

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PEGAWAI
UIN RADEN INTAN LAMPUNG**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Pada Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama**

Oleh :

Putri Uswatun Khasanah

1431080173

PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI ISLAM

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1441 H/2019 M**

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PEGAWAI
UIN RADEN INTAN LAMPUNG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Pada Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama**



Pembimbing 1 : Supriyati, S.Psi, M.Si

Pembimbing 2 : Rahmad Purnama, M.Si

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1441 H/2019 M**

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA PEGAWAI UIN RADEN INTAN LAMPUNG

Oleh

Putri Uswatun Khasanah
1431080173

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, serta dituntut untuk mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, guna untuk memenuhi standar kinerja pegawai.

Hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai UIN Raden Intan Lampung, Responden dalam penelitian ini berjumlah 43 Pegawai Negeri Sipil (PNS). Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *proportionate stratified sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Skala Kepuasan Kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik *korelasi product moment* dengan bantuan *software SPSS 21,0 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai UIN Raden Intan Lampung, dimana nilai koefisien korelasi $r = 0,482$ dengan signifikan $0,001$ dimana $p < 0,01$. Sumbangan efektif (SE) variabel kepuasan kerja terhadap OCB sebesar 23,3% ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,233.

Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kepuasan Kerja



KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721)703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational
Citizenship Behavior (OCB)* pada Pegawai UIN Raden
Intan Lampung

Nama : Putri Uswatun Khasanah

NPM : 1431080173

Program Studi : Psikologi Islam

Fakultas : Ushuluddin dan Studi Agama

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Supriyati, S.Psi, M.Si

Rahmad Purnama, M.Si

Mengetahui,

Ketua Prodi Psikologi Islam

Drs. M. Nursalim Malay, M.Si
NIP.1963010119990310001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721)703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : **HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA PEGAWAI UIN RADEN INTAN LAMPUNG.** Disusun oleh **PUTRI USWATUN KHASANAH.** NPM : **1431080173.** Prodi : **PSIKOLOGI ISLAM.** Fakultas : **USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA,** telah dimunaqosyahkan pada hari/tanggal : **Jum'at, 01 Maret 2019**

TIM PENGUJI

Ketua : **Dr. H. Mahmudin Bunyamin, Lc, MA** (.....)

Sekretaris : **Annisa Fitriani, S.Psi, MA** (.....)

Penguji Utama : **Drs. M. Nursalim Malay, M.Si** (.....)

Penguji I : **Supriyati, S.Psi, M.Si** (.....)

Penguji II : **Rahmad Purnama, M.Si** (.....)

DEKAN
Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama

Dr. H. Arsyad Sobby Kesuma, Lc, M.Ag
NIP. 195808231993031001

PEDOMAN TRANSLITERASI

Mengenai *Transliterasi* Arab-Latin ini digunakan sebagai pedoman Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 158 Tahun 1987 dan Nomor 0543b/U/1987, sebagai berikut :

1. Konsonan

Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin
ا	A	ذ	Dz	ظ	Zh	م	M
ب	B	ر	R	ع	‘ (Koma terbalik di atas)	ن	N
ت	T	ز	Z			و	W
ث	Ts	س	S	غ	Gh	ه	H
ج	J	ش	Sy	ف	F	ء	‘ (Apostrof, tetapi tidak dilambangkan apabila terletak di awal kata)
ح	H	ص	Sh	ق	Q		
خ	Kh	ض	Dh	ك	K		
د	D	ط	Th	ل	L	ي	Y

2. Vokal

Vokal Pendek		Contoh	Vokal Panjang		Contoh	Vokal Rangkap	
ـَ	A	جَدَلْ	ا	Ā	سَارَ	ي...ي	Ai
ـِ	I	سَدِلْ	ي	Ī	قَيْلْ	و...و	Au
ـُ	U	ذَكِرْ	و	Ū	يُجُورْ		

3. Ta Marbutah

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasroh dan dhammah, transliterasinya adalah /t/. Sedangkan ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/. Seperti kata : Thalhah, Raudhah, Jannatu al-Na'im.

4. Syaddah dan Kata Sandang

Dalam transliterasi, tanpa syaddah dilambangkan dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu. Seperti kata : Nazzala, Rabbana. Sedangkan kata sandang “al”, baik pada kata yang dimulai dengan huruf qamariyyah maupun syamsiyyah. Contohnya : al-Markaz, al-Syamsu.

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putri Uswatun Khasanah

NPM : 1431080173

Program Studi : Psikologi Islam

Fakultas : Ushuluddin dan Studi Agama

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tugas akhir yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya. Kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan didalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat disebutkan tugas akhir ini betul jiplakan maka saya bersedia menerima sanksi perbuatan tersebut.

Bandar Lampung, 01 Maret 2019

Yang membuat pernyataan

Putri Uswatun Khasanah
NPM: 1431080173

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

...مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً

وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾ ...

Artinya : Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

(QS. An-Nahl, ayat 97)

PERSEMBAHAN

Dengan semangat, usaha dan do'a akhirnya skripsi ini dapat penulis selesaikan. Maka dengan penuh rasa syukur dan tulus ikhlas Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua Orang tua tercinta, Ayahanda Bpk. Supandi dan Ibundaku tercinta Muslikhatin, atas ketulusannya dalam mendidik akhlak, membesarkan jiwa dan membimbing penulis dengan penuh perhatian dan kasih sayang serta keikhlasan dalam do'a sehingga menghantarkan penulis menyelesaikan pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.
2. Kakak-kakakku, Uul Rongin Subaweh, Sukron Ma'mun, Ahmad Subkhan serta Adik-adik tersayang, Muhammad Miftakhul Hudda, Dzazuli Athibbail Quluub, yang selalu memberikan semangat serta senyuman yang membuat penulis terus bersemangat.
3. Almamaterku tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, tempat menempuh studi dan menimba ilmu pengetahuan, semoga menjadi Perguruan Tinggi yang lebih baik kedepannya.

RIWAYAT HIDUP

Putri Uswatun Khasanah dilahirkan di Bawang Sakti Jaya 01 Oktober 1995. Putri demikian nama sapaan akrabnya adalah anak ke-4 dari pasangan Supandi dan Muslikhatin.

Menamatkan pendidikan di TK Swasembada Bawang Sakti Jaya Kec. Banjar Agung Kab. Tulang Bawang Lulus Tahun 2002. Sekolah Dasar Di SDN 01 Bawang Tirto Mulyo Kec. Banjar Baru Kab. Tulang Bawang Lulus Tahun 2008. Pendidikan Menengah Pertama Di SMP N 01 Banjar Baru Kec. Banjar Baru Kab. Tulang Bawang Lulus Tahun 2011, Pendidikan Menengah Atas Di SMAN 01 Pagar Dewa Kec. Pagar Dewa Kab. Tulang Bawang Barat Lulus Tahun 2014

Pada tahun 2014 sampai saat ini pula penulis terdaftar sebagai mahasiswi UIN Raden Intan Lampung, program S1 Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama-agama jurusan Psikologi Islam. Selama menimba ilmu di UIN penulis mendapat banyak pengalaman dari proses pembelajaran di kelas, PKL dan KKN Dalam mengikuti PKL dan KKN tersebut penulis menyadari bahwa pengetahuan tidak hanya murni didapatkan di dalam kelas saja, tetapi kita juga butuh informasi dari orang lain yang bisa menambah pengalaman.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan nikmat, Ilmu pengetahuan, kemudahan dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW. yang kita harapkan syafa'atnya nanti dihari akhir.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak baik berupa moril maupun bantuan materil. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati penulis ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Mukri, M.Ag, selaku rektor UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menimba ilmu pengetahuan di kampus tercinta UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. H. Arsyad Sobby Kesuma, Lc, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Study Agama UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Drs. M. Nursalim Malay, M.Si. selaku Ketua Prodi Psikologi dan Ibu Annisa Fitriani, S.Psi, MA selaku Sekretaris Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi penuh kepada penulis.
4. Ibu Supriyati, M.Si selaku dosen pembimbing I dan Bapak Rahmad Purnama, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu

untuk mendampingi penulis dalam memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam penyusunan skripsi ini dengan penuh kesabaran.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ushuluddin dan Study Agama UIN Raden Intan Lampung yang telah mendidik serta memberikan ilmu kepada penulis selama perkuliahan.
6. Bapak Drs. Jumari Iswadi, M.M yang telah memberikan data- data yang dibutuhkan serta memberikan izin untuk meneliti para pegawai UIN Raden Intan Lampung.
7. Terimakasih untuk seluruh keluarga besar Bani Abdul Muntalib dan Bani Kamsi yang telah memberikan dukungan, bantuan, arahan dari awal hingga menyelesaikan studi S1 ini.
8. Kekasih tercinta Goby Rahmat Fauzi yang telah menemani sampai saat ini.
9. Sahabat-sahabat tercinta, Winda Retno Sari, Widya Muamalah, Ike Iryati, Yatimatul Khoiriyah, Nurhayati, Rizqoh Windu Utami.
10. Keluarga besar Psikologi B 2014, yang telah menjadi motivator-motivator dan pembimbing penulis di kelas selama perkuliahan dari awal hingga skripsi ini selesai.
11. Habib Kamal Bin Thohir Bin Syahab, guru yang terus menerus mengenalkan Rasalullah SAW dan yang selalu memberikan nasihat-nasihat kebaikan.
12. Sahabat-sahabat KKN kelompok 95.
13. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu yang telah berjasa membantu baik secara moril maupun materil dalam penyelesaian skripsi.

Penulis berharap kepada Allah SWT semoga apa yang telah mereka berikan dengan segala kemudahan dan keikhlasannya akan menjadikan pahala dan amal yang barokah serta mendapat kemudahan dari Allah SWT. Amin.

Skripsi dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai UIN Raden Intan Lampung”. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kesalahan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pembaca.

