

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

Susatyo Yuwono, Kartika Putri Susanto, dan Verry Ferdiana
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Jl Ahmad Yani tromol pos 1 Kartasura 57162
sy240@ums.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hipotesis penelitian ini adalah : (1) ada hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan OCB, (2) ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan OCB, (3) ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan OCB. Populasi penelitian ini adalah karyawan Swalayan RLPL yang berjumlah 300 orang dan sampel penelitian berupa purposive sampel dengan ciri-ciri karyawan bagian kasir dan penjaga stand. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Non Random Sampling. Instrumen yang digunakan adalah skala kepuasan kerja, skala motivasi kerja, dan skala Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik regresi berganda menunjukkan bahwa hipotesis 1 terbukti bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan OCB ditunjukkan dengan koefisien korelasi $r_{x_1x_2y}$ sebesar 0,694 dan $p = 0,000$. Hipotesis 2 juga terbukti bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan OCB ($r_{x_1y} = 0.546$, $p = 0.000$). Hipotesis 3 terbukti bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB ($r_{x_2y} = 0.635$, $p = 0.000$). Tingkat OCB, dan motivasi kerja tergolong tinggi, dan kepuasan kerja tergolong sedang. Secara keseluruhan motivasi kerja dan kepuasan kerja menyumbang 48,7% faktor yang mempengaruhi OCB, dengan rincian peran motivasi kerja = 17,75% dan kepuasan kerja = 30,984%.

Kata kunci: motivasi, kepuasan, kerja, Organizational Citizenship Behavior

Abstract

This study aims to determine the relationship between work motivation and job satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB). The hypotheses are : (1) there is a correlation between work motivation and job satisfaction with OCB, (2) there is a positive correlation between work motivation with OCB, (3) there is a positive correlation between job satisfaction and OCB. The population was RLPL Hypermarket's employees, totaling 300 people and a purposive sample by sample characteristics as cashier and guard booths. The sampling technique used is non random sampling. The instruments used are the scale of job satisfaction, work motivation scale, and the scale of Organizational Citizenship Behavior (OCB). The results of hypothesis testing using multiple regression techniques indicate that hypothesis 1 is proven that there is a significant relationship between work motivation and job satisfaction with OCB, indicated by the correlation coefficient $r_{x_1x_2y} = 0.694$ and $p = 0.000$. Hypothesis 2 is also proved that there is a significant positive relationship between motivation to work with OCB ($r_{x_1y} = 0.546$, $p = 0.000$). Hypothesis 3 is proven that there is a significant positive relationship between job satisfaction and OCB ($r_{x_2y} = 0.635$, $p = 0.000$). Level OCB, and work motivation is high, and job satisfaction were moderate. Overall work motivation and job satisfaction accounted for 48.7 % of factors that affect the OCB, with details of the role of work motivation = 17.75 %, and job satisfaction = 30.984 %.

Keywords : motivation, satisfaction, employment, Organizational Citizenship Behavior

. Pendahuluan

Lingkungan industri yang kompetitif, telah memacu setiap perusahaan dan organisasi untuk terus meningkatkan serta memaksimalkan usaha serta potensi kerja yang dimiliki oleh karyawannya. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan roda penggerak yang mengarahkan dan menggerakkan organisasi, serta mengembangkan dan mempertahankan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman.

Karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda, akan menimbulkan bentuk reaksi, hasrat, pola pikir, dan tingkah laku yang berbeda. Sebagian merasa sudah cukup dengan mengerjakan tugas pokoknya, namun sebagian lain merasa perlu untuk melakukan sesuatu yang juga dibutuhkan meskipun bukan tugas pokoknya. Usaha karyawan untuk melampaui peran formal dan tanggung jawabnya inilah yang menjadi dasar bagi konsep *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB.

