

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITYZENSHIP BEHAVIOR (OCB)  
(Suatu Studi Pada Pegawai Inspektorat Kabupaten Pangandaran)**

Rully Oktavia<sup>1</sup>, Elin Herlina<sup>2</sup>, Toto<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi Universitas Galuh  
[\\_\\_\\_\\_\\_@gmail.com](mailto:_____@gmail.com)

**ABSTRAK**

Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi: 1].Bagaimana pengaruh Kepuasan kerja terhadap (OCB) di kantor Inspektorat Kabupaten Pangandaran?; 2].Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap (OCB) di kantor Inspektorat Kabupaten Pangandaran?; 3].Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap (OCB) di Kantor Suatu Studi Pada Pegawai Inspektorat Kabupaten Pangandaran?. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis 1].Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap (OCB) di kantor Inspektorat Kabupaten Pangandaran; 2].Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap (OCB) di kantor Inspektorat Kabupaten Pangandaran; 3].Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap (OCB) di Kantor Inspektorat Kabupaten Pangandaran.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif dimana hasil penelitian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan. Sedangkan analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, dan uji F.

Adapun hasil dari penelitian: 1).Kepuasan kerja terhadap (OCB) pada Kantor Inspektorat sebesar 45,69% sedangkan 54,31% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain; 2).Faktor komitmen organisasi terhadap (OCB) pada Kantor Inspektorat. sebesar 61,94% sedangkan 38,06% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain; 3).Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap (OCB) pada Kantor Inspektorat sebesar 63,36% sedangkan 36,64% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran dari peneliti yaitu: 1).Kepuasan kerja di Kantor Inspektorat sudah baik namun pada variabel kondisi kerja masih kurang baik maka kantor inspektorat harus lebih memperhatikan lagi. 2).Komitmen organisasi di Kantor Inspektorat sudah cukup baik namun pada indikator komitmen kontinyu masih kurang baik maka bagi kantor inspektorat sebaiknya memperhatikan lagi tentang komitmen terhadap organisasi. 3).(OCB) di Kantor Inspektorat sudah baik namun pada indikator Perilaku Nertoleransi masih kurang maka kantor inspektorat harus lebih memperhatikan lagi pada perilaku nertolernsi ini. 4).Bagi pihak lain untuk penelitian selanjutnya diharapkan penelitian ini bisa jadi bahan perbandingan dan referensi.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Organizational Cityzenship Behavior* (OCB)

**PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan perlu didukung oleh komitmen organisasi yang serasi, mengingat organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Pada suatu komunikasi yang kurang baik akan menghambat kelancaran kerja para pegawai, karena kurang konsentrasi dalam bekerja. Bila hal ini terjadi

terus-menerus maka tingkat kesalahan akan menjadi besar dan kinerja pegawai akan menurun.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah merupakan bagian dalam sistem perencanaan pembangunan nasional yang dilakukan pemerintah daerah bersama para pemangku kepentingan berdasarkan peran dan kewenangannya, berdasarkan kondisi dan potensi yang dimiliki masing-masing daerah sesuai dinamika pembangunan. Perencanaan pembangunan daerah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem perencanaan pembangunan nasional yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2005 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang mengamanatkan kepada Satuan Kerja Perangkat daerah (SKPD) untuk menyusun rencana strategis. Rencana Strategis merupakan suatu proses yang berorientasi kepada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu satu sampai dengan lima tahun dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau yang nantinya akan berdampak pada kepuasan kerja maka akan sangat berpengaruh pada organisasi.

