

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Kadek Diah Candra Dewi¹, I Gede Riana²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, diahcandra203@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, gederiana@unud.ac.id

ABSTRAK

OCB merupakan perilaku positif yang akan berdampak pada organisasi secara keseluruhan sehingga penting bagi organisasi untuk mendorong timbulnya perilaku OCB pada setiap karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* PNS pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 PNS dengan menggunakan metode *probability sampling* yaitu teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.

Kata Kunci : motivasi kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja, OCB

ABSTRACT

OCB is a positive behavior that will have an impact on the organization as a whole so it is important for organizations to encourage the emergence of OCB behavior for each employee. The purpose of this study is to analyze the effect of work motivation, organizational commitment and job satisfaction on organizational citizenship behavior PNS at the Badung Regency DPRD Secretariat. The number of samples in this study were 87 civil servants using the probability sampling method which is a saturated sample technique. Data collection in this study was carried out through questionnaires and interviews. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that work motivation, organizational commitment and job satisfaction have a significant influence on OCB.

Keywords: work motivation, organizational commitment, job satisfaction, OCB

PENDAHULUAN

OCB merupakan perilaku positif yang akan berdampak pada organisasi secara keseluruhan sehingga penting bagi organisasi untuk mendorong timbulnya perilaku OCB pada setiap karyawan (Podsakoff dan Podsakoff, 2009). Secara umum OCB muncul dikarenakan karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja pada suatu organisasi (Udayana dan Suwandana, 2017). Organisasi yang berhasil memerlukan sumber daya manusia yang mampu melakukan tugas melebihi tuntutan peran yang dibebankan kepadanya. Dalam melaksanakan tugas perusahaan dan demi bisa bersaing

dengan para pesaing, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya melakukan masing-masing tugasnya saja, namun para karyawan juga perlu untuk memiliki ekstra peran demi tercapainya tujuan organisasi. (Satyawan dan Netra, 2017).

Perilaku OCB dapat memberikan kontribusi pada organisasi sehingga dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi (Darmawan dan Mujiati, 2017). Salah satu tujuan yang diinginkan oleh organisasi, adalah memiliki karyawan yang berperilaku OCB. Salah satu langkah yang diambil oleh organisasi dalam usaha untuk meningkatkan perilaku OCB adalah dengan memperhatikan faktor-faktor seperti motivasi kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen apabila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Siagian, 2012). Dengan adanya motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat melakukan tugasnya sesuai dengan standar atau bahkan melampaui standar karena yang menjadi motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi (Budianto dkk., 2017).

Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi untuk memberikan dorongan terhadap individu yang dapat menyebabkan individu tersebut berbuat dan berperilaku yang akan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Individu yang memiliki motivasi rendah, maka mereka akan cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang dalam melaksanakan pekerjaannya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Ketika individu telah memiliki motivasi kerja yang tinggi maka perilaku OCB secara otomatis mengalami peningkatan, dimana individu tersebut akan lebih nyaman dan senang dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian menurut Putra dan Sudibya (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Pernyataan ini diperjelas dengan adanya penelitian dari Diatmika dan Suwandana (2016) yang menyatakan apabila motivasi kerja meningkat, maka OCB karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Selain motivasi kerja, yang dapat mempengaruhi peran ekstra karyawan adalah komitmen organisasional. Curtis and Wright (2001) mengemukakan bahwa komitmen merupakan kekuatan individu untuk mengidentifikasi dirinya dalam suatu organisasi ataupun keterlibatan individu yang berada dalam sebuah organisasi. Hal ini dapat dipengaruhi oleh adanya indikasi bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang dilakukan. Selain itu karyawan yang telah memiliki keterikatan emosional maka dengan rela dan ikhlas melakukan ekstra peran seperti membantu rekan kerja lain yang membutuhkan tanpa mengharapkan imbalan (Putra dan Sudibya, 2018).

Pentingnya meningkatkan perilaku OCB dalam dunia kerja, tidak lepas dari bagaimana komitmen yang ada dalam diri individu tersebut. Individu yang memiliki komitmen tinggi, maka mereka akan lebih peduli dengan nasib organisasinya dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi (Kerisna dan Suana, 2017). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan dan Mujiati (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Pernyataan ini diperjelas dengan adanya penelitian dari Diatmika dan Suwandana (2016) yang menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional, maka semakin tinggi pula perilaku OCB.

Faktor lain yang juga mampu mempengaruhi OCB adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu alasan bagi kontinuitas dan kesuksesan suatu organisasi. Kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan seseorang individu dalam memandang pekerjaannya. Individu yang merasa puas akan pekerjaan yang dilakukan memiliki kecenderungan untuk setia pada perusahaannya (Kerisna dan Suana, 2017).

Apabila individu tersebut merasa telah mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukannya selama ini, maka itu cukup menjadi motivasinya untuk tetap tinggal dan bertahan dalam organisasi. Kepuasan kerja akan dirasakan apabila yang bersangkutan merasakan kepuasan antara lain terhadap pembayaran, pekerjaan itu sendiri, promosi yang akan didapatnya, atasan di tempat kerjanya dan juga rekan-rekan sesama karyawan (Darmawan dan Mujiati, 2017). Berdasarkan penelitian menurut Permana dan Sriathi (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Pernyataan ini diperjelas dengan adanya penelitian dari Prabandewi dan Indrawati (2016) yang menyatakan bahwa semakin baik kepuasan kerja maka OCB akan semakin baik.

Penelitian ini mencoba melakukan kajian mengenai pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja dalam meningkatkan sikap OCB PNS pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Sikap OCB diantara PNS Sekretariat DPRD Kabupaten Badung sangat diperlukan karena melalui sikap OCB dapat meningkatkan kualitas kerja serta menumbuhkan rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya.

Sekretariat DPRD Kabupaten Badung beralamat di Jalan Raya Sempidi, Mengwi, Badung - Komplek Pusat Pemerintahan Mangupura Mandala, Bali, Indonesia. DPRD Kabupaten Badung merupakan lembaga legislatif yang memiliki fungsi sebagai legislator, *budgeting* dan kontrol. Oleh karena itu, Sekretariat DPRD Kabupaten Badung perlu mempunyai sumber daya manusia yang memiliki perilaku OCB yang nantinya akan mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Sekretariat DPRD Kabupaten Badung memiliki pegawai yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 88 orang dan pegawai kontrak (Non PNS) sebanyak 143 orang.

Perbedaan latar belakang individu antara PNS dan Non PNS pada suatu instansi, tentu saja secara psikologis akan menimbulkan perilaku yang berbeda pada masing-masing individu. Pegawai tetap dan tidak tetap memiliki perbedaan yang mendasar yang menyangkut berbagai