Bateman dan Organ pada tahun 1983 merupakan tokoh yang pertama kali menggunakan istilah ini untuk menggambarkan konsep perilaku OCB. Adapun definisi yang diberikan terhadap OCB adalah *extra-role performance*, yaitu perilaku bermanfaat yang dilakukan atas kemauan karyawan sendiri, terlepas dari ketentuan atau kewajiban yang dibebankan kepadanya dengan tujuan untuk membantu orang lain dalam mencapai tujuan organisasi (Bateman & Organ dalam Organ, 1988). Menurut Organ (1988) dan Robbins (2008), OCB itu sendiri berarti suatu perilaku atau sikap sukarela sebagai wujud dari kepuasan karyawan berdasarkan performa, yang dilakukan dalam mengedepankan kepentingan organisasi dan perilaku sukarela yang dilakukannya ini tidak berkaitan secara langsung dengan sistem penghargaan yang formal.

Dalam penelitian yang dilakukan Hui, dkk (2004) bahwa *Psychological Contract* (kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan dalam hal pekerjaan) berpengaruh terhadap kualitas OCB yang ditunjukkan karyawan, dimana *Transactional Contract* (kontrak yang pertukarannya lebih bersifat ekonomis) memiliki pengaruh langsung terhadap OCB. Sedangkan *Relational Contract* (kontrak yang dalam pertukarannya tidak menetapkan *reward* yang spesifik atas kinerja karyawan) dan *Balanced Contract* (berkombinasi antara *Transactional Contract* dan *Relational Contract*) berpengaruh terhadap OCB dengan *Instrumentality Beliefs* sebagai mediatonya, dimana semakin tinggi keuntungan yang diperoleh

karyawan maka karyawan akan semakin suka menunjukkan OCB. Sedangkan *Relational Contract* dan *Balanced Contract* memberikan pengaruh terhadap OCB hanya jika karyawan yakin kalau perilaku tersebut dihargai oleh orang lain.

Munculnya perilaku organisasi yang kurang mendukung sering ditemui, seperti demo karyawan, karyawan yang tidak peduli dengan kemajuan perusahaan yang mereka naungi, dan kurangnya kemampuan untuk memotivasi diri sendiri untuk bekerja keras. Hal ini muncul pada perusahaan RLPL, yaitu karyawan melakukan demo dan aksi mogok kerja, yang dipicu sikap diskriminatif perusahaan terhadap 13 karyawan petugas kasir yang secara mendadak dilorot menjadi penjaga stand.

Marshall (dalam Vigoda dan Golembiewski, 2001) mengemukakan bahwa secara umum *citizenship behavior* merujuk pada 3 elemen utama yaitu kepatuhan (*obedience*), loyalitas (*loyalty*), dan partisipasi (*participation*). Menurut Robbins (dalam Appelbaum, dll 2004), karyawan dikatakan mempunyai OCB yang baik jika menunjukkan beberapa perilaku, seperti membuat pernyataan konstruktif tentang organisasi dan kelompok kerjanya, menghindari konflik yang tidak perlu, membantu karyawan lain dalam satu tim, dan dengan besar hati mentolerir kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi.

Istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pertama kali diajukan oleh Organ pada tahun 1988 yang menjelaskan lima dimensi dari OCB :

- a. *Altruism* yaitu suatu perilaku membantu karyawan lain tanpa adanya paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan dengan operasi organisasional
- b. *Civic Virtue* yaitu perilaku karyawan yang ikut bertanggung jawab, berpartisipasi, dan ikut memperhatikan kehidupan organisasi, dengan cara menunjukkan tindakan dalam memberikan saran, kehadiran secara aktif dalam perusahaan, dan usaha dalam meningkatkan kemajuan perusahaan.
- c. *Conscientiousness* yaitu suatu perilaku yang dilakukan untuk memenuhi kewajiban dengan datang tepat waktu dan tidak menghabiskan waktu untuk kepentingan diluar pekerjaan.
- d. *Courtesy* yaitu perilaku untuk mencegah terjadinya masalah dalam lingkungan kerja, hal ini ditunjukkan dengan menerima pendapat dari rekan kerja atau atasan.
- e. *Sportsmanship* yaitu perilaku yang lebih mengedepankan sesuatu yang mengarah positif untuk perusahaannya.