Akhirnya penulis memohon Taufik dan Hidayah kepada Allah SWT dan semoga skripsi ini bermanfaat untuk kita semua. Amin

Bandar Lampung, 01 Maret 2019
Penulis

Putri Uswatun Khasanah
NPM: 1431080173

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
PEDOMAN TRANSLITERASI	vi
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	viii
MOTTO	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN	x
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	8
C. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	10
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	10
2. Aspek-aspek <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	13
3. Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	14
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi OCB	15
B. Kepuasan Kerja	16

1. Pengertian Kepuasan Kerja	16
2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	20
3. Teori Kepuasan Kerja.....	23
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	24
C. Hubungan Antara <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Dengan Kepuasan Kerja	26
D. Kerangka Berfikir.....	28
E. Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variable Penelitian.....	31
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	31
C. Subjek Penelitian.....	32
D. Metode Pengumpulan Data.....	33
E. Validitas dan Reliabilitas.....	34
F. Metode Analisis Data	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kacah dan Persiapan	36
1. Orientasi Kacah	36
2. Persiapan Penelitian.....	40
3. Pelaksanaan <i>Try out</i>	44
4. Uji Validitas dan Reliabilitas	43
5. Penyusunan Alat Ukur Penelitian	47
B. Pelaksanaan Penelitian	48
1. Penentuan Subjek Penelitian.....	48
2. Pengumpulan Data Penelitian	49
3. Skoring.....	50
C. Hasil Penelitian	50
1. Deskripsi Statistik Masing-masing Variabel Penelitian	50
2. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian.....	51
3. Uji Asumsi	53

4. Uji Hipotesis	54
D. Pembahasan	56

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	59
B. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. <i>Blue Print</i> Skala OCB	34
Tabel 2. <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja.....	34
Tabel 3. Distribusi Aitem OCB	43
Tabel 4. Distribusi Aitem Kepuasan Kerja	44
Tabel 5. Distribusi Aitem Sahih Dan Gugur Skala OCB.....	45
Tabel 6. Distribusi Aitem Sahih Dan Gugur Skala Kepuasan Kerja.....	46
Tabel 7. Distribusi Nomor Aitem Baru Skala OCB	47
Tabel 8. Distribusi Nomor Aitem Baru Skala Kepuasan Kerja	47
Tabel 9. Jumlah Pegawai 25 Persen Berdasarkan Golongan	48
Tabel 10. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 11. Jumlah Pegawai Berdasarkan Rentang Usia.....	49
Tabel 12. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian	50
Tabel 13. Kategorisasi OCB.....	51
Tabel 14. Kategorisasi Kepuasan Kerja.....	52
Tabel 15. Uji Normalitas	53
Tabel 16. Uji Linieritas	54
Tabel 17. Uji Hubungan.....	55
Tabel 18. <i>R-Square</i>	55

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Angket Penelitian.....	64
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Subjek	71
Skor Subjek	74
Rekapitulasi Skor Subjek	76
Lampiran 3 Uji Prasyarat Analisis.....	77
Uji Validitas dan Reliabilitas.....	78
Uji Normalitas	86
Uji Linieritas.....	86
Lampiran 4 Uji Hipotesis	89
Uji Hipotesis	89
Lampiran 5 Surat-Surat.....	91

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pada dasarnya pegawai merupakan salah satu aset organisasi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi tersebut. Keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja SDM yang ada pada organisasi tersebut. Dengan adanya organisasi akan ada kerjasama yang saling berkesinambungan antara bagian yang satu dengan yang lainnya. Organisasi terdiri dari berbagai komponen dengan fungsi masing-masing.

Tercapainya suatu tujuan dari organisasi atau institusi dan hasil lainnya yang lebih baik pastinya terdapat pegawai yang berkeahlian khusus, berkompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi atau institusi. Salah satu pokok penting menyangkut sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau institusi yaitu perilaku atau sikap terhadap organisasi atau institusi tersebut. Keberhasilan institusi sangat tergantung pada kinerja individu. Kebijakan organisasi atau institusi kepada pegawai juga akan menentukan bagaimana seharusnya perilaku tingkat individu, kelompok, serta dampaknya terhadap kinerja baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi Samsudin (Gurning 2010).

Katz (Akhirudin dan Gurning 2010) mengidentifikasi adanya tiga kategori perilaku pegawai yang penting bagi efektivitas organisasi yang pertama

individu harus masuk ke dalam dan tinggal di dalam suatu organisasi, kedua mereka harus menyelesaikan peran khusus dalam suatu pekerjaan tertentu dan ketiga mereka harus terikat pada aktivitas yang terdapat pada institusi tersebut. Jika ketiga kategori itu disimpulkan maka perilaku yang ditunjukkan pegawai dapat digolongkan kepada dua perilaku penting yaitu perilaku *in role* dan perilaku *extra role*. Perilaku *in role* adalah peran yang diminta institusi dari seorang pegawai sesuai dengan imbalannya, sedangkan *extra role* adalah peranan yang diminta institusi dari seorang pegawai yang tidak berkaitan dengan *job description* yang melebihi dari yang seharusnya.

Perilaku tersebut yang kemudian disebut sebagai perilaku berorganisasi (*organizational behavior*). bentuk perilaku individu yang dilakukan secara sengaja dan secara tiba-tiba namun tidak mengharapkan suatu imbalan atau *reward* yang diberikan oleh organisasi, dikerjakan tanpa adanya peraturan untuk mengerjakan, serta merupakan pilihan individu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut diluar *job description* dilakukan semata-mata untuk kemajuan organisasi disebut dengan OCB. Robbins dan Judge (2008).

Organisasi yang efektif dapat dilihat dari interaksi para pegawai pada tingkat individu, kelompok, dan organisasi. Dengan keefektifitasan tersebut akan menghasilkan *output* sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia bias kitakan baik yaitu yang memiliki tingkat absensi yang rendah, Minimnya perilaku menyimpang. Menurut Robbins dan Judge (2008) bahwa pegawai akan melakukan suatu pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaannya tanpa menginginkan suatu imbalan yang disebut dengan OCB Salah satu sikap sumber daya manusia adalah mengembangkan perilaku organisasi diluar *job satisfaction*

dalam organisasi. OCB ini tercermin melalui perilaku pegawai yang suka tolong menolong sesama pegawai yang memiliki beban kerja yang ekstra serta patuh terhadap peraturan dan kebijakan yang ada ditempat kerja

Perilaku tersebut menjadi nilai tambah bagi para pegawai yang merupakan salah satu bentuk perilaku pro-sosial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu. OCB sebagai perilaku di luar persyaratan formal pekerjaan memberikan manfaat bagi organisasi. Misalnya meningkatkan produktivitas pegawai, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, menjadi sarana yang efektif untuk mengkoordinasi kegiatan tim kerja secara efektif.

Meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan pegawai dengan kualitas performa yang baik, mempertahankan stabilitas kinerja organisasi, membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan, menciptakan organisasi menjadi lebih efektif dengan membuat modal sosial. Menurut Organ (Soegandhi, 2013) Pegawai yang menunjukkan perilaku tersebut akan memberi kontribusi positif terhadap organisasi melalui perilaku di luar uraian tugas, di samping pegawai tetap melaksanakan tanggung jawab sesuai pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi menurut hasil wawancara awal terhadap beberapa pegawai yang dilakukan oleh peneliti yang dilaksanakan pada tanggal 24-25 Januari 2018 yaitu masih terdapat perilaku organisasi yang belum sesuai dengan harapan. Hal ini dapat dilihat dari sikap pegawai yang hanya mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sendiri sesuai dengan *job satisfaction*, serta kurang memiliki keinginan untuk membantu rekan kerja yang memiliki

beban kerja yang berlebihan. setiap pegawai kurang berperan aktif dalam kegiatan, dikarenakan setiap kegiatan yang akan diikuti oleh pegawai, jika pegawai tersebut mendapatkan surat kerja (SK) terlebih dahulu dari atasan.

Sehubungan dengan jam kerja pegawai yang banyak membuang waktu untuk berbincang-bincang dengan pegawai yang lain dengan santai yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Jika keadaan ini dibiarkan terus-menerus tanpa adanya perubahan yang dilakukan, akan berdampak pada menurunnya efektivitas dan produktivitas di dalam organisasi tersebut, karena pekerjaannya cenderung membosankan. Pegawai hanya akan mengerjakan satu jenis pekerjaan yang merupakan *job description* dari posisinya menunjukkan indikasi rendahnya kepuasan kerja Sumiyarsi (Putra, 2016).

Berdasarkan wawancara di atas, peneliti menyimpulkan bahwa OCB pada pegawai UIN Raden Intan Lampung yang belum sesuai harapan disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi OCB yang terdiri dari kepuasan kerja, budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap *perceived organizational support*, masa kerja, dan jenis kelamin. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB.

Menurut teori Podsakoff (Yuniar 2011) OCB selain menjadi perilaku sukarela juga menjadi perilaku yang terbentuk dari banyak faktor menyebutkan ada empat faktor yang mendorong munculnya OCB dalam diri pegawai. Keempat faktor tersebut adalah karakteristik individual, karakteristik tugas, karakteristik organisasional, dan perilaku pemimpin. Karakter individu meliputi sikap positif pegawai terhadap organisasi. faktor yang mempengaruhi munculnya OCB

menurut pandangan seorang muslim, yaitu didasarkan pada Allah SWT. OCB erat kaitannya dengan *ukluwah*, dan *mujahaddah*. Perilaku positif yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain untuk mencapai kesejahteraan bersama dan kenyamanan merupakan perilaku yang sangat ditekankan dalam Islam. Sebagai terulis dalam Al-Qur'an surah Al Maidah ayat 2 yaitu:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya : *Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.*

Berdasarkan ayat di atas dapat diketahui bahwa baik dirumah maupun ditempat kerja (Institusi). Perilaku tolong menolong, gotong royong dan kerjasama dalam kebaikan sangat dianjurkan. Hal ini karena manusia selalu membutuhkan oranglain, dikarenakan manusia adalah makhluk sosial. Institusi mengharapkan pegawai bekerja secara professional serta meningkatkan kinerja organisasi. Untuk meningkatkan kinerja institusi memerlukan pegawai yang memiliki kemampuan dan kemauan kerjasama. Karena kemampuan tidak didasari dengan kemauan tidak akan menghasilkan apapun. Kemauan pegawai untuk berpartisipasi dalam institusi, biasanya tergantung pada tujuan apa yang ingin di raihny.

Sebagai makhluk sosial manusia juga dianjurkan untuk menjaga hubungan dengan sesamanya. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al Hujurat ayat 10:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: Orang-orang beriman itu Sesungguhnya bersaudara. sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.

Ayat tersebut diatas memberikan gambaran bahwa sudah seharusnya semua manusia memiliki sifat toleransi dimana antar sesama manusia harus saling memahami, berinteraksi dengan baik dan bekerjasama dalam kebaikan. Sehingga, apabila muncul permasalahan dalam suatu hubungan bisa diselesaikan secara kekeluargaan, agar tali silaturahmi antar sesama tetap terjaga dengan baik. Dalam konteks institusi, untuk menjaga hubungan anatar individu dengan individu atau dengan kelompok diperlukan perilaku-perilaku yang baik seperti perilaku toleransi, tolong menolong dan sukarela atau bisa disebut OCB untuk mengurangi terjadinya perselisihan dan permusuhan antara sesama pegawai, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Perilaku tersebut meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi terhadap lingkungan kerja dan menjadi dasar efektif untuk aktifitas koordinasi antara tim dan antar kelompok kerja. Dari kedua ayat tersebut diatas disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku yang sengaja dilakukan tanpa mengharap imbalan atau pamrih dari organisasinya walaupun pekerjaan tersebut diluar *job descriptionnya*.

Istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut Robbins dan Judge (2008) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Ketika data tersebut dikumpulkan secara keseluruhan untuk kepentingan institusi ditemukan bahwa institusi yang mempunyai pegawai yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan institusi yang mempunyai pegawai yang kurang puas terhadap pekerjaannya (Putra, 2016).

Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat-ayat al-Quran seperti dalam surat Al-Taubah ayat 105, yaitu

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Sebagaimana surat diatas menjelaskan `tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi orang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata, oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam Islam.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif dan negatif dari persepsi pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yaitu suatu perasaan untuk berprestasi serta meraih kesuksesan di dalam pekerjaan, kepuasan kerja yang tinggi dapat dilihat dari sikap pegawai yang merasa senang dan nyaman dengan kondisi lingkungan ditempat kerja serta mendapat penghargaan dari jerih payah hasil kerjanya.

Robbins (2008) memaparkan bahwasanya kepuasan kerja merupakan sikap umum yang dimiliki seorang terhadap pekerjaannya. Hal tersebut menfokuskan pada sikap pegawai sebagai pernyataan evaluatif, baik yang positif atau menguntungkan maupun negative yang tidak menguntungkan mengenai objeknya yang dalam hal ini adalah pekerjaannya. Sikap positif seseorang terhadap

pekerjaan atau seseorang tersebut memiliki kepuasan kerja dapat ditunjukkan dengan sikap saling bekerja sama, tolong-menolong, sikap toleransi, sedangkan sikap negatif atau ketidakpuasan pegawai dapat ditunjukkan dengan sikap pegawai yang jika seorang pegawai merasa telah bekerja lebih keras dibandingkan yang lain tetapi pegawai tersebut merasa kurang dihargai, maka kemungkinan besar pegawai akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya, rekan kerjanya dan terhadap atasannya.

Kepuasan kerja memberikan manfaat bagi organisasi antara lain menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup pegawai, meningkatkan produktivitas dan potensi kerja, meningkatkan gairah dan semangat kerja, mengurangi tingkat absensi, mengurangi perilaku *turn over*, meningkatkan motivasi kerja, menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Berdasarkan pada latar belakang permasalahan yang ada, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut: Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat pada ilmu psikologi industri dan organisasi pada khususnya, mengenai kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Manfaat Praktis

a. Pegawai

Hasil penulisan ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan pegawai dalam bekerja serta berperilaku terhadap sesama pegawai untuk menciptakan keharmonisan dalam suatu organisasi.

b. Institusi

Hasil penulisan ini diharapkan mampu memberikan informasi mengenai pengertian kepuasan kerja, serta pengertian OCB. Bahwa pentingnya kepuasan kerja dalam mempengaruhi perilaku pegawai.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulisan ini digunakan sebagai acuan dalam pembuatan tugas akhir selanjutnya dibidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya mengenai kepuasan kerja dan OCB.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja. Organisasi akan berhasil apabila pegawai tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada mahasiswa, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Sebelum pegawai melakukan perilaku ini, akan ada penyebab mengapa mereka rela melakukan hal tersebut yang sebagian besar disebabkan oleh besarnya kepuasan kerja pegawai terhadap institusi tempat mereka bekerja.

Robbins dan Judge (2008). Berpendapat bahwa Perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seseorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Sedangkan Organ (Soegandi, 2013) OCB adalah perilaku individu yang memiliki kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung atau tidak secara tegas dikaitkan dengan sistem *reward* dan memberi kontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi.

Greenberg dan Baron (Ariyati dkk 2012), mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang bersifat informal, melebihi harapan normal organisasi dan

semuanya itu pada akhirnya dapat menjadikan kesejahteraan organisasi. Sedangkan menurut Williams & Anderson mendefinisikan *Organizational* dalam dua kategori besar. Pertama, OCBO yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi secara umum, misalnya memberi pemberitahuan sebelumnya ketika tidak bisa datang bekerja dan yang kedua adalah OCBI yaitu perilaku yang secara langsung menguntungkan individu-individu tertentu dan secara tidak langsung melalui individu tersebut dapat berkontribusi lebih pada perusahaan misalnya membantu seorang pegawai melaksanakan tugas tertentu (Budihardjo, 2014).

OCB yakni Perilaku spontan/tanpa sasaran atau perintah seseorang, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja. Termasuk dalam karakteristik perilaku sukarela *extra-role behavior* yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, menurut Johns 1996 (Budihardjo 2014)

Sunyoto dan Burhanudin (Suzana, 2017). Memaparkan bahwasanya perilaku organisasi ialah bidang studi yang mempelajari pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan agar organisasi menjadi lebih efektif. Terdapat tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi, yaitu individu, kelompok, dan struktur menurut Perilaku organisasional. Perilaku organisasional juga menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh tentang individu, kelompok, dan pengaruh dari struktur terhadap perilaku, dengan tujuan agar organisasi dapat bekerja secara lebih efektif .

Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008) bahwasanya perilaku organisasional ada kaitannya

dengan studi mengenai apa yang telah atau sedang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi dan bagaimana pengaruh perilaku mereka terhadap kinerja organisasi. Perilaku organisasional berhubungan dengan situasi-situasi yang berkaitan dengan pekerjaan, fokus perilaku organisasional terletak pada cara bagaimana cara meningkatkan produktivitas, mengurangi *absenteeism*, *employee turnover*, perilaku menyimpang di tempat kerja.

Sedangkan *Gibson* (Suzana 2017) berpendapat bahwa OCB sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi. Perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang dan juga dapat dijelaskan sebagai perilaku yang melebihi permintaan tugas disebut perilaku OCB.

Greenberg dan Robert menjelaskan OCB adalah perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi yang melebihi ketentuan atau kebijakan dari pekerjaannya. Secara umum, terdapat tiga komponen utama OCB yang pertama yaitu perilaku tersebut melebihi ketentuan formal atau deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan, yang kedua yaitu perilaku atau tindakan tersebut tidak memerlukan latihan khusus (bersifat alami), dengan kata lain, orang melakukan tindakan tersebut dengan sukarela. Selanjutnya yaitu ketiga, tindakan yang dilakukan tersebut tidak mengharapakan suatu imbalan atau penghargaan dari organisasi tersebut.

Kemajuan suatu organisasi tergantung pada bagaimana perilaku organisasi dari pegawai untuk berpartisipasi membantu rekan kerja yang sedang mempunyai masalah, menciptakan suasana kerja yang positif, dengan hati sabar menghadapi gejolak gangguan yang ada dalam organisasi tanpa mengeluh serta menjaga aset-aset yang dimiliki suatu organisasi. Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut,

maka dapat disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku positif dari pegawai yang melaksanakan tugas melebihi tanggung jawabnya atau diluar kewajibannya, dan membantu secara sukarela tanpa adanya paksaan serta tidak mengharapkan suatu imbalan serta tidak ada hukuman atas hal tersebut. Semua itu dilakukan demi kemajuan suatu organisasi serta memberikan dampak positif bagi institusi.

Pegawai yang memiliki OCB maka pegawai tersebut mampu mengendalikan perilakunya sendiri atau memilih perilaku yang sesuai untuk kepentingan organisasi. Perilaku ini akan muncul karena memiliki perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas bila melakukan sesuatu yang lebih bagi organisasi.

2. Aspek-Aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut *Gibson et.al* (Suzana, 2017) mengidentifikasikan dimensi berdasarkan penelitian dari Organ (1988) menjadi lima aspek yaitu:

- a. *Altruisme* adalah perilaku dimana seseorang membantu orang tertentu dengan sengaja, serta menggantikan tugas sementara rekan kerja yang sedang istirahat atau sedang tidak masuk kerja, membantu pekerjaan rekan kerja yang memiliki beban kerja yang *overload*, membantu proses orientasi pegawai baru meskipun tidak diminta, meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan serta membantu mengerjakan tugas rekan kerja pada saat mereka tidak masuk.
- b. *Conscientiousness* adalah perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan, misalnya efisiensi penggunaan waktu dan melampaui harapan, perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas pegawai. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan

jauh ke depan dari panggilan tugas. Seseorang yang sadar akan tanggung jawabnya secara sukarela mengambil tanggung jawab ekstra, tepat waktu, menempatkan kepentingan pada keterperincian dan kualitas tugas, dan secara umum mengerjakan di atas dan jauh melebihi panggilan tugas.

- c. *Sportmanship* adalah perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportsmanship akan meningkatkan iklim yang positif di antara pegawai. Pegawai akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
- d. *Civic Virtue* adalah komitmen pegawai terhadap perusahaan secara keseluruhan seperti menghadiri rapat, menyampaikan pendapat, atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan instansi.
- e. *Courtesy*, adalah menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain

3. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Podsakoff et al. OCB mempengaruhi efektifitas organisasi karena beberapa alasan.

- a. OCB dapat membantu produktifitas rekan kerja.
- b. OCB dapat meningkatkan kemampuan manajerial.
- c. OCB dapat membantu mengefisienkan penggunaan sumber daya organisasional untuk tujuan-tujuan produktif.

- d. OCB dapat menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumberdaya organisasi secara umum untuk tujuan pemeliharaan pegawai.
- e. OCB dapat dijadikan dasar yang efektif untuk aktifitas-aktifitas koordinasi antara anggota-anggota tim dan antar kelompok-kelompok kerja.
- f. OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang handal dengan memberikan kesan bahwa organisasi adalah tempat bekerja yang lebih menarik.
- g. OCB dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
- h. OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

a. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja pegawai diasumsikan sebagai penentu utama dari OCB. Pegawai yang puas akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan Robbins dan Judge (2008).

b. Budaya dan Iklim Organisasi.

Pegawai merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah di isyaratkan dalam *job description*, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika pegawai diperlukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa pegawai diperlakukan secara adil oleh organisasinya Konovsky dan Pugh (Kusumajati, 2014).

c. Kepribadian dan suasana hati (*mood*).

Mempunyai pengaruh terhadap timbulnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Secara individual ataupun kelompok. Kemauan membantu seseorang dipengaruhi oleh kepribadian dan suasana hati Elanain (Kusumajati, 2014).

d. Persepsi terhadap *Perceived Organizational Support*.

Pekerja yang merasa didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (*feed back*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam *citizenship behavior* Shore dan Wayne (Kusumajati, 2014).

e. Masa Kerja.

Masa kerja dapat berfungsi sebagai predictor *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karena variabel tersebut mewakili pengukuran terhadap investasi pegawai didalam organisasi Luthans dkk (Kusumajati, 2014).

f. Jenis Kelamin (*gender*)

Perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerjasama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita dari pada pria Morrison (Kusumajati, 2014).

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaan. Pada hakekatnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat pribadi atau individual. Setiap individu (pegawai) akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan penilaian yang terdapat pada masing-masing

individu. Biasanya para pegawai merasakan puas atau tidak puasnya setelah atau sedang menjalankan tugasnya. Apabila tugas yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan sesuai dengan apa yang diinginkan, jika seseorang tersebut memiliki target maka secara otomatis seseorang tersebut termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian suatu target tersebut. Jika target sudah terpenuhi maka pegawai memiliki harapan yang harus terpenuhi, jika semua target dan harapan sudah terpenuhi maka akan dirasakannya kepuasan. Pengertian Kepuasan kerja menurut (Robbins dan Judge 2008) menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi.