Komitmen organisasi yang tinggi berarti mencerminkan keadaan dari pegawai yang dapat bekerja dengan baik dan penuh konsentrasi serta mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja. Oleh karena itu, setiap instansi harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Maka karyawan pun akan senang karena merasa mereka diperhatikan oleh organisasi. Pada dasarnya karyawan yang merasa puas terhadap perusahaan akan membantu perusahaan untuk mencapai cita-cita instansi tersebut. Karena jika karyawan sudah merasakan kepuasan dalam bekerja, maka karyawan tersebut akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang ada untuk mengerjakan serta memaksimalkan tugas pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja seharusnya menjadi suatu penentu utama dari perilaku organisasi pegawai. Pegawai yang puas seharusnya akan kelihatan berbicara positif mengenai organisasi, membantu yang lain dan melebihi ekspektasi normal dalam pekerjaannya. Sedangkan *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan aspek yang bagus bagi pegawai dalam bekerja. Organisasi akan berhasil apabila pegawai tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong antar pegawai, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif.

Kantor Inspektorat Kabupaten Pangandaran merupakan unsur pelaksanaan pemerintahan dibidang pengawasan, berdasarkan Pasal 12 Undang-undang nomor 21 Tahun 2012 yang intinya menegaskan bahwa untuk penyelenggaraan pemerintah di Kabupaten Pangandaran Harus dibentuk Perangkat Daerah yang meliputi Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Dinas Daerah, Lembag Teknis Daerah serta unsur Perangkat Daerah Lainnya maka disusunlah aturan yang memuat kebutuhan tersebut dan dilegalkan dengan Peraturan Bupati Nomor 2 Tahun 2013 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pangandaran. Dengan mempertimbangkan Pasal 65 Peraturan Bupati Nomor 2 Tahun 2013 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pangandaran maka harus dibuat perturan yang mengatur tugas pokok dan fungsi tiap-tiap perangkat daerah.

Berdasarkan hasil pra survei terhadap 35 orang pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Pangandaran yang sebagai responden diketahui bahwa Kepuasan Kerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Pangandaran belum optimal, Hal ini dapat dilihat dari data sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Prasurvei Kepuasan Kerja pada Kantor Inspektorat**  
**Kabupaten Pangandaran Tahun 2021**

No	Indikator	Pernyataan	Skor Alternatif					Jumlah
			STS	TS	KS	S	SS	
1.	Pekerjaan	Saya sangat puas dengan pekerjaan saya karena pekerjaan ini yang saya inginkan	0	0	0	36	120	162
		Saya sangat puas dengan pekerjaan saya karena pekerjaan ini yang sangat menarik bagi saya	0	0	0	50	100	150
2.	Atasan	Saya sangat senang dengan atasan saya karena atasan saya patut untuk menjadi panutan saya	0	0	9	96	40	145
		Saya yakin apapun kebijakan dari atasan, saya akan tetap mengikutinya	0	0	6	48	105	159
		Saya akan melakukan apapun yang atasan saya katakan	0	0	3	44	115	162
3.	Promosi	Instasi ini membuat saya senang karen telah memberi kepercayaan untuk menjadikan saya sebagai karyawan tetap	0	0	3	64	90	157
		Instansi ini telah mempercayakan saya untuk memberikan jabatan lebih tinggi dari sebelumnya	0	0	3	40	120	163
		Saya sangat senang karena telah di tunjuk untuk mengisi jabatan yang kosong	0	0	3	44	115	162
4.	Kondisi Kerja	Saya senang dengan rekan kerja saya yang sangat mudah untuk diajak kerja sama	0	0	6	72	75	153
		Rekan kerja saya sangat menyenangkan karena dapat diajak bertukar pikiran	0	0	11	80	40	141
<b>Total Skor</b>							<b>1554</b>	

Sumber: Data diolah dari kuesioner 2021

Tabel 1.1 menerangkan bahwa Kepuasan Kerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Pangandaran, belum optimal dan masih perlu ditingkatkan. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya jumlah skor hasil prasurvei terhadap keempat indikator pada kepuasan kerja yaitu mencapai 1554 dengan skor maksimal sebesar 1750.