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA AN KEPUASAN KERJA

Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki manfaat yang besar pada sebuah perusahaan, sebagaimana dijelaskan Gunawan (2011) bahwa OCB meningkatkan produktifitas pimpinan dan rekan kerja, OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen, menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan kelompok kerja, OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan pegawai terbaik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

Menurut Podsakoff, dkk (2000), faktor yang mempengaruhi OCB adalah karakteristik individu (meliputi kepuasan kerja, komitmen, persepsi terhadap organisasi, motivasi, kepribadian), karakteristik tugas, dan karakteristik organisasi (meliputi budaya dan iklim organisasi, dukungan organisasional, kohesivitas kelompok), dan karakteristik kepemimpinan (meliputi dukungan dan perilaku kepemimpinan, kualitas hubungan atasan dengan bawahan).

Perilaku manusia ditimbulkan dengan adanya motivasi. Motivasi merupakan akibat dari interaksi individu dan situasi disekitarnya. Menurut Martoyo (2007), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan kata lain pendorong semangat kerja. Motivasi yang tinggi akan mendorong seseorang untuk mencapai tujuannya namun apabila motivasi yang dimiliki rendah maka orang tersebut kurang mampu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Denny (1992), pribadi yang menentukan motivasi kerja yang tinggi adalah pribadi yang memperlihatkan karakteristik bersikap positif, memiliki dorongan untuk mencapai tujuan, dan memiliki harapan untuk membuahkan hasil yang sebaik mungkin.

Menurut Robbins (2008), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Definisi ini mengandung pengertian yang luas. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsure pekerjaan yang dibedakan dan dipisahkan satu sama lain (*discrete job element*). Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2011), memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerjamen cerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Blum (dalam Jannah, 2007) menyatakan bahwa aspek pengukuran kepuasan kerja dapat diketahui melalui :

- a. Pekerjaan itu sendiri, termasuk tugas – tugas yang diberikan, ekspresi kerja serta hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

- b. Promosi, yang mempunyai hubungan erat dengan masalah kenaikan pangkat maupun jabatan, kesempatan untuk maju, pengembangan karier dan prospek masa depan.
- c. Gaji dan jamina sosial, termasuk disini adalah gaji bersih yang diterima setiap bulan dan jaminan social.
- d. Teman kerja, meliputi hubungan antara pegawai.
- e. Pengawasan atau supervisi, termasuk hubungan antara pegawai dan atasan, peraturan kerja, pengawasan kerja dan kualitas kerja.

Merujuk kepada permasalahan dan teori di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan OCB. Hubungan antara ketiga variabel dapat digambarkan sebagai dinamika psikologis pada bagian berikut.

Motivasi kerja merupakan suatu proses yang merujuk kepada munculnya dorongan untuk melakukan aktivitas pekerjaan, sedangkan kepuasan kerja merujuk kepada perasaan positif karena terpenuhinya harapan atas aktivitas pekerjaan yang dilakukan. Saat individu termotivasi dan puas, maka individu akan berusaha untuk melakukan aktivitas pekerjaan yang lebih baik lagi, bahkan pekerjaan yang bukan menjadi tugas utamanya. Menurut Wulani (2005), motivasi kerja bergantung pada persepsi pekerja terhadap pengalaman pekerjaan mereka. Perilaku akan muncul jika ada persepsi positif dan sikap kerja yang positif. Jika karyawan dalam organisasi memiliki OCB, karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri dan karyawan tersebut akan berusaha untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan yang menaunginya.

