dalam penilaian tinggi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh skor yang diinginkan adalah sebesar 2800, dengan total skor yang dicapai adalah 2331 dan rata-rata skor yaitu 231,1. Nilai tertinggi terdapat pada indikator *altruism* yang mendukung yaitu pada pernyataan “Pegawai

menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi mengenai pekerjaan” dengan skor yaitu 252, dan nilai terendah terdapat pada indikator *altruism* yaitu pada pernyataan “Pegawai menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi mengenai masalah pribadinya” dengan skor yaitu 185.

Pembahasan tentang Pengaruh Komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada BAPPEDA Kabupaten Ciamis.

Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasinya. Komitmen organisasi adalah keinginan para anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Robbin dan Judge dalam Liestia (2020:43) bahwa ‘*Organizational citizenship behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya komitmen organisasi’. Pada saat karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut dengan sepenuh hati memiliki kepuasan dalam bekerja, dan rela melakukan tindakan yang bertujuan memajukan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari perhitungan korelasi sederhana dengan nilai 0,599 dinyatakan tingkat keeratannya sedang dan adanya pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada BAPPEDA Kabupaten Ciamis dengan persentase 35,88%. Dengan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada BAPPEDA Daerah Ciamis.

Pembahasan tentang Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada BAPPEDA Kabupaten Ciamis

Kepuasan kerja karyawan dapat diasumsikan sebagai penentu utama dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karyawan yang puas akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan, selain itu karyawan menjadi bangga melebihi tuntutan tugas karena karyawan ingin membalas pengalaman positif mereka, (Robbins, dkk, 2012). Baron dan Byrne dalam Nafi dan Indrawati (2017:138) mengungkapkan ‘Faktor-faktor yang berperan dalam kemunculan *organizational citizenship behavior* adalah kepuasan kerja, keadilan yang dipersepsikan, persepsi karyawan terhadap keluasan pekerjaan mereka, serta promosi jabatan dan kenaikan gaji’.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari perhitungan korelasi sederhana dengan nilai 0,795 dinyatakan tingkat keeratannya kuat dan adanya pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada BAPPEDA Kabupaten Ciamis dengan persentase 63,20%. Dengan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada BAPPEDA Daerah Ciamis.

Pembahasan tentang Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada BAPPEDA Kabupaten Ciamis

Komitmen mempunyai peran penting karena akan menunjukkan adanya rasa keterikatan yang ditunjukan oleh karyawan kepada organisasi, dimana seseorang membuat perjanjian (keterikatan) baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan ataupun respon seseorang terhadap suatu pekerjaan dimana seseorang tersebut menerima hasil dari apa yang dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkannya. Dengan adanya komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang baik, maka hal ini secara bersamaan akan menunjang meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior* karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari perhitungan korelasi berganda dengan nilai 0,796 dinyatakan tingkat keeratannya kuat dan adanya pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada BAPPEDA Kabupaten Ciamis dengan persentase 63,36%. Dengan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada BAPPEDA Daerah Ciamis.

Simpulan

Komitmen, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* pada BAPPEDA Kabupaten Ciamis dalam penilaian sangat tinggi. Hal ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden mengenai indikator komitmen, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* pada BAPPEDA Kabupaten Ciamis. Nilai tertinggi pada variabel komitmen terdapat pada indikator komitmen normatif yaitu pada pernyataan “Selama bekerja di BAPPEDA Kabupaten Ciamis pegawai merasakan kebahagiaan dalam bekerja”, dan nilai terendah terdapat pada indikator komitmen afektif yaitu pada pernyataan “Pegawai akan selalu mengabdikan pada BAPPEDA Kabupaten Ciamis”. Nilai tertinggi pada variabel kepuasan kerja pada indikator kondisi kerja yang mendukung yaitu pada pernyataan “Pegawai lebih menyukai keadaan sekitar

yang aman, fasilitas yang bersih dan relatif modern, tidak berbahaya dan tidak merepotkan”, dan nilai terendah terdapat pada indikator rekan kerja yang mendukung yaitu pada pernyataan “Pegawai dan rekan-rekan kerja lainnya bekerja selalu saling membantu satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan”. Dan nilai tertinggi pada variabel *organizational citizenship behavior* terdapat pada indikator *altruism* yang mendukung yaitu pada pernyataan “Pegawai menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi mengenai pekerjaan”, dan nilai terendah terdapat pada indikator indikator *altruism* yaitu pada pernyataan “Pegawai menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi mengenai masalah pribadinya”. Komitmen berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada BAPPEDA Kabupaten Ciamis, dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada BAPPEDA Kabupaten Ciamis, dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*. Komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada BAPPEDA Kabupaten Ciamis, dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya semakin tinggi komitmen dan kepuasan kerja maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*.