Belum optimalnya Kepuasan Kerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Pangandaran disebabkan kurangnya Komitmen Organisasi dirasakan oleh pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Pangandaran. Berikut data prasurvei terhadap 35 orang pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Pangandaran.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Survei terhadap Komitmen Organisasi**

No	Dimensi	Indikator	Skor Alternatif					Jumlah
			STS	TS	KS	S	SS	
1.	Komitmen Afektif	Saya Akan Menjadi Pegawai Teladan Diorgsnisasi Ini	0	0	15	64	70	149
		Saya Akan Menjadikan Masalah Organisasi Adalah Masalah Saya Juga	0	2	13	52	85	151
		Saya Akan Menghabiskan Sisa Karir Saya Di Organisasi Ini	0	8	15	60	55	138
2.	Komitmen Kontinyu	Saya Bekerja Diorganisasi Ini Karena Kebutuhan	0	2	33	36	70	141
		Apabila Saya Keluar Dari Organisasi Ini maka saya benar-benar merugi	0	10	21	60	40	131
		Jika Saya Tidak Ada Di Organisasi Ini Maka Saya Akan Kebingungan Mencari Kerja	0	0	0	80	75	155
3.	Komitmen Normatif	Apabila Saya Keluar Dari Organisasi Ini Maka Saya Akan Merasa Sangat Bersalah	0	0	15	60	75	150
		Organisasi Ini Sangat Layak Mendapatkan Kesetiaan Dari Saya	0	0	0	44	120	164
		Organisasi Ini Sangat Layak Mempekerjakan Saya Sebagai Pegawainya	0	0	3	60	95	158
<b>Total Skor</b>							<b>1337</b>	

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2021

Dari tabel 1.2 dapat penulis simpulkan bahwa komitmen rganisasi di Kantor Inspektorat Kabuoaten Pangandaran belum optimal. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya jumlah skor hasil prasurvei terhadap ketiga dimensi pada Komitmen Organisasi yaitu mencapai 1337 dengan skor maksimal sebesar 1750.

Berdasarkan kegiatan pra survei yang dilakukan diketahui faktor lain yang menyebabkan belum optimalnya Komitmen Organisasi pada pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Pangandaran adalah faktor psikologis yang banyak dialami oleh pegawai. Hal ini dapat dilihat data hasil pra survei sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survei terhadap *Organizational Cityzenship Behavior* (OCB)**

No	Indikator	Pernyataan	Skor Alternatif					Jumlah
			STS	TS	KS	S	SS	
1.	<i>Altruism</i> (Perilaku Membantu Meringankan Pekerjaan)	Saya sangat senang jika ada karyawan lain yang membutuhkan bantuan saya	0	6	30	64	30	130
		Saya siap menggantikan peran rekan kerja saya disaat rekan kerja saya sakit	0	0	27	80	30	137
2.	<i>Cocientiousn</i> (Perilaku yang Membantu Peraturan Organisasi)	Saya akan menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target organisasi	0	0	9	104	30	143
		Saya selalu membuat daftar rencana kerja terlebih dahulu agar dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	0	0	9	108	25	142
		Saya akan selalu datang tepat waktu	0	0	3	84	65	152
3.	<i>Sportsmanship</i> (Perilaku Nertoleransi)	Saya siap dimutasi ke departemen manapun	0	14	36	44	25	119
		Saya tidak keberatan dengan sitem kontrak kerja yang diberikan oleh organisasi	0	4	30	64	35	133
		Saya tidak keberatan dengan tugas yang diberikan organisasi kepada saya	0	0	24	4	45	141
4.	<i>Countesy</i> (Perilaku Membantu Rekan Kerja)	Saya akan selalu membantu rekan kerja saya yang kesusahan dalam mengerjakan pekerjaannya	0	0	30	52	60	142
		Saya akan selalu menjaga hubungan baik denga rekan kerja saya	0	0	0	96	55	151
5.	<i>Civic Virtune</i> (Perilaku Terlibat Dalam Organisasi)	Saya berinisiatif untuk menyelesaikan masalah yang ada diorganisasi ini	2	0	0	36	50	88
		Saya melakukan pekerjaan yang membuat organisasi ini maju	0	2	48	52	25	127
		Saya sering memberikan masukan pada atasan saya	0	0	24	84	30	138
<b>Total Skor</b>							<b>437</b>	