Motivasi mendorong individu dengan tindakan supaya dapat menguatkan karakternya. Individu akan mengejar pekerjaannya dan memperlihatkan perilaku supaya memperoleh sambutan atau dukungan sosial dan status. Individu dimotivasi untuk dapat memenuhi standar pribadinya dan mengejar pekerjaan yang membutuhkan kemampuan khusus, individu akan lebih mengejar tujuan dari perusahaannya dan kemudian akan memperlihatkan perilaku *good citizenship* dalam perusahaan.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap tenang dalam bekerja, mempunyai motivasi berkerja yang tinggi dalam menghadapi pekerjaan yang banyak dan memiliki kondisi mental dan fisik yang menunjang dalam bekerja. Ia juga dapat bekerja dengan tenang dan nyaman di tempat kerja, dan mampu

beradaptasi dengan lingkungan kerja serta mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dengan baik dalam berbagai situasi. Hal ini karena ia memiliki kemampuan bersosialisasi yang baik dan selalu bersikap positif dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja. Maka karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap sesuai aspek dan karakteristik OCB dalam bekerja karena kepuasan yang tinggi akan mendorong seorang karyawan memiliki perilaku menolong sesama karyawan bahkan untuk membantu organisasi lebih maju (Organ, 1988).

Berdasarkan uraian di atas, muncul hipotesis : (1) ada hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan OCB, (2) ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan OCB, dan (3) ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan OCB.

2. Metode Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah satu variabel tergantungan yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan dua variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan RLPL Solo yang berjumlah 300 orang. *Purposive sample* diambil melalui teknik *non random sampling*, dengan ciri-ciri karyawan tetap pada bagian kasir dan penjaga stand.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), skala motivasi kerja dan skala kepuasan kerja. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik analisis regresi berganda dengan bantuan program SPS (Seri Program Statistik) 2005.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 100 orang sampel, diperoleh hasil analisis bahwa nilai $r_{x_1x_2y}$ sebesar 0,694 dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$) yang artinya ada hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan OCB. Dengan demikian hipotesis 1 yang diajukan diterima. Pengujian atas hipotesis 2 menghasilkan $r_{x_1y} = 0,546$, $p = 0,000$, yang berarti hipotesis 2 diterima yaitu ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan OCB. Hipotesis 3 juga terbukti bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB, dengan nilai $r_{x_2y} = 0,635$, $p = 0,000$.

Wulani (2005) menyatakan bahwa motivasi kerja juga sangat bergantung pada

persepsi pekerja terhadap pengalaman pekerjaan mereka. Ketika motivasi ekstrinsik (misalnya gaji, posisi, kenyamanan kerja, jaminan kerja) mereka tidak terpenuhi oleh organisasi, maka dapat muncul persepsi negatif dan berkurangnya keyakinan pekerja terhadap hubungan perjanjian kerja. Perilaku *citizenship* akan muncul jika ada persepsi positif dan sikap kerja yang positif. Semua bentuk perilaku *citizenship* ini sangat bermanfaat dan penting diperhatikan karena ada keterkaitan OCB dengan efektifitas organisasi. Jika karyawan memiliki OCB, karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab, disiplin, memiliki dorongan untuk mencapai tujuan, karier dan masa depan, memiliki harapan untuk membuahkan hasil yang sebaik mungkin. Maka karyawan akan menunjukkan hasil kerja yang terbaik dan menunjukkan perilaku *citizenship* untuk perusahaan.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Penner, dkk (dalam Barbuto dkk, 2001) yang meneliti hubungan antara sumber motivasi dan OCB. Beberapa peneliti mengusulkan motivasi individu secara signifikan berhubungan dengan perilakunya. Tang dan Ibrahim (1998) melihat jika ada hubungan yang signifikan diantara tiga ukuran motivasi dan OCB (dalam Barbuto dkk, 2001).

Menurut Hasibuan (1999) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Organ (1988) menyatakan bahwa banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) salah satunya adalah kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Sikap kerja adalah emosi dan kognisi yang berdasarkan persepsi individu terhadap lingkungan kerja. Ketika kepuasan kerja tinggi seorang karyawan akan memiliki rasa sosial yang tinggi pula didalam lingkungan kerja karena ia merasa nyaman berada ditempat kerja dan karyawan tersebut juga memiliki motivasi untuk memajukan organisasi dan akan menciptakan kondisi lingkungan yang baik agar karyawan selalu merasa nyaman berada ditempat kerja tersebut secara otomatis akan menimbulkan OCB yang tinggi.