Robbins dan Judge (2008) juga menginterpretasikan tentang kepuasan kerja yaitu suatu sikap umum yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, serta dituntut untuk mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, guna untuk memenuhi standar kinerja pegawai.

Menurut Locke (1996) kepuasan kerja adalah penilaian atas pekerjaan seseorang sebagai sesuatu kemungkinan untuk mencapai nilai pekerjaan seseorang tersebut, membuktikan bahwa nilai-nilai ini sesuai atau membantu memenuhi kebutuhan dasar seseorang. Dan menyimpulkan adanya dua unsur yang penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan atau kebutuhan dasar. Nilai – nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan (Munandar 2008).

Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Howell & Dipboye (1986) kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya (Munandar 2008)

Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Pegawai yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota dalam organisasi. Pegawai yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif (Richard, Robert & Gordon, 2012).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan pegawai meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi

dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan S.P. 2017). Sedangkan Schermerhorn (1993) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu tingkatan perasaan yang positif atau negatif tentang beberapa aspek dari pekerjaan, situasi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg (Yuniar dkk 2011), yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor motivasi (*motivation factors*). Faktor pemeliharaan atau disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan *subordinate*, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasi disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factors* meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

Kesimpulan dari beberapa pendapat diatas adalah Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian

akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur dari Aspek-aspek berikut:

a. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan pegawai terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas. Pada tingkat yang lebih pragmatis, beberapa unsur paling penting dari kepuasan kerja yang tidak dibahas dalam survei selama bertahun-tahun menyimpulkan pekerjaan yang menarik dan menantang, dan survei terbaru menemukan bahwa perkembangan karier (tidak perlu promosi) merupakan hal paling penting untuk pegawai muda dan tua.

b. Gaji

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Pegawai melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen

memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Benefit tambahan juga penting, tetapi tidak begitu berpengaruh. Suatu alasan yang tidak terelakkan adalah kebanyakan pegawai bahkan tidak mengetahui seberapa banyak mereka menerima benefit. Selain itu, kebanyakan juga cenderung menganggap aneh benefit karena mereka tidak menyadari nilai moneter yang signifikan. Akan tetapi, penelitian mengindikasikan bahwa jika pegawai fleksibel dalam memilih jenis benefit yang mereka sukai dalam sebuah paket total maka ada peningkatan signifikan dalam kepuasan benefit dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

c. Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.

d. Pengawasan

Pengawasan (supervisi) merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Akan tetapi, untuk saat ini dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada pegawai, diukur menurut tingkat di mana atasan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai. Hal itu secara umum dimanifestasikan dalam cara-cara seperti meneliti seberapa

baik kerja pegawai, memberikan nasihat dan bantuan pada individu, dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal maupun dalam konteks pekerjaan. Terdapat bukti empiris bahwa salah satu alasan utama pegawai keluar dari institusi adalah karena atasan tidak peduli dengan mereka.

e. Kelompok kerja

Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada pegawai secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang “kuat”, bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu. Penelitian terbaru mengindikasikan bahwa kelompok yang memerlukan kesaling ketergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan, akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kelompok kerja yang “baik” atau tim yang efektif membuat pekerjaan menjadi menyenangkan. Akan tetapi, faktor tersebut bukan hal penting bagi kepuasan kerja. Sebaliknya, jika kondisi sebaliknya yang terjadi faktor itu mungkin memiliki efek negatif pada kepuasan kerja. Penelitian antarbudaya yang terbaru menemukan bahwa jika anggota menentang tim secara umum dan aturan tim secara khusus, maka mereka akan menjadi kurang puas daripada jika mereka menjadi bagian dari tim.

f. Kondisi kerja

Kondisi kerja memiliki kecil pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja bagus, individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja buruk, individu akan lebih sulit menyelesaikan

pekerjaan. Dengan kata lain, efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja, jika segalanya berjalan buruk, masalah ketidakpuasan kerja akan muncul. Kebanyakan orang tidak menempatkan kondisi kerja sebagai masalah besar kecuali jika lingkungan kerja benar-benar buruk. Selain itu, saat ada keluhan mengenai kondisi kerja, kadang-kadang hal ini tidak lebih dari manifestasi masalah lain. Dari dimensi di atas, penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat diukur dari dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja.

3. Teori Kepuasan Kerja

Berikut ini adalah beberapa teori penting tentang kepuasan kerja yang merupakan perwujudan dari hasil studi yang menentukan bagaimana para pegawai dapat terpuaskan.

a. Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory)

Menurut Teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Kebutuhan ini berupa kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri (Maslow dikutip Robbins 2002). Sedangkan Menurut McClelland (dikutip Robbins 2002), ada tiga kebutuhan yang relevan di tempat kerja yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut.

Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

2. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg (1996), yaitu faktor pemeliharaan (maintenance factors) dan faktor motivasi (motivation factors). Faktor pemeliharaan atau disebut pula dissatisfiers, hygiene factors, job context, extrinsic factors meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasi disebut pula satisfier, motivators, job content, intrinsic factors meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (advancement), work it self, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Edy Sutrisno dalam Wanda (2015) juga mengutip pendapat yang dikemukakan oleh (Brown & Ghiselli 1950) bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

- a. Kedudukan, Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa peneliti menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

- b. Pangkat, Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.
- c. Jaminan finansial dan sosial, Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- d. Mutu pengawasan, Hubungan antara pegawai dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu;

- a. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
- b. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar pegawai maupun pegawai dengan atasan.
- c. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan pegawai, umur, dan sebagainya.

- d. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

C. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya (Robbins & Judge 2011).

Kepuasan kerja menjadi penting dalam sebuah organisasi karena kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap efektifitas organisasi. Kepuasan kerja mencegah munculnya perilaku menyimpang di tempat kerja seperti pembentukan serikat pekerja, pergaulan tidak pantas, dan kelambanan. Pegawai yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka. Perilaku organisasi yang mampu memberi kinerja melebihi harapan normal organisasi disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kepuasan kerja mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karena pegawai yang puas memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan normal. Pegawai yang puas mungkin lebih patuh pada panggilan tugas karena ingin mengulang pengalaman-

pengalaman positif yang pernah dirasakan. Secara umum pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya menginginkan penghargaan atas hasil performa kinerja baik yang dilakukannya, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan melanjutkan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Itu berarti, Pegawai menginginkan organisasinya menjadi tempat kerja yang baik, pada saat sekarang maupun di masa yang akan datang.

Berdasarkan definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu atau pegawai yang menggambarkan sikap positif atau negatif dari pencapaian atau achievement dalam pekerjaannya. Dimana seorang pegawai akan merasa puas jika apa yang mereka butuhkan dan inginkan telah tercapai

OCB merupakan suatu perilaku yang ditunjukkan pegawai dalam organisasi formal. Seperti yang sudah dijelaskan diatas, OCB mempunyai banyak dimensi yang dikemukakan oleh peneliti-peneliti. Salah satunya menurut (*Gibson, et al* dalam Suzana, 2017) yang menyebutkan ada lima dimensi yaitu *Altruism, Courtesy, Sportsmanship, Civic Virtue, Conscientiousness*

Pegawai mungkin tidak hanya berkonsentrasi pada hasil dari implementasi kinerjanya dan khawatir tentang iklim tujuan kebijaksanaan yang pegawai tersebut terima, tetapi pegawai juga lebih konsentrasi pada penyelesaian tugas dari rekan kerja dan kesuksesan organisasi. Demikian, pegawai secara sukarela membantu rekan kerja yang berhubungan dengan pekerjaannya, memberikan dukungan pada rekan kerja dalam organisasi sebagai bentuk penghargaan dari performa kinerja, dan mengambil *extra roles*, khususnya dalam kolektifitas budaya (Robbins 2008).

Teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) untuk berpendapat bahwa ketika pegawai telah puas terhadap pekerjaannya, mereka akan membalasnya. Balasan dari pegawai tersebut termasuk perasaan menjadi bagian (*sense of belonging*) dari organisasi dan perilaku seperti *organizational citizenship*.

Kegunaan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sehingga bisa dijadikan pijakan atau dasar untuk penelitian ini. Adapun hasil penelitian - penelitian terdahulu Yuniar (2011) dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Dengan *Organizational Citizenship Behavior*” Pada Pegawai PT BPD dengan sampel 127 pegawai hasil yang didapat bahwa kepuasan kerja dan resiliensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Putra & Dewi (2016) dengan judul “ Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*” pada pegawai LPD Desa Adat Kedonganan dengan sampel 49 pegawai hasil yang didapat bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Bedanya penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada tempat penelitian, yang dimana tempat penelitian ini adalah di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

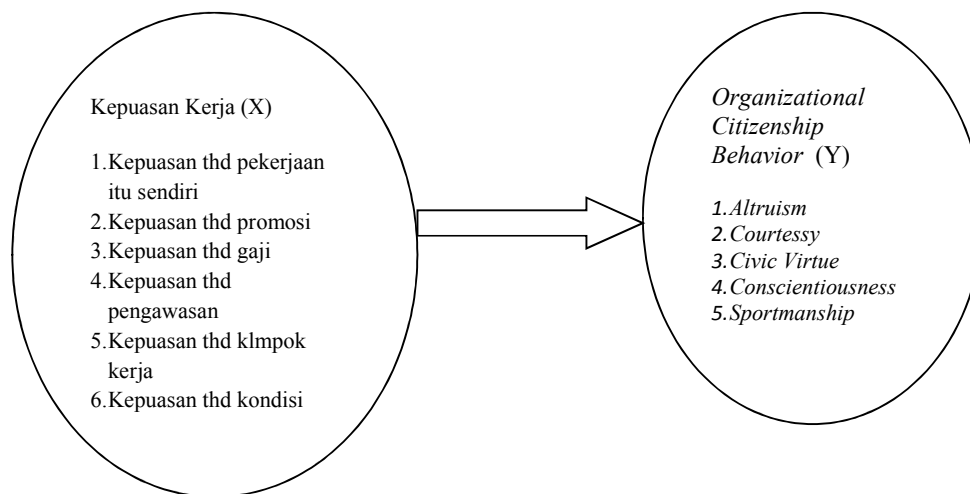
D. Kerangka Berfikir

Suatu organisasi yang ingin mempertahankan eksistensinya dan mencapai tujuan secara efisien dibutuhkan perilaku *Altruism, Courtesy, Sportsmanship, Civic Virtue, Conscientiousness*. Perilaku tersebut diluar *job description*. Pegawai diharapkan memiliki perilaku OCB demi kemajuan organisasi tersebut. Oleh

karena itu suatu organisasi harus berusaha mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan berupaya meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.