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2021

Berdasarkan data Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa *Organizational Cityzenship Behavior* (OCB) di Kantor Inspektorat Kabupaten Pangandaran belum optimal. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya jumlah skor hasil pra survei terhadap kelima indikator pada

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu mencapai 437 dengan skor maksimal sebesar 1750.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Annisa Nur Rizky Sukanto dan Alini Gilang (2018) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan (Studi Kasus di PT. PLN (persero) APJ Bandung). dengan besarnya pengaruh 25,4% dan sisanya 74,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, dan Dyna Herlina S. (2014) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Studi Pada Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, dengan besarnya pengaruh 38,1% dan sisanya sebesar 61,9% dipengaruhi variabel lain.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) (Suatu Studi Pada Pegawai Inspektorat Kabupaten Pangandaran)”**.

## LANDASAN TEORI

Komitmen organisasi yang tinggi berarti mencerminkan keadaan dari pegawai yang dapat bekerja dengan baik dan penuh konsentrasi serta mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja. Oleh karena itu, setiap instansi harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Maka karyawan pun akan senang karena merasa mereka diperhatikan oleh organisasi. Pada dasarnya karyawan yang merasa puas terhadap perusahaan akan membantu perusahaan untuk mencapai cita-cita instansi tersebut. Karena jika karyawan sudah merasakan kepuasan dalam bekerja, maka karyawan tersebut akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang ada untuk mengerjakan serta memaksimalkan tugas pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja seharusnya menjadi suatu penentu utama dari perilaku organisasi pegawai. Pegawai yang puas seharusnya akan kelihatan berbicara positif mengenai organisasi, membantu yang lain dan melebihi ekspektasi normal dalam pekerjaannya.

Sedangkan *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan aspek yang bagus bagi pegawai dalam bekerja. Organisasi akan berhasil apabila pegawai tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau

bekerja sama, tolong menolong antar pegawai, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, serta mau menggunakan waktu kernjanya dengan efektif.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif dimana hasil penelitian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Pangandaran yang berjumlah 35 orang. Karena jumlah populasi di Kantor Inspektorat Kabupaten Pangandaran sebanyak 35 orang, maka menentukan besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau *total sampling*.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Pangandaran**

Menurut Ostroff dalam Rini dkk (2013:77) menjelaskan bahwa : “Karyawan yang merasa puas, berkomitmen dapat menyesuaikan diri dengan baik untuk lebih bersedia bekerja guna memenuhi tujuan organisasi dan memberikan pelayanan sepenuh hati pada organisasi dengan meningkatkan kinerja dan karenanya akan mendukung efektifitas organisasi, organisasi dibandingkan dengan pekerjaan yang merasa tidak puas”.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari perhitungan korelasi sederhana dengan nilai 0,676 dinyatakan tingkat keeratannya kuat dan adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Pangandaran dengan persentase 45,69%. Dengan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 5,268982 sedangkan  $t_{tabel}$  yaitu 1,692360. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yaitu 5,268982 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  yaitu 1,692360. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Inspektorat Kabupaten pangandaran. Dengan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Inspektorat Kabupaten pangandaran.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika Legawati (2014) Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja diukur dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan tugas pekerjaannya, hasil yang dicapai, bentuk

pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Sedangkan *Organizational Citizenhip Behavior* (OCB) merupakan suatu kinerja yang dapat timbul dalam berbagai faktor dalam organisasi pada PT. Sharp Electronics Indonesia.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenhip Behavior* (OCB) pada Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Pangandaran**