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA AN KEPUASAN KERJA

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap tenang dalam bekerja, mempunyai motivasi berkerja yang tinggi dalam menghadapi pekerjaan yang banyak dan memiliki kondisi mental dan fisik yang menunjang dalam bekerja, ia juga dapat bekerja dengan tenang dan nyaman di tempat kerja, ia juga mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dan mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dengan baik dalam berbagai situasi karena ia memiliki kemampuan bersosialisasi yang baik dan selalu bersikap positif dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja. Maka karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap sesuai aspek dan karakteristik tersebut sehingga karyawan akan memiliki perilaku OCB dalam bekerja karena kepuasan yang tinggi akan mendorong seorang karyawan memiliki perilaku menolong sesama karyawan bahkan untuk membantu organisasi lebih maju.

Ghiselli dan Brown (dalam As'ad, 2003) menjelaskan bahwa ada hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Ketika kepuasan kerja tinggi secara otomatis memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya hal ini didukung dengan hasil penelitian oleh Ghiselli dan Brown menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan menimbulkan keinginan untuk saling membantu antara rekan kerja. Ketika kepuasan kerja rendah otomatis karyawan kurang bisa maksimal dalam bekerja karena tidak merasa nyaman di lingkungan kerja tersebut.

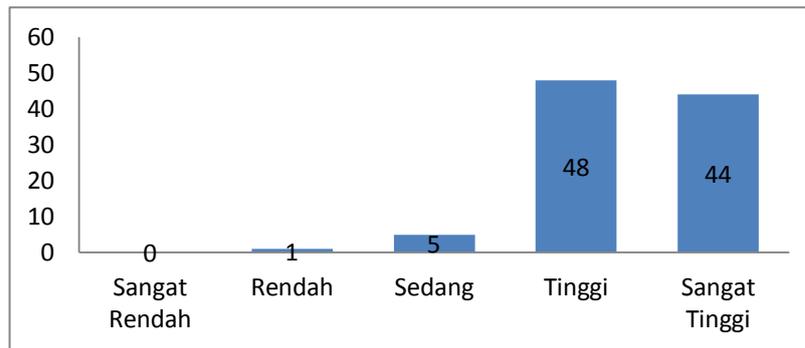
Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dapat tumbuh dengan adanya motivasi kerja dan kepuasan kerja pada diri karyawan tersebut. Apabila terjadi penurunan tingkat motivasi kerja dan kepuasan kerja maka akan menurunkan juga *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada karyawan tersebut.

Dalam penelitian ini, dapat diketahui tingkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mempunyai rerata empirik = 137,35 dan rerata hipotetik = 102,5, yang tergolong tinggi. Variabel motivasi kerja karyawan RLPL memiliki rerata empirik = 69,17 dan rerata hipotetik = 52,5, yang berada pada kategori motivasi kerja tinggi. Sedangkan tingkat kepuasan kerja memiliki rerata empirik = 80 dan rerata hipotetik = 88,55, yang berada pada kategori motivasi kerja sedang.

Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan sudah memiliki semua aspek OCB dan motivasi kerja antara lain *altruism, courtesy, civic virtue, conscientiousness, dan sportmanship* untuk OCB, dan bersikap positif, memiliki dorongan untuk mencapai tujuan, memiliki harapan untuk membuahkan hasil sebaik mungkin untuk motivasi kerja. Namun demikian, aspek kepuasan kerja belum mencapai level yang sama tingginya dengan motivasi kerja. Aspek pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji dan jaminan sosial, teman kerja dan pengawasan atau supervisi belum mencapai taraf optimal. Hal ini dimungkinkan terjadi karena adanya beberapa faktor yang menentukan puas dan tidaknya karyawan belum terpenuhi di dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Deny (1992) bahwa pribadi yang menentukan motivasi kerja yang tinggi adalah pribadi yang memperlihatkan karakteristiknya.