Pada saat ini, hampir sebagian besar organisasi berupaya meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai dengan harapan hal tersebut mendorong pegawai untuk memberi performa terbaiknya kepada organisasi atau bahkan mengharapkan para pegawai untuk melaksanakan OCB Perilaku ini menggambarkan nilai tambah pegawainya yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial. Yaitu perilaku prososial yang positif, konstruktif, dan bermakna membantu. Penerapan OCB ini dapat berbeda-beda tergantung dari sifat pegawai dan organisasi.

Bagan hubungan antara Kepuasan Kerja dengan OCB.



Kepuasan kerja (X) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. OCB (Y) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif Robbins dan Judge (2008). Jadi apakah aspek-aspek dari kepuasan kerja menjadi faktor penentu OCB.

E. Hipotesis Penelitian

Menurut Azwar (2003) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pernyataan penelitian, harus dinyatakan dalam bentuk kalimat yang isinya terdapat paling sedikit dua variabel untuk diuji serta haruslah diuji secara spesifik. Berdasarkan kajian teoritis dapat diajukan hipotesis yaitu ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono 2009). Variabel penelitian ini dimana kepuasan kerja adalah sebagai variabel bebas, dan OCB sebagai variabel tergantung. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Sedangkan variabel tergantung adalah variabel yang diukur mengetahui besarnya efek atau pengaruh dari variabel lain. Dalam penelitian ini hanya memakai dua variabel yaitu:

1. Variabel Bebas : Kepuasan Kerja
2. Variabel Tergantung: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdapat dua yaitu variabel tergantung dan variabel bebas. Variabel tergantung dalam penelitian ini yaitu OCB. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku pegawai di luar kewajibannya, tidak memperhatikan kepentingan diri sendiri tidak membutuhkan deskripsi pekerjaan (*job description*) dan tidak membutuhkan imbalan, bersifat sukarela dalam bekerjasama dengan teman sekerja dan menerima perintah secara khusus tanpa keluhan. OCB dapat diukur berdasarkan aspek-aspek sebagai berikut *altruism, courtesy, civic virtue, Conscientiousness,*

Sportmanship dari teori Organ (Suzana, 2017) Semakin tinggi skor OCB yang didapatkan semakin tinggi subjek memiliki OCB.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi pegawai terhadap pekerjaannya, dimana pegawai tersebut merasakan positif atau negatif tentang suatu pekerjaan. Kepuasan kerja dapat diukur berdasarkan Aspek kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja teori Luthans (Dewi 2015) Semakin tinggi skor kepuasan kerja yang dialami maka semakin tinggi kepuasan kerja.

C. Subyek Penelitian

1. Populasi

Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2014). Sedangkan menurut Azwar (2003) mengemukakan bahwa subjek penelitian yaitu sumber utama dalam penelitian yang memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil UIN Raden Intan Lampung yang berjumlah 169 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi yang banyak dapat menyebabkan seluruh populasi tersebut tidak perlu diteliti semuanya maka dari itu Perlu dipilih dalam pengambilan populasi atau yang sering disebut teknik sampling (Azwar, 2005). Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportionate stratified sampling* yakni teknik pengambilan sampel berdasarkan

golongan-golongan yang mempunyai susunan bertingkat, atau populasi yang menunjukkan adanya lapisan-lapisan atau strata (Sugiono, 2014).

Dalam penelitian ini untuk menentukan besar kecilnya sampel, penulis berpedoman pada pendapat Arikunto (1998) bahwa sebagai acuan apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya apabila jumlah subjeknya besar maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Berdasarkan pendapat tersebut maka penulis mengambil 25% dari 169 orang. Sebanyak 43 subjek sudah dianggap mewakili populasi. Responden adalah pegawai UIN Raden Intan Lampung.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam Penelitian ini yaitu menggunakan model skala Likert, dengan modifikasi alternatif jawaban menjadi empat respon sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS), yang terdiri dari pernyataan yang *favorable* (mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung) (Azwar 2010).

1. Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Skala OCB yang digunakan untuk mengukur OCB, yang peneliti susun menggunakan teori Organ yang mengacu pada aspek *altruism, courtesy, civic virtue, Conscientiousness, Sportmanship* skala OCB berjumlah 40 aitem pernyataan terdiri atas 20 aitem *favorable* dan 20 aitem *unfavorable*. Setiap aitem memiliki empat alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS),

Tabel 1.
Blue Print Skala OCB

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Altruism</i>	17,19,21,23	25,27,29,31	8
2	<i>Courtesy</i>	26,28,30,32	34,36,38,40	8
3	<i>Civic Virtue</i>	33,35,37,39	2,4,6,8	8
4	<i>Conscientiousness</i>	1,3,5,7	9,11,13,15	8
5	<i>Sportmanship</i>	10,12,14,16	18,20,22,24	8
Jumlah		20	20	40

2. Skala kepuasan kerja

Skala kepuasan kerja yang digunakan untuk mengungkap kepuasan kerja, yang peneliti susun menggunakan teori Luthans (2006) yang mencakup aspek kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap kondisi kerja. Skala kepuasan kerja berjumlah 36 item pernyataan terdiri atas 18 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable*. sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS),

Tabel 2.
Blue Print Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	1,3,5,7	2,4,6,8	8
2	Kepuasan Terhadap Gaji	9,10,11	12,13,14	6
3	Kepuasan Terhadap Promosi	16,18,19	15,17	5
4	Kepuasan Terhadap Pengawasan	20,22,23	21,24,25,26	7
5	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	32,35	30,34,36	5
6	Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja	27,28,29	31,33	5
Jumlah		18	18	36

E. Validitas dan Reliabilitas

Asal kata dari validitas adalah *validity* yang berarti sejauh mana sebuah alat tes berfungsi sebagai cermat dan tepat. Apabila alat ukur berfungsi sebagai mana mestinya dengan kata lain alat tersebut menampilkan hasil sesuai dengan tujuan dilakukannya pengukuran maka alat tersebut dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya apabila sebuah alat tes memiliki hasil validitas yang rendah berarti data yang dihasilkan tidak relevan dengan tujuan pengukurannya. Disimpulkan bahwasanya uji validitas digunakan untuk menguji kelayakan butir-butir pernyataan yang sesuai dengan konstruk yang diukur dalam suatu skala (Azwar, 2003).

Reliabilitas adalah terjemahan dari kata *reliability* yang asalnya dari kata *rely* dan *ability*. Sebuah pengukuran dikatakan reliabel ketika memiliki reliabilitas yang tinggi. Reliabilitas yaitu keajekan, konsistensi, dan stabil. Atau dengan kata lain uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi individu dalam menjawab konstruk yang diukur (Azwar, 2005). Suatu alat ukur dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi apabila koefisien reliabilitasnya mendekati 1,00, dimana koefisien reliabilitasnya dinyatakan dalam rentang angka 0 sampai 1,00 (Azwar, 2003).

F. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *korelasi product moment*. Teknik ini digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel yang didalamnya terdapat hubungan yang linier (winarsunu, 2015). Analisis data penelitian ini dilakukan dengan bantuan *Software SPSS 21,0 for windows*.

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kacah Dan Penelitian

1. Orientasi Kacah

Penelitian hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada pegawai dilaksanakan dikampus UIN Raden Intan Lampung yaitu di Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung. luas wilayah Kampus UIN Raden Intan Lampung yaitu sekitar 55 Hektar. Dengan letak perbatasan adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara : Lapangan Golf, Sukarame, Bandar Lampung
- b. Sebelah Selatan : Jl. Ambon, Sukarame, Bandar Lampung
- c. Sebelah Barat : Komplek MAN Model, Bandar Lampung
- d. Sebelah Timur : Komplek Perumahan Griya 1, Bandar Lampung

Jarak tempuh antara UIN Raden Intan Lampung dengan pusat pemerintahan serta ibu kota adalah:

- a. Jarak dari pusat pemerintahan kecamatan 6 km
- b. Jarak dari pusat pemerintahan kota administratif 13 km
- c. Jarak dari ibu kota kabupaten/kota madya Dati. II 10 km
- d. Jarak dari ibu kota provinsi Dati. I 17 km

Adapun jarak tempuh antara UIN Raden Intan Lampung ke kabupaten atau kota madya Dati II jarak tempuh 10 km, sedangkan dari kota provinsi Dati I adalah 17 km.

Sebelum berdirinya UIN Raden Intan Lampung, telah berdiri terlebih dahulu Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung (YKIL) pada tahun 1961 di Teluk Betung Pada Tahun 1963, pihak Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung

mengadakan musyawarah dengan para Ulama Lampung dan dengan aparat Pemerintah Daerah, yang intinya adalah sarana dan prasarana pendidikan tinggi agama islam bagi masyarakat. Dari Musyawarah tersebut kemudian dihasilkan suatu kesepakatan untuk mendirikan dua Fakultas yaitu Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Syari'ah.

Pada saat itu sarana dan prasarana pendidikan masih sangat terbatas. Tempat perkuliahan pernah memakai gedung Fakultas Hukum cabang (UNSRI) di Teluk Betung dan di Masjid Al-Fur'qon Lungsir Teluk Betung. Setelah itu kemudian para inisiator melakukan upaya-upaya agar status kedua fakultas tersebut berubah dari swasta ke negeri. Upaya tersebut membuahkan hasil sehingga pada tanggal 13 Oktober 1964 terlibat surat Keputusan Menteri Agama R.I. No. 86/1964 yang isinya perubahan status Fakultas Tarbiyah Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung (YKIL) menjadi Instansi Pemerintah (Negeri) yaitu : sebagai cabang Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Fatah Palembang di Teluk Betung. Sementara Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung masih membina Fakultas Syari'ah.

Pada saat itu masih berlaku aturan yang mempersyaratkan berdirinya sebuah al -Jami'ah (IAIN), yaitu sekurang-kurangnya memiliki tiga fakultas, untuk memenuhi syarat tersebut maka pada Tahun 1965 Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung mendirikan satu Fakultas lagi yaitu Fakultas Ushuluddin dengan menunjuk K.H. Zakaria Nawawi sebagai Dekan. Ketiga Fakultas tersebut mengambil tempat di Masjid Al-Fur'qon. Pada Tahun 1966 Pemerintah Daerah menyerahkan Gedung Ex Sekolah Cina di jalan Kartini untuk kegiatan perkuliahan Fakultas Tarbiyah, Fakultas Syari'ah dan Fakultas Ushuluddin dan

sejak saat itu kegiatan ketiga Fakultas tersebut dialihkan dari Masjid Al-Fur'qon ke Gedung Ex sekolah Cina di jalan Kartini (Kaliawi).

Dengan memperhatikan aktivitas Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung sudah merasa banyak, maka untuk menyantuni tiga fakultas tersebut perlu ada yayasan Khusus yang menangani. Kemudian pada tahun 1966 itu juga atas putusan rapat Pengurus Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung maka terbentuklah Yayasan Perguruan Tinggi Islam (YAPERTI) Lampung. Berdasarkan surat keputusan Menteri Agama No. 187/68 tanggal 26 Oktober 1968 berdirinya satu Institut Agama Islam Negeri (IAIN) di Lampung dengan Nama "IAIN al-Jami'ah, Al-Islamiah, Al-Hukumiyah Raden Intan Lampung", dengan Rektor Mukhtar Hasan S.H. dan kegiatan perkuliahan pun dilaksanakan di Jl. Kartini Kaliawi Tanjung Karang. Selaku Rektor Pertama, H. Mukhtar Hasan memimpin sampai tahun 1971.