Robbins dan Judge dalam Siregar, Parhorasan (2018:36-37) menyatakan bahwa “tampaknya ada logis untuk menganggap bahwa kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor penentu utama dari perilaku OCB seorang karyawan. Dimensi kepuasan kerja dan komitmen berhubungan jelas dengan OCB dan memprediksi akan mungkin menghasilkan OCB”.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari perhitungan korelasi sederhana dengan nilai 0,787 dinyatakan tingkat keeratannya sangat kuat dan adanya pengaruh terhadap komitmen organisasi pada Kantor Inspektorat Kabupaten pangandaran dengan persentase 61,94%. Dengan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 7,32790 sedangkan  $t_{tabel}$  yaitu 1,692360. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yaitu 7,32790 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  yaitu 1,692360. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenhip Behavior* (OCB) pada Kantor Inspektorat Kabupaten Pangandaran. Dengan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenhip Behavior* (OCB) pada Kantor Inspektorat Kabupaten Pangandaran.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mathis dan Jackson dalam Siregar, Parhorasan, 2018:36-37). Kepuasan kerja sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan, komitmen dan kinerja karyawan yang kemudian berpengaruh terhadap kualitas layanan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan pada PT. PLN Jogjakarta.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenhip Behavior* (OCB) pada Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Pangandaran**

(Hendry, 2013 :122). Menyatakan bahwa : “Kinerja sumber daya manusia (karyawan) yang tinggi akan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan”.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari perhitungan korelasi berganda dengan nilai 0,796 dinyatakan tingkat keeratannya sangat kuat dan adanya pengaruh terhadap *Organizational Citizenhip Behavior* (OCB) pada Kantor Inspektorat Kabupaen Pangandaran dengan persentase 63,36%. Dengan hasil perhitungan uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 27,668 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,50. Maka dapat diartikan bahwa  $F_{hitung}$  yaitu 27,668 lebih besar daripada  $F_{tabel}$  yaitu 2,50 dan dapat ditarik kesimpulan bahwa ketiga variabel yaitu pengawasan kerja dan komunikasi internal berpengaruh terhadap *Organizational Citizenhip Behavior* (OCB) pada Kantor Inspektorat Kabupaten Pangandaran. Dengan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenhip Behavior* (OCB) pada Kantor Inspektorat Kabupaten Pangandaran.

Hal ini sesuai dengan Seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indrawati dalam Siregar, Parhorasan (2018:37) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenhip Behavior* (OCB) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka OCB karyawan juga akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang menemukan bahwa kepuasan kerja bukanlah penentu utama OCB, penelitian ini menunjukkan pengaruh yang lemah antara kepuasan kerja dengan OCB. PT. Telkom Indonesia.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenhip Behavior* (OCB) pada Kantor Inspektorat Kabupaten Pangandaran, artinya apabila kepuasan kerja meningkat maka sikap OCB juga akan meningkat. Oleh karena itu, meskipun kepuasan kerja sudah baik, namun pada indikator kondisi kerja masih kurang, sehingga perlu ditingkatkan lagi melalui suasana kerja yang lebih kondusif, misalnya dengan saling membantu dan memberi saran antarpegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif.