Berdasarkan kategorisasi motivasi kerja dapat diketahui bahwa terdapat 0% (0 orang) yang memiliki motivasi kerja yang sangat rendah yang artinya tidak ada karyawan yang memiliki motivasi sangat rendah. Karyawan yang memiliki motivasi kerja dengan kategori rendah 1% (1 orang), karyawan yang memiliki motivasi kerja sedang 5% (5 orang), karyawan yang tergolong memiliki motivasi kerja yang tinggi 48% (48 orang), sedangkan karyawan yang tergolong memiliki motivasi sangat tinggi sebesar 44% (44 orang). Presentase dan jumlah terbanyak pada kategori tinggi. presentase dapat dilihat dalam gambar 1.

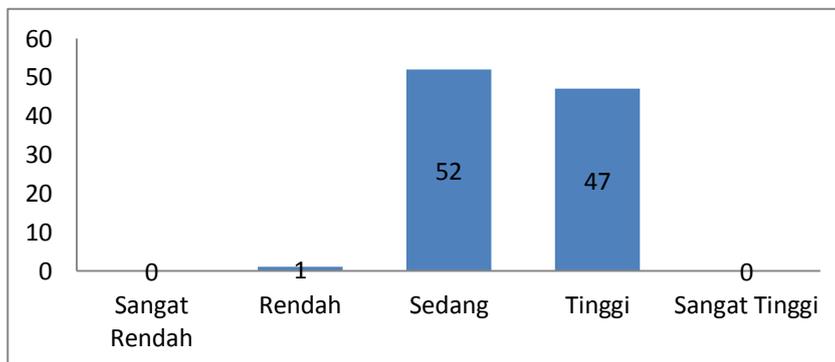
Gambar 1
Persentase Motivasi Kerja



Kategorisasi kepuasan kerja menunjukkan terdapat 0% (0 orang) yang memiliki motivasi kerja yang sangat rendah yang artinya tidak ada karyawan yang memiliki motivasi sangat rendah. Karyawan yang memiliki motivasi kerja dengan kategori rendah 1% (1 orang), karyawan yang memiliki motivasi kerja sedang 5% (5 orang),

karyawan yang tergolong memiliki motivasi kerja yang tinggi 48% (48 orang), sedangkan karyawan yang tergolong memiliki motivasi sangat tinggi sebesar 44% (44 orang). Presentase dan jumlah terbanyak pada kategori tinggi. presentase dapat dilihat dalam gambar 2.

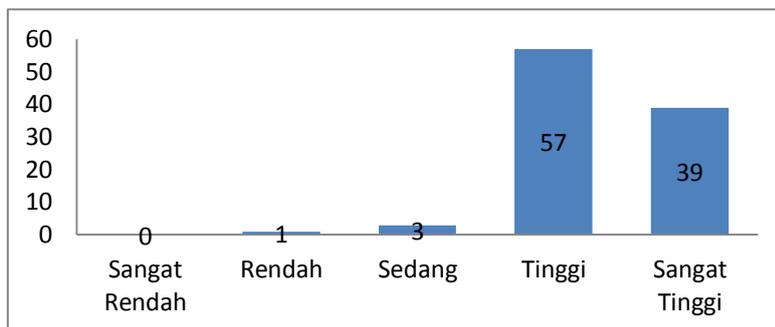
Gambar 2
Persentase Kepuasan Kerja



Kategorisasi OCB diketahui bahwa terdapat 0% (0 orang) yang memiliki OCB sangat rendah, yang dapat diartikan tidak ada karyawan yang memiliki OCB sangat rendah; 1% (1 orang) karyawan yang memiliki OCB kategori rendah; 3% (3 orang) karyawan yang memiliki OCB sedang;

57% (57 orang) karyawan yang tergolong memiliki OCB tinggi; dan 39% (39 orang) karyawan yang tergolong memiliki OCB sangat tinggi. Presentase dan jumlah terbanyak menempati kategori tinggi. Lebih diperjelas dapat dilihat pada Gambar 3 :

Gambar 3
Persentase OCB



Sumbangan efektif keseluruhan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah = 48,7%, dengan rincian 17,75% adalah dari unsur motivasi kerja dan 30,984% dari unsur kepuasan kerja. Hal ini berarti masih terdapat 51,3% yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diluar motivasi kerja dan kepuasan kerja, seperti komitmen organisasi, persepsi terhadap organisasi, kepribadian, budaya dan iklim organisasi, dukungan organisasional, kohesivitas kelompok, dukungan dan perilaku kepemimpinan, kualitas hubungan atasan dan bawahan.