Periode tahun kedua, IAIN Raden Intan Lampung dipimpin oleh Drs. Ibrahim Bandung. Periode ketiga, dipimpin oleh Drs. H. Suwarno Achmady sejak periode keempat yang dipimpin Drs. H. Muhammad Zein dari tahun 1978 sampai 1984. Pada periode kelima, IAIN dipimpin oleh Drs. H. Busyairi Majidi. Pada periode keenam yang menjadi rektor adalah Drs. H. Pranoto Tahrir Fatoni, periode ketujuh, IAIN Raden Intan Lampung dipimpin seorang putra daerah Ranau, Drs. H.M. Ghazi Badrie. Periode kedelapan, terpilihlah Prof. Dr. H.M. Damrah Khair, M.A. Pada periode kesembilan, IAIN Raden Intan Lampung dipimpin oleh Prof. Dr. H.S. Noor Chozin Suffri. Selanjutnya, Prof. Dr. H.M. Ridwan Lubis sebagai Psg. Rektor. Kemudian Prof. Dr. H. Musa Sueb, M.A.

Kemudian untuk periode 2011-2015 terpilih Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag. sebagai rektor. Pada masa kepemimpinannya juga IAIN Raden Intan berhasil menjadi nomor satu di Sumatera sebagai PTAIN dengan jumlah pendaftaran terbanyak serta menduduki nomor tiga se PTAIN seIndonesia, ini merupakan rektor tertinggi sepanjang 10 tahun terakhir penerima Mahasiswa jalur PTAIN di IAIN Raden Intan Lampung.

Memasuki awal tahun 2015 Prof. Dr. H. Moh Mukri, M.Ag terpilih kembali menjadi rektor untuk yang kedua kalinya dengan masa jabatan 2015-2019. Ditahun 2017 IAIN resmi sudah berubah statusnya menjadi UIN Raden Intan Lampung yang mengusung ciri khas dan spesifikasi sebagai *Eko Kampus dan Pengembangan Masyarakat*.

a. Visi

Menjadi pusat pengembangan ilmu-ilmu keislaman integratif multidisipliner yang unggul dan kompetitif

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan pendidikan ilmu-ilmu keislaman, yang memiliki keunggulan dan daya saing internasional.
- 2) Mengembangkan riset ilmu-ilmu keislaman yang relevan dengan kebutuhan masyarakat.
- 3) Mengembangkan pola pemberdayaan masyarakat muslim.

c. Tujuan

- 1) Menyiapkan peserta didik agar menjadi anggota masyarakat yang memiliki keunggulan akademik dan/atau professional, integritas iman,

taqwa, dan akhlakul karimah, serta kemampuan daya saing dalam rangka menjawab tantangan global.

- 2) Mengembangkan dan/atau menghasilkan kajian, riset, dan mengembangkan ilmu-ilmu keislaman dan seni yang dijiwai oleh nilai-nilai keislaman secara inovatif, objektif, dan dinamis.
- 3) Menyebarkan hasil-hasil riset dan pengembangan ilmu-ilmu keislaman dan seni yang dijiwai oleh nilai-nilai keislaman, serta mengupayakan pemanfaatannya guna meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

Alasan penulis memilih Kampus UIN Raden Intan Lampung sebagai populasi dan sampel penelitian dikarenakan sesuai dengan variabel penelitian yang diinginkan dan memiliki keadaan lingkungan yang sesuai dengan tujuan penelitian. Orientasi awal dilakukan pada akhir bulan April 2018 dengan menanyakan kepada pihak rektorat tentang perijinan serta informasi mengenai institusi. Penulis mengadakan penelitian dimulai pada awal bulan Juni hingga akhir bulan ahir Agustus 2018 kampus UIN Raden Intan Lampung.

2. Persiapan Penelitian

Dilakukannya persiapan penelitian semoga berjalan dengan lancar dan terarah. Adapun hal-hal yang perlu disiapkan dalam penelitian ini yaitu berkaitan dengan perizinan dan penyusunan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian.

a. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi berkaitan dengan segala sesuatu tentang perizinan yang diajukan terhadap pihak-pihak yang terkait dalam

pelaksanaan penelitian. Adapun tahap-tahap perijinan tersebut sebagai berikut:

- 1) Peneliti meminta surat pengantar dari Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang diajukan ke Kesbangpol Provinsi, setelah didapatkan izin dari Kesbangpol Provinsi untuk melakukan penelitian dikampus UIN Raden Intan Lampung, dengan memberikan surat pengantar yang ditujukan untuk Kampus UIN Biro AUPK Raden Intan Lampung.
- 2) Setelah mendapatkan izin dari pihak Biro AUPK, peneliti bisa melaksanakan penelitian sesuai dengan jadal yang sudah ditetapkan oleh pihak Biro AUPK.

b. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang dipersiapkan dalam penelitian ini adalah skala adalah Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan skala kepuasan kerja yang dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan teori dan para ahli. Dengan menggunakan skala sikap model likert, skala ini yang paling mudah dan sederhana. Skala sikap model likert memiliki 2 jenis aitem yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favorable* akan mengarahkan subjek pada penyesuaian indikator yang akan diukur, sedangkan *unfavorable* akan mengarahkan kepada ketidaksesuaian indikator yang akan diukur.

- 1) Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) digunakan untuk mengungkap sejauh mana tingkat OCB pada subjek penelitian. Skala OCB dalam penelitian ini mengacu pada aspek-aspek yang digunakan

oleh teori Organ yaitu terdiri dari perilaku membantu pegawai lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional (*altruism*), perilaku yang menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah (*civic virtue*), perilaku yang berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum (*conscientiousness*), perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain (*courtesy*), perilaku yang berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel (*sportsmanship*).

Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berisi 40 aitem pernyataan yang terdiri dari 20 aitem pernyataan *favorable* dan 20 aitem pernyataan *unfavorable*. Setiap pernyataan terdiri dari 4 pilihan jawaban yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Penilaian aitem *favorable* bergerak dari skor 4 (sangat setuju), 3 (setuju), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju). Sedangkan penilaian aitem *unfavorable* bergerak dari skor 1 (sangat setuju), 2 (setuju), 3 (tidak setuju), 4 (sangat tidak setuju). Distribusi aitem skala *organizational citizenship behavior* (OCB) sebelum uji coba dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.
Distribusi Aitem Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Altruism</i>	17,19,21,23	25,27,29,31	8
2	<i>Courtesy</i>	26,28,30,32	34,36,38,40	8
3	<i>Civic Virtue</i>	33,35,37,39	2,4,6,8	8
4	<i>Conscientiousness</i>	1,3,5,7	9,11,13,15	8
5	<i>Sportmanship</i>	10,12,14,16	18,20,22,24	8
Jumlah		20	20	40

2) Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja digunakan untuk mengungkap sejauh mana tingkat kepuasan kerja pada subjek penelitian. Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada aspek-aspek yang digunakan oleh teori Luthans (2006) yaitu terdiri dari kepuasan terhadap pekerjaan itu, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja.

Skala Kepuasan Kerja berisi 36 aitem pertanyaan yang terdiri dari pernyataan *favorable* 18 aitem dan pernyataan *unfavorable* 18 aitem. Setiap pernyataan terdiri dari 4 pilihan jawaban yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Penilaian aitem *favorable* bergerak dari skor 4 (sangat setuju), 3 (setuju), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju). Sedangkan penilaian aitem *unfavorable* bergerak dari skor 1 (sangat setuju), 2 (setuju), 3 (tidak setuju), 4 (sangat tidak setuju). Distribusi aitem skala kepuasan kerja sebelum uji coba dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.
Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	1,3,5,7	2,4,6,8	8
2	Kepuasan Terhadap Gaji	9,10,11,12	13,14	6
3	Kepuasan Terhadap Promosi	16,18,19	15,17	5
4	Kepuasan Terhadap Pengawasan	20,22,23	21,24,25,26	7
5	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	32,35	30,34,36	5
6	Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja	27,28,29	31,33	5
Jumlah		18	18	36

3. Pelaksanaan *Try Out*

Sebelum melakukan penelitian, perlu diadakan *try out* terhadap skala yang akan digunakan. *Try out* skala dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Aitem yang sudah diuji cobakan lalu selanjutnya bisa digunakan untuk penelitian. Beberapa aitem akan dinyatakan gugur sehingga dihilangkan dan tidak diikutsertakan karena alasan tidak valid dan tidak reliabel.

Pelaksanaan *try out* dilaksanakan pada tanggal 10 –15 Juli 2018 dengan jumlah subjek sebanyak 30 pegawai. Sebelum membagikan skala penelitian, menjelaskan mengenai cara mengerjakan kedua skala terhadap para sampel penelitian. Sampel penelitian dianjurkan untuk mengisi pernyataan sesuai dengan keadaan sampel pada saat ini. Setelah terpenuhi jumlah sampel yang diinginkan maka dilakukan seleksi untuk melihat skala yang memenuhi syarat untuk diskor dan dianalisis. Adapun skala yang diujicobakan terdiri dari Skala OCB yang terdiri dari 40 aitem dan Skala Kepuasan Kerja yang terdiri dari 36 aitem.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menghitung reliabilitas dan validitas dengan bantuan *SPSS* versi 21.0 *for windows* untuk mempermudah perhitungan. Reliabilitasnya dihitung dengan

menggunakan teknik analisis reliabilitas *Alpha Cronbach*. Indeks koefisien korelasi yang digunakan sudah dipertimbangkan dan koefisien korelasi tersebut sudah dapat dianggap sebagai koefisien validitas yang memuaskan yakni sebesar 0,3 (Azwar, 2008). Sehingga aitem pernyataan yang koefisien korelasinya dibawah 0,3 maka aitem pernyataan tersebut dianggap gugur dan tidak diikutsertakan dalam skala penelitian.

- a. Hasil uji validitas dan reliabilitas Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hasil uji validitas Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dapat diketahui bahwa dari 40 aitem yang diujicobakan, koefisien korelasi yang diperoleh yakni berkisar 0,050 hingga 0,684 dengan koefisien *alpha* sebesar 0,902. Setelah diperoleh koefisien korelasi untuk masing-masing aitem, selanjutnya diambil aitem yang koefisien korelasinya dibawah 0,3 untuk dihilangkan atau dinyatakan sebagai aitem gugur dan tidak diikutsertakan dalam penelitian.