Komitmen organisasi terbukti berpengaruh terhadap OCB pada Kantor Inspektorat Kabupaten Pangandaran, artinya apabila komitmen organisasi pada karyawan meningkat maka sikap OCB juga akan meningkat. Untuk itu, meskipun komitmen organisasi sudah cukup baik, indikator komitmen kontinyu masih perlu diperkuat, sehingga pegawai diharapkan mampu meningkatkan semangat berkomitmen dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap OCB pada pegawai, artinya apabila keduanya ditingkatkan maka OCB akan semakin baik. Oleh karena itu, meskipun OCB pada Kantor Inspektorat Kabupaten Pangandaran sudah baik, namun pada indikator perilaku netoleransi masih kurang, sehingga pihak kantor sebaiknya meningkatkan kekompakan antarpegawai dengan menumbuhkan rasa kebersamaan serta saling membantu satu sama lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Gita, Djalali, M. As'ad, Sofiah, Diah (2012). *Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja pada Karyawan – Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(1), 341-354. Tersedia : <http://library.binus.ac.id/default.aspx>
- Anisa Nur Rizky Sukanto, Alini Gilang. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Cityzenship Behavior* Karyawan (Studi Kasus Di PT. PLN (Persero) Apj Bandung). Universitas Telkom. Tersedia : <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/home/catalog/id/142937/slug/pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-organizational-citizenship-behavior-karyawan-studi-kasus-di-pt-pln-persero-apj-bandung-.html>
- A rohman. 2018. *Dasar-dasar Manajemen*, Tersedia : [https://scholar.google.co.id/scholar?q=jurnal+dasar+manajemen&hl=id&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholart#d=gs\\_qabs&u=%23p%3Dxe\\_xjz6b\\_kJ](https://scholar.google.co.id/scholar?q=jurnal+dasar+manajemen&hl=id&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart#d=gs_qabs&u=%23p%3Dxe_xjz6b_kJ)
- Budiman, Arif., Anantadjaya, Samuel, P.D., Prasetyawati, Dea (2014). *Does Job Satisfaction Influence Organizational Citizenship Behavior? An Empirical Study in Selected 4-Star Hotel in Jakarta, Indonesia – Review Integrative Business and Economics Research*, 3(1), 130-149. Tersedia : [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2406800](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2406800)
- Budiharjo. 2011. *Organisasi Manajemen Pencapaian Optimum*. Jakarta : Prasetya Mulya Publishing. Tersedia : [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=gzp3DAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR6&dq=Budiharjo.+2011.+Organisasi+Manajemen+Pencapaian+Optimum.+Jakarta:+Prasetya+Mulya+Publishing.&ots=1dxk49s073&sig=G9O\\_yzD2bjo1ZMucfK9WaWCmXIU&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Budiharjo.%202011.%20Organisasi%20Manajemen%20Pencapaian%20Optimum.%20Jakarta%20%3A%20Prasetya%20Mulya%20Publishing.&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=gzp3DAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR6&dq=Budiharjo.+2011.+Organisasi+Manajemen+Pencapaian+Optimum.+Jakarta:+Prasetya+Mulya+Publishing.&ots=1dxk49s073&sig=G9O_yzD2bjo1ZMucfK9WaWCmXIU&redir_esc=y#v=onepage&q=Budiharjo.%202011.%20Organisasi%20Manajemen%20Pencapaian%20Optimum.%20Jakarta%20%3A%20Prasetya%20Mulya%20Publishing.&f=false)
- Busro, D. M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group. Tersedia : <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=W-deDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA302&dq=Busro,+D.+M.+2018.+Teori-Teori+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia.+Jakarta:+Prenadamedia+Group.&ots=>

[\\_abwthninX&sig=zmHFkcrZcACB0lfKqgrLOewNzmY&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](#)