Saran

Alangkah baiknya jika BAPPEDA Kabupaten Ciamis lebih memperhatikan komitmen terutama pada komitmen afektif. Hal tersebut bisa dilakukan dengan cara pimpinan dan pegawai meningkatkan komitmen agar seluruh komponen dalam BAPPEDA memiliki rasa memiliki yang tinggi untuk mengabdikan pada instansi. Alangkah baiknya jika BAPPEDA Kabupaten Ciamis lebih memperhatikan kepuasan kerja terutama pada indikator rekan kerja yang mendukung. Hal tersebut bisa dilakukan dengan cara pegawai dan rekan kerja lainnya saling membantu dan meningkatkan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya. Alangkah baiknya jika BAPPEDA Kabupaten Ciamis lebih memperhatikan *organizational citizenship behavior* terutama pada *altruism*. Hal tersebut bisa dilakukan dengan pegawai saling menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan yang dihadapi rekannya mengenai masalah pribadinya. Bagi pihak lain untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah kajian variabel yang akan diteliti karena hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, maka perlu untuk menambah variabel yang akan diteliti

Daftar Pustaka

- Anja Raksa Pradhiptya. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenhip Behaviour (OCB) dengan Mediasi Komitmen Organisasional, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1. No. 1. Januari 2013. Hal 342-352.
- Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, & Dyna Herlina S. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organization Citizenship* *Jurnal Economia* Vol. 9. No. 1. Alhusin, Syahri. 2003. “*Aplikasi Statistik Praktis dengan Menggunakan SPSS 10 for Windows*”. Edisi Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Assauri, Sofjan. 2008. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Asta, Iswara, Sagung Kartika A.A. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5, No.8, 2016:4892-4920. ISSN: 2303-8912.
- Baadriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung : CV.Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Bodroastuti, Tri. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. Vol.13.No.1 Maret 2016. UNISNU JEPARA.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource. Management, 15th ed.* Mason, OH: South Western-Cengage Learning.
- Darmawi, H. 2014. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Selemba Empat.

- Dr, Sugiyono, Prof. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- ~~2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung~~
- Dumatubun, Nelly F.M Lucyani. 2018. *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi (Studi di Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mappi-Papua)*. Tesis pada Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma. Tidak Tersedia.
- Edwin B. Flippo 2013. *Personal Management (Manajemen Personalia)*. Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke 6. Jakarta : Pranada Media Group.
- Fanani, Iqbal. *Pengaruh kepuasan kerja dan koitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi kasus RSU UKI)*. Fundamental Management Journal. ISSN: 2540-9220 (online) Volume:1(S) No.1 Part 3 (E-UKI) Special Issue of Indonesian Christian University.
- Griffin, Ricky W., and Morhead, Georgy. 2014. *Organizational Behavior Managing People and Organizations. Eleventh Edition*. USA : South Western.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Heizer, Jay dan Barry Render. 2011. *Manajemen Operasi, Edisi Sembilan, Buku Dua, Diterjemahkan oleh Chriswan Sungkono*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja dari Teori dan Implementasi*. Sampai Bukti. Bandung: Alfabeta.
- Kinicki Angelo dan Fudgate. 2013. *Organizational Behavior:Key Concepts, Skills and Best Practices*. 5th Edition. New York. McGraw-Hill Education.
- Kurniawan,Albert. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung*. Jurnal Manajemen, Vol.15, No.1, 2015.

- Liestia, Rhima. 2020. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Pegawai SMK Hepweti Ciamis)*. Skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh.
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- M, Yuliana, Sengkey., Bernhard, Debry. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara*. Jurnal EMBA Vol.6. No.4 ISSN 2303-1174.
- Margaretha, Farah. 2007. *Manajemen Keuangan Bagi Industri Jasa*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Maulina, Rishna. 2019. *Strategi Bisnis yang Efektif Untuk Menang dalam Persaingan*. Diakses 28 Agustus 2020. Tersedia: <https://www.jurnal.id/id/blog/strategi-bisnis-yang-efektif-untuk-menang-dalam-persaingan/>
- Merry, Ristiana M. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar*. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Vol. 9.
- Mulyana, Deden. 2019. *Manajemen Biaya: Pengertian, Tujuan, Manfaat, dan Prinsipnya*. Diakses 26 November 2019. Tersedia: <https://sarjanaekonomi.co.id/manajemen-biaya-pengertian-tujuan-manfaat-prinsip/>
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Muranaka, Andi Shigemi. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Dana Niaga Mandiri*. Makassar. Unniversitas Hasanuddin.
- Mutiarni, Rita. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Kantor Kecamatan Wilayah Utara Brantas Kabupaten Jombang*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara Volume 1 No.1, Juli 2018.
- Novialdi, Ferry. 2007. *Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau dari persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Persepsi Dukungan Organisasional*

(Skripsi Online). Indonesia, Medan. Universitas Sumatera Utara. Fakultas Kedokteran
Program Studi Psikologi.

Putrana, Yoga. 2016. *Pengaruh kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap
Organizational Citizenship Behavior Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.*

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

_____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*
Bandung: Alfabeta.

_____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*
Bandung: Alfabeta.