Tabel 5.
Distribusi Aitem Gugur dan Sahih Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

No	Aspek	Aitem Total	Aitem		Koefisien Korelasi
			Gugur	Sahih	
1	<i>Altruism</i>	8	2	6	0,085 – 0,584
2	<i>Courtesy</i>	8	0	8	0,460 – 0,846
3	<i>Civic Virtue</i>	8	0	8	0,347 – 0,684
4	<i>Conscientiousness</i>	8	2	6	0,200 – 0,472
5	<i>Sportmanship</i>	8	5	3	0,050 – 0,593
Jumlah		40	9	31	-

Pada tabel 5. Ditunjukkan bahwa terdapat 9 aitem yang dihilangkan atau dinyatakan sebagai aitem gugur karena memiliki koefisien korelasi kurang dari 0,3. Reliabilitas pada skala OCB dianalisis kembali setelah

dilakukannya pengguguran aitem dan didapatkan koefisien *alpha* 0,918 dengan koefisien korelasi berkisar 0,327 hingga 0,846. Dengan demikian, Skala OCB ini dianggap sangat baik sebagai alat ukur penelitian.

b. Hasil uji validitas dan reliabilitas skala Kepuasan Kerja

Hasil uji validitas Skala kepuasan kerja dapat diketahui bahwa dari 36 aitem yang diujicobakan, koefisien korelasi yang diperoleh yakni berkisar -0,203 hingga 0,651 dengan koefisien *alpha* sebesar 0,860. Setelah diperoleh koefisien korelasi untuk masing-masing aitem, selanjutnya diambil aitem yang koefisien korelasinya dibawah 0,3 untuk dihilangkan atau dinyatakan sebagai aitem gugur dan tidak diikutsertakan dalam penelitian.

Tabel 6.
Distribusi Aitem Gugur dan Sahih Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Aitem Total	Aitem		Koefisien Korelasi
			Gugur	Sahih	
1	Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	8	3	5	0,049 – 0,480
2	Kepuasan Terhadap Gaji	6	4	2	0,203 – 0,451
3	Kepuasan Terhadap Promosi	5	2	3	0,140 – 0,480
4	Kepuasan Terhadap Pengawasan	7	1	6	0,244 – 0,546
5	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	5	1	4	0,320 – 0,417
6	Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja	5	1	4	0,273 – 0,651
Jumlah		36	12	24	-

Pada tabel 6. Ditunjukkan bahwa terdapat 12 aitem yang dihilangkan atau dinyatakan sebagai aitem gugur karena memiliki koefisien korelasi kurang dari 0,3. Reliabilitas pada skala Kepuasan Kerja dianalisis kembali setelah dilakukannya pengguguran aitem dan didapatkan koefisien *alpha* 0,876 dengan koefisien korelasi berkisar 0,320 hingga 0,651.

Dengan demikian, Skala Kepuasan kerja ini dianggap sangat baik sebagai alat ukur penelitian.

5. Penyusunan Alat Ukur Penelitian

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas, langkah selanjutnya adalah menyusun alat ukur yang dipakai untuk penelitian. Dalam penyusunan alat ukur Aspek ini hanya aitem yang sah saja yang diambil, dengan nomor urut yang baru. Sedangkan yang gugur tidak diikutsertakan.

Tabel 7.

Distribusi Aitem Baru Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Altruism</i>	13,14	16,18,20,22	6
2	<i>Courtesy</i>	17,19, 21,23	25,27,29,31	8
3	<i>Civic Virtue</i>	24,26,28,29	2,3,5,7	8
4	<i>Conscientiousness</i>	1,4,6	9,10,11	6
5	<i>Sportmanship</i>	8,12	15	3
Jumlah		15	16	31

Tabel 8.

Distribusi Aitem Baru Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	1,2,4,5	3	5
2	Kepuasan Terhadap Gaji	6	7	2
3	Kepuasan Terhadap Promosi	8,10	9	3
4	Kepuasan Terhadap Pengawasan	11,12,13	14,15,16	6
5	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	20,23	22,24	4
6	Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja	17,18	19,21	4
Jumlah		14	10	24

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Penentuan Subjek Penelitian

Penulis menentukan subjek penelitian terlebih dahulu sebelum melaksanakan penelitian yakni Pegawai Negeri Sipil UIN Raden Intan Lampung. Penelitian ini menggunakan teknik *proportionate stratified sampling*. Dimana pada teknik ini Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 43 Pegawai Negeri Sipil yang diambil 25 persen dari 169 pegawai. Pembagian jumlah tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9.

Jumlah Pegawai 25 Persen Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah	25 Persen
1	Golongan I	1 Pegawai	1 Pegawai
2	Golongan II	8 Pegawai	2 Pegawai
3	Golongan III	137 Pegawai	34 Pegawai
4	Golongan IV	23 Pegawai	6 Pegawai
Jumlah		169 Pegawai	43 Pegawai

Berdasarkan tabel 9. Dapat diketahui jumlah subjek dalam penelitian yaitu 43 Pegawai Negeri Sipil UIN Raden Intan Lampung yang diambil 25 persen dari jumlah populasi yaitu 169 pegawai. Terbagi atas beberapa golongan yaitu golongan I dengan jumlah pegawai 1 orang didapatkan 1 orang untuk penelitian, golongan II dengan jumlah pegawai 8 orang didapatkan 2 orang untuk penelitian, golongan III dengan jumlah pegawai 137 orang, didapatkan 34 orang untuk penelitian, golongan IV dengan jumlah pegawai 23 orang didapatkan 6 orang untuk penelitian. Sehingga didapatkan jumlah subjek dalam penelitian yaitu 43 pegawai. Adapun informasi lain dari sampel penelitian yang didapatkan digambarkan pada tabel berikut :

Tabel 10.**Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin	Jumlah
1	Laki- laki	30 pegawai
2	Perempuan	13 pegawai
Jumlah		43 pegawai

Tabel 11.**Jumlah Pegawai Berdasarkan Rentang Usia**

No	Rentang Usia	Jumlah
1	30-40 Tahun	8 Pegawai
2	41-50 Tahun	20 Pegawai
3	51-60 Tahun	15 Pegawai
Jumlah		43 pegawai

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui jumlah subjek yang diteliti 43 pegawai. Dan pegawai didominasi pegawai laki-laki daripada pegawai perempuan. Usia para subjek rata-rata 41-50 tahun.

2. Pengumpulan Data Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 13 – 25 Agustus 2018. Hari Senin tanggal 13 Agustus 2018 pengumpulan data dilaksanakan pada pukul 08.00 WIB. Pengumpulan data secara individu dengan membagikan kedua skala penelitian dan hasilnya tidak langsung diberikan pada saat itu juga karena kesibukan para pegawai. Peneliti pengambil skala sehari setelah skala diberikan kepada masing-masing pegawai. Dalam proses pengambilan data peneliti membutuhkan waktu yang cukup lama dikarenakan keberadaan individu yang tidak berada disatu tempat.

3. Skoring

Setelah data terkumpul, maka selanjutnya adalah memberikan skor untuk keperluan analisis data. Pemberian skor dilakukan dengan cara yang sama. Untuk skala kepuasan kerja bergerak dari satu sampai empat, skala OCB juga bergerak dari satu sampai empat. Masing-masing skala memperhatikan sifat aitem *favorable* (mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung) dalam memberikan skor jawaban. Skor tertinggi dari pada skala kepuasan kerja adalah empat, sedangkan nilai terendah adalah satu untuk aitem *favorable* dan bergerak kearah sebaliknya untuk aitem *unfavorable*, begitu juga dengan skala OCB. Kemudian skor yang diperoleh dari subjek penelitian dijumlahkan untuk masing-masing skala. Total skor yang diperoleh akan dipakai dalam analisis data.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Statistik Masing-masing Variabel Penelitian

Data skor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kepuasan kerja diperoleh melalui angket yang disebarakan kepada pegawai UIN Raden Intan Lampung yang dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 12.
Deskripsi statistik variabel penelitian

Variabel	N	Skor Empirik				Skor Hipotetik			
		Min	Maks	Mean	Sd	Min	Maks	μ	O
OCB	43	82	119	96,54	7,78	31	124	46,5	15,5
Kepuasan Kerja	43	64	89	73,14	6,97	24	96	36	12

Keterangan :

- Skor minimal (Xmin) adalah hasil dari perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

- b. Skor maksimal (X_{maks}) adalah hasil dari perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.
- c. Rerata hipotetik (μ) dengan rumus $\mu = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 2$.
- d. Standar deviasi (σ) = hipotetik adalah $\sigma = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$.

Berdasarkan tabel 12. diketahui jumlah subjek penelitian sebanyak 43 pegawai. Skala OCB didapatkan skor terendah yaitu 82 dan tertinggi 119. Kemudian skala kepuasan kerja didapatkan skor terendah yaitu 64 dan tertinggi 89.

2. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian

Kategorisasi variabel bertujuan menempatkan individu dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu komitmen berdasarkan atribut yang telah diukur. Berikut tabel norma skor yang telah disajikan. Setelah kategorisasi tersebut didapatkan, maka akan diperoleh nilai presentasi kategorisasi untuk masing-masing variabel.

a. Kategorisasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dibawah ini disajikan tabel yang menunjukkan sebuah variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Skala terdiri dari 31 butir pernyataan yang berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini dibagi menjadi tiga kategori sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 13
Kategorisasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Interval	Kategori	Frekuensi	Persen
104 – 129	Sangat Tinggi	7	16,3%
78 – 103	Tinggi	36	83,7%
52 – 77	Sedang	0	0%
26 – 51	Rendah	0	0%
0 – 25	Sangat Rendah	0	0%

Berdasarkan tabel 13. Ditemukan bahwa responden memiliki tingkat kategori sangat tinggi yaitu 16,3% . Sedangkan responden yang memiliki tingkat kategori tinggi yaitu 83,7%. Dan responden yang memiliki tingkat kategori sedang, rendah dan sangat rendah ialah 0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan responden yang diteliti, tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang paling dominan berada pada kategori tinggi.

b. Kategorisasi Kepuasan Kerja

Dibawah ini disajikan tabel yang menunjukkan sebuah variabel kepuasan kerja . skala terdiri dari 24 butir pernyataan yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Hal ini dibagi menjadi tiga kategori sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 14.
Kategorisasi Kepuasan Kerja

Interval	Kategori	Frekuensi	Persen
80 – 99	Sangat Tinggi	11	25,5%
60 – 79	Tinggi	32	74,4%
40 – 59	Sedang	0	0%
20 – 39	Rendah	0	0%
0 – 19	Sangat Rendah	0	0%

Berdasarkan tabel 14. Ditemukan bahwa responden memiliki tingkat kategori sangat tinggi yaitu 25,5% . Sedangkan responden yang memiliki tingkat kategori tinggi yaitu 74,4%. Dan responden yang memiliki tingkat kategori sedang, rendah dan sangat rendah ialah 0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan responden yang diteliti, tingkat Kepuasan kerja yang paling dominan berada pada

kategori tinggi. Proses penyebaran skala yang peneliti lakukan terhadap 43 orang subjek. Maka selanjutnya data yang diperoleh kemudian diskoring dan dilanjutkan input data. Proses selanjutnya dilanjutkan uji asumsi sebelum dilakukan uji hipotesis.