- Griffin, Ricky W., Moorhead, Gregory(2014). *Organizational Citizenship Behavior – Managing People and Organizations*. 5191Natorp Boulevard Mason, OH 45040, USA : South-Western Cengage Learning. Tersedia : [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=4ZYzCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Griffin,+Ricky+W.,+Moorhead,+Gregory\(2014\).+Organizational+Citizenship+Behavior+%E2%80%93+Managing+People+and+Organizations.+5191Natorp+Boulevard+Mason,+OH+45040,+USA+:+SouthWestern+Cengage+Learning.&ots=luZu7ADNba&sig=p\\_uKCdBTpzSZtioq6Crfe9RO2sc&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=4ZYzCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Griffin,+Ricky+W.,+Moorhead,+Gregory(2014).+Organizational+Citizenship+Behavior+%E2%80%93+Managing+People+and+Organizations.+5191Natorp+Boulevard+Mason,+OH+45040,+USA+:+SouthWestern+Cengage+Learning.&ots=luZu7ADNba&sig=p_uKCdBTpzSZtioq6Crfe9RO2sc&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Harahap. (2010). Pengaruh Karakteristik Individu, Faktor Organisasi & Faktor Psikologis terhadap Kinerja dan desa di Kecamatan Barumun Tengah Kabupaten Tapanuli Selatan tahun 2008. Tesis Pascasarjana. Universitas Sumatera Utara. Tersedia : <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/38613>
- Hidayat. (2014). Faktor-Faktor Komitmen Organisasi serta Pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi pada karyawan PT Nusa Tama Furniture). *Jurnal Neo-Bis*. Vol 8 No 1. Tersedia : <https://journal.trunojoyo.ac.id/neo-bis/article/view/513>
- Kurniawan Albert. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT. X Bandung. Universitas Kristen Maranatha. Tersedia : <https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/article/view/28>
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama juni 2018. CV. Bydu Utama. Tersedia : [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=XRRkDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=Larasati,+Sri.+2018.+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia.+Cetakan+pertama+juni+2018.+CV.+Bydu+Utama.&ots=TrgHDcPC&sig=ElyP7qpsDCuHI2Pkv01gassYb0&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Larasati%2C%20Sri.%202018.%20Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia.%20Cetakan%20pertama%20juni%202018.%20CV.%20Bydu%20Utama.&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=XRRkDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=Larasati,+Sri.+2018.+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia.+Cetakan+pertama+juni+2018.+CV.+Bydu+Utama.&ots=TrgHDcPC&sig=ElyP7qpsDCuHI2Pkv01gassYb0&redir_esc=y#v=onepage&q=Larasati%2C%20Sri.%202018.%20Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia.%20Cetakan%20pertama%20juni%202018.%20CV.%20Bydu%20Utama.&f=false)
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior – An Evidence Based Approach, 12<sup>th</sup> Edition*. USA: McGraw Hill International Edition. Tersedia : [https://www.academia.edu/27845259/Organizational\\_Behavior\\_An\\_Evidence\\_Based\\_Approach](https://www.academia.edu/27845259/Organizational_Behavior_An_Evidence_Based_Approach)
- Musyafidah, Fajar. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Interpening* (Studi Pada Bps Pembinaan Semarang) Skripsi pada program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Oslam Onstitut Agama Islam Negri Salatiga. Tersedia : <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/3549/>
- Nugraha, Putu Satya dan Gusti Ayu Dewi Adiyani. 2018. *Pengaruh budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kopetensi Terhadap Organizational Citizenship*