Penelitian ini masih terdapat kelemahan khususnya pada populasi yang terbatas pada satu

perusahaan sehingga kurang bervariasi dan kurang mewakili populasi dalam wilayah yang lebih luas.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian ini disimpulkan ada hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan OCB. Secara parsial, ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan OCB, dan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB. Tingkat OCB dan motivasi kerja tergolong tinggi, sedangkan tingkat kepuasan kerja tergolong sedang. Sumbangan efektif yang diberikan kedua variabel bebas adalah sebesar 48,7 %.

Daftar Pustaka

Appelbaum, S., et al. (2004). "Organizational Citizenship Behavior: a Case Study of Culture, Leadership and Trust" *Management Decision*, Vol. 42 No. 1, 2004 pp. 13-40

As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: liberty

Barbuto, J. E, et al. 2001. Testing the Underlying Motives of Organizational Citizenship Behaviors: A Field Study of Agricultural Co-Op Workers. *28th Annual National Agricultural Education Research Conference*, Page 539-553

Denny, R. 1992. *Sukses Memotivasi*. Jakarta : Gramedia

Gunawan, I. 2011. *Organizational Citizenship Behavior. Education Policy Analysisarchives*, diunduh dari <http://masimamgun.blogspot.com/2011/02/organization-citizenship-behavior.html?m=1>, pada 28 April 2013

Hasibuan, M. S. P. 1999. *Organisasi dan Motivasi*. Bina Pustaka. Jakarta

Hui, C, Lee, C. & Rousseau, D.M. (2004). psychorogicar contract and Organizational Citizenship Behavior in China : Investigating Generalizability & Instrumentality. *Journal of Applied psychology*, vol.89: 311-321

Jannah, A. R. 2007. *Hubungan antara Persepsi Terhadap Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja dengan Itensi Turn Over pada Karyawan*. Skripsi (tidak

- diterbitkan). Fakultas Psikologi : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Martoyo, S. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta
- Munandar, A. S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press)
- Organ, D. W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Podsakoff, M., Scott, B.M., Paine, J.B., Bachrach, D. G. 2000. *Organization Citizenship Behaviour : acritical Review The Theoretical And Emperical Literature And Suggestions For Future Research*. *Journal of Management*. H. 513-563
- Robbins, S. P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12, Jakarta : Salemba Empat.
- Vigoda, E., dan Goliembiewski, R.T. (2001). "Citizenship Behavior and the Spirit of New Managerialism. A Theoretical Framework and Challenge for Governance". *American Review of Public Administration*. Vol. 31 No. 3. September 2001 273-295
- Wulani, F. 2005. Sikap Kerja dan Implikasinya dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia : Suatu Kajian terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Studi Bisnis*. Vol. 3, No.1, Hal. 13-25

BIOGRAFI PENULIS

Penulis Pertama adalah dosen di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia. Beliau mendapatkan gelar Magister Sains Psikologi dari Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia, pada tahun 2004. Fokus pengajaran dan penelitiannya adalah pada Kode Etik Psikologi, Metodologi Penelitian, Asesmen dan Intervensi Psikologi Industri dan Organisasi. Untuk

informasi lebih lanjut, beliau dapat dihubungi melalui : sy240@ums.ac.id

Penulis kedua dan ketiga adalah sarjana psikologi, lulusan dari Prodi S1 Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia. Beliau berdua lulus pada tahun 2014, dengan peminatan penelitian pada Psikologi Industri dan Organisasi.