3. Uji Asumsi

Tujuan dilakukannya pengujian asumsi adalah guna mencari tahu terpenuhi atau tidaknya syarat sebuah data yang dianalisis. Pengujian asumsi pada penelitian ini berupa uji normalitas dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Pengujian ini dianalisis menggunakan formula *kolmogorov smirnov* dengan bantuan *SPSS versi 21.0 for windows*. Untuk melihat normal tidaknya data dari masing-masing variabel yang bertujuan untuk mengetahui apakah subjek yang dijadikan sampel memenuhi syarat normal. Sebagai kriteria apabila $p > 0,05$ menjadikan data normal, begitu sebaliknya.

Tabel 15.
Uji Normalitas

Variabel	Mean	SD	K-S	Taraf Signifikan	Keterangan
OCB	96,534	7,774	0,589	0,878 > 0,05	Normal
Kepuasan Kerja	73,139	6,964	1,172	0,128 > 0,05	Normal

Diperoleh $KS-Z = 0,589$ dengan signifikan 0,878 dimana $p > 0,05$ untuk OCB dan $KS-Z = 1,172$ dengan signifikan 0,128 dimana $p > 0,05$ untuk kepuasan kerja sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari penelitian memiliki distribusi normal. Karena sebelum

melakukan uji hipotesis data terlebih dahulu diuji menggunakan uji asumsi statistik parametrik untuk mengetahui data benar-benar normal atau tidak.

b. Uji Linieritas

Tujuan dilakukannya uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah hubungan antara OCB dengan kepuasan kerja dengan taraf signifikan $p > 0,05$, dengan begitu dapat dilanjutkan untuk uji hubungan.

Tabel 16.
Uji Linieritas

Variabel	Sig. Deviation From Linierity	Taraf Signifikan	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Dan Kepuasan Kerja	0,640	$>0,05$	Linier

Pada tabel 16. Diperoleh hasil *deviantion from linearity* sebesar 0,848 dengan signifikan 0,640 dimana $p > 0,05$ maka dapat dikatakan hubungan antar Kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki hubungan yang linier, dengan begitu dapat dilanjutkan untuk uji hubungan atau uji hipotesis.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel bebas dan variabel tergantung. Uji hipotesis ini menggunakan taraf signifikan 1%. Uji hipotesis dilakukan menggunakan teknik *korelasi product moment* dengan bantuan *SPSS versi 21.0 for windows*.

Tabel 17.
Uji Hubungan

		Kepuasan_Kerja	Organization_Citizenship_Behavior
Kepuasan_Kerja	Person Correlation	1	0,482
	Sig (2-Tailed)		0,001
	N	43	43
Organizational_Citizenship_Behavior	Person Correlation	0.482	1
	Sig (2-Tailed)	0.001	
	N	43	43

Pada tabel 17. Diperoleh hasil dari uji hubungan dengan nilai $r = 0,482$ dengan signifikan $0,001$ dimana $p < 0,01$ yang berarti ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai UIN Raden Intan Lampung. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah pula tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Tabel 18.
Tabel R-Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,482	0,233	0,214	6,893

Berdasarkan tabel 18. Menunjukkan hasil analisis data untuk nilai koefisien determinasi atau *R-Square*. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kekuatan atau seberapa besar arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Nilai koefisien ini antara 0 sampai 1, jika *R-Square* mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya jika *R-Square*

lebih mendekati pada angka 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Berdasarkan hal tersebut *R-Square* adalah sebesar 23,3% Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap OCB. Sedangkan 76,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penetian. Karena nilai *R-Square* diatas 5% atau cenderung mendekati 1 maka dapat disimpulkan variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan teknik analisis *product moment pearson* diperoleh hasil koefisien korelasi $r=0,482$ dengan signifikan 0,001 dimana $p<0,01$. Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB pada pegawai. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan semakin tinggi pula perilaku OCB pada pegawai. Sehingga hipotesis yang diajukan peneliti diterima.

Hasil tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuniar (2011) Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB. Pegawai akan melaksanakan tugas melebihi dari kewajiban formal yang ditentukan apabila mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Hasil serupa juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra & Dewi (2016). Dengan hasil yang didapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan terhadap OCB.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB pada pegawai. Berdasarkan indikator-indikator dalam variabel kepuasan kerja, Maka hasil penelitian ini menjawab teori Organ (2006) bahwa peningkatan perilaku terhadap OCB di pengaruhi oleh faktor internal yaitu kepuasan kerja. Hal tersebut juga berkaitan dengan teori yang dicetuskan oleh Robbins dan Judge (2008) yakni kepuasan kerja diasumsikan sebagai penentu utama dari OCB. Hakekatnya jika pegawai yang puas akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2017) pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan pegawai meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yang diungkapkan oleh Luthans (2006) meliputi aspek kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, yakni dimana persyaratan kreatif pekerjaan pegawai terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas, kepuasan terhadap gaji yakni dimana Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi, kepuasan terhadap promosi yakni dimana kesempatan mendapatkan promosi jabatan dalam suatu organisasi adalah sesuatu yang sangat di inginkan bagi semua pegawai, kepuasan terhadap pengawasan, kepuasan terhadap kelompok kerja, dan kepuasan terhadap kondisi kerja , efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja.

Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja, jika segalanya berjalan buruk, masalah ketidakpuasan kerja akan muncul.

Sumbangan efektif (SE) variabel kepuasan kerja terhadap OCB sebesar 23,3% ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,233. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada 76,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang berpengaruh terhadap OCB, misalnya budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap organisasi, masa kerja, jenis kelamin.

Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, yaitu kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2008), Sedangkan menurut Konovsky & Pugh budaya dan iklim organisasi, sedangkan menurut Elanain Kepribadian dan suasana hati (mood), menurut Shore & Wayne Persepsi terhadap *Perceived Organizational Support*, menurut Luthans dkk jenis kelamin (Kusumajati, 2014).

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa OCB yang terjadi di institusi tersebut, tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja namun dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya, yakni budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (mood), persepsi terhadap *perceived organizational support*, masa kerja dan jenis kelamin.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu Ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB pada pegawai. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi pula perilaku OCB. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi $r=0,482$ dengan signifikansi $0,001$ dimana $p<0,01$. Sumbangan efektif (SE) variabel kepuasan kerja terhadap OCB sebesar $23,3\%$ ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,233$. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada $76,7\%$ lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang berpengaruh terhadap OCB, misalnya budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap organisasi, masa kerja, jenis kelamin.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diperoleh saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai
 - a. Lebih ditingkatkan lagi sikap tenggang rasa dan mempertahankan perilaku OCB dengan menumbuhkan sikap solidaritas terhadap sesama pegawai.
2. Bagi UIN Raden Intan Lampung
 - a. Memperhatikan kepuasan kerja pegawai dengan mengkaji beberapa indikator kepuasan kerja, seperti adanya peluang naik jabatan dan kesempatan mengembangkan karir.

- b. Meningkatkan perilaku OCB didalam ruang lingkup organisasi agar tercapai semua tujuan yang di inginkan oleh organisasi tersebut, serta menjaga keharmonisan dalam suatu organisasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Menjadikan faktor-faktor lain yang berpengaruh sebagai faktor utama dalam penelitian selanjutnya. Yaitu terdiri dari faktor-faktor budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap organisasi, masa kerja dan jenis kelamin
- b. Melakukan penelitian dengan topik yang serupa yakni hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB namun dengan tempat penelitian yang berbeda agar ruang lingkup menjadi lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. (2005). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Budihardjo, M. (2015). *Panduan Penilaian Kinerja Pegawai, Raih Asa Sukses*. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Dewi, N.L.P.,Swandana I.G.M. (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.9*
- Ebert. J. R & Griffin, W.R. (2014). *Pengantar Bisnis Edisi Kesepuluh*. Erlangga: Jakarta
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.Jr. 1984. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gurning.B.T.A.D. (2010). Hubungan antara Komitmen Organisasi Dan Intensi Turnover Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai PT Lotte Shopping Indonesia. *Skripsi Universitas Sebelas Maret Surakarta*
- Hasibuan. M. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Katz, D. (1964). “*The motivational basis of organizational behaviour*”, dalam Behavior Science. 9, halaman: 131- 133.
- Konovsky, M.A.,& Pugh, S.D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal, 37(3), 656-696*.
- Konovsky, M.A., & D.W. Organ. (1995).“Dispositional and contextualdetermints of organizational citizenship behaviour” In press, *Journal of Organizational Behavior*.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku Jakarta: Salemba Empat
- Kusumajati.D.A.(2014).Organizational Citizenship Behavior(OCB) Pegawai Pada Perusahaan. *Jurnal HUMANIORA Vol.5 No: 62-70*
- Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies, Vol.13, Iss. 2, 18-75*.

- Lestari, P., (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pegawai PT PLN (Persero) APJ Semarang), *Skripsi Universitas Diponegoro*.
- Morrison, E. W. (1994). Role definition and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *Academy of Management Journal*, 37(6), 1543-1567.
- Malay, M.Nursalim. (2016). *Modul Praktikum Statistik dengan SPSS*. Fakultas Ushuluddin Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri Dan Organisasi Universitas Indonesia* : Jakarta
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Organ, D. W., and Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775-803.
- Organ, D.W. & Konovsky, M. (1988) "Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior". *Journal of Applied Psychology*
- Periantolo, J. (2015). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka belajar : Yogyakarta
- Podsakoff, P., Mackenzie, S., Paine, J., and Bachrach, D. (1994). Organizational citizenship behavior and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31(3), 351-363.
- _____(2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Purnama, Chamdan. (2013). Influence Analysis of Organizational Culture Organizational Commitment Job and Satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance. *International Journal of Business, Humanities and Technology*. Vol. 3 No 5,
- Putra, B. A. I., Dewi, A.A.S.K.(2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.8
- Robbins, S.P. & Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi edisi 12* Jakarta: Salemba Empat.

- Schappe, S.P. (1998). "The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior", *Journal of Psychology*. 132, halaman: 277 – 291
- Sugiyono (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r & d*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi (2000). *Prsedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Suzana, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (studi di PT TAPSEN Persero Kantor Cabang Cirebon. *Skripsi Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon*.
- Soegandhi, V.N., Susanto, E.M. Sutanto, Setiawan,R., (2013). Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal AGORA Vol. 1, No. 1*
- Yuniar, dkk. (2011). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Resiliensi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Kantor Pusat PT. BPD Bali. *Jurnal Psikologi Undip. Vol. 9 No. 1, Hal: 11-20*.
- Winarsunu, Tulus (2015). *Statistik Dalam Penelitian Psikologi Dan Pendidikan*. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang.
- Vania, Lidya & Purba, Sylvia Diana. (2014). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Organizational Commitment sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Pantai Indah Kapuk di Jakarta. *Jurnal Manajemen. Vol. 11 No. 2, Hal: 1-22*.