- Behavior Pada Setda Kota Denpasar*. SSN : 2302-8912E-Jurna Manajemen Unud, Vol.7, No.1, 2018. 1-281. Diakses pada tanggal 23-02-2020. Tersedia :  
<https://upp.fewarmadewa.ac.id/referensi.php>
- Nursaepuloh, Fiki. 2013. *Pengaruh komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada SMK Pancasila Manonjaya)*. Skripsi Pada Program studi Manajemen SE Unigal.
- Rahayu, Erwin Sri. 201. *Pengaruh Kepuasan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan (studi Pada Karyawan Medik Rumah Sakit Fahma Medika Gersik)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 52 No. 1 November 2017. [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id). Dikases tanggal 23-02-2020. Tersedia :  
<https://repository.unair.ac.id/view/year/2014.default.html>
- Robbins, S. 20018. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : HadyanaPujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo. Tersedia :  
[https://www.academia.edu/44558537/Determinants\\_of\\_Employee\\_Performance\\_with\\_Work\\_Motivation\\_as\\_an\\_Intervening\\_Variable\\_at\\_the\\_PTPN\\_X\\_Bobbin\\_Industrial\\_Unit](https://www.academia.edu/44558537/Determinants_of_Employee_Performance_with_Work_Motivation_as_an_Intervening_Variable_at_the_PTPN_X_Bobbin_Industrial_Unit)
- Rahmayanti, Febriana, dan Dewi. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Jurnal Ecopsy* Vol 1 No 3. Tersedia :  
<https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/ecopsy/article/view/500>
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Jakarta: PT Grafindo Persada. Tersedia :  
<https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/64789/manajemen-sumber-daya-manusia-untuk-perusahaan-dari-teori-ke-praktik-edisi-kedua.html>
- Safroni, Ladzi. 2012. *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Komteks Birokrasi Indonesia*. Yogyakarta: Aditiya Media Publishing. Tersedia :  
<https://eprints.umm.ac.id/76486/3/BAB%20II.pdf>
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasidan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakankelima)*, Bandung : PT. Refik Aditama, 2011. Tersedia  
<https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/JEKMA/article/view/554>
- Siregar, Syahrizal dan Prasetyo, Arif Partono. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Chitizenship Behavior (Perilaku OCB) Karyawan Kantor Distribusi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten*. ISSN 2355-9357 *e-Proceeding of Management* : Vot.2, No.3 2707-2714. Desember 2015. Diakses Tanggal 23-02-2020. Tersedia :  
[https://www.academia.edu/15233365/Kuesioner\\_Pengaruh\\_Kepuasan\\_Kerja\\_dan\\_Komitmen\\_Organisasi\\_terhadap\\_Organizational\\_Citizenship\\_Behavior\\_Perilaku\\_OCB](https://www.academia.edu/15233365/Kuesioner_Pengaruh_Kepuasan_Kerja_dan_Komitmen_Organisasi_terhadap_Organizational_Citizenship_Behavior_Perilaku_OCB)
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Ketiga. Bandung Alfabeta. Tersedia :  
<https://scholar.google.com/citations?user=uUIIujUAAAAJ>

- \_\_\_\_\_, (2015). *Metode Penelitian & Pengembangan Research and Devloment*. Cetakan Ketiga. Bandung Alfabea. Tersedia :  
<https://scholar.google.com/citations?user=uUIIujUAAAAJ>
- \_\_\_\_\_, 2014. *Metode Penelitian Kantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta. Tersedia : <https://scholar.google.com/citations?user=uUIIujUAAAAJ>
- \_\_\_\_\_, (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung:Alfabeta. Tersedia : <https://scholar.google.com/citations?user=uUIIujUAAAAJ>
- \_\_\_\_\_. (2010). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung:Alfabeta. Tersedia : <https://scholar.google.com/citations?user=uUIIujUAAAAJ>
- \_\_\_\_\_. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung:Alfabeta. Tersedia : <https://scholar.google.com/citations?user=uUIIujUAAAAJ>
- \_\_\_\_\_. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung:Alfabeta. Tersedia : <https://scholar.google.com/citations?user=uUIIujUAAAAJ>
- \_\_\_\_\_. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung:Alfabeta. Tersedia : <https://scholar.google.com/citations?user=uUIIujUAAAAJ>
- \_\_\_\_\_. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung:Alfabeta. Tersedia : <https://scholar.google.com/citations?user=uUIIujUAAAAJ>
- Syahrizal Siregar, Arif Partono Prasetio. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citezenship Behavior (Perilaku Ocb) Karyawan Kantor Distribusi Pt Pln (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten*. Universitas Telkom. Tersedia :  
<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/issue/view/45>
- Wayan Lasmi, Kadek May Fang Deliana Funky. 2018. *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bali Relaxing Resort & Spa, Nusa Dua*. Universitas Pendidikan Nasional (Undiknas)Denpasar. Tersedia :  
<https://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen/article/view/2125>
- Wibowo, Hutomo Aryo.(2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan BPAD DIY*. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta. Tersedia :  
<http://journalfeb.unla.ac.id/index.php/almana/article/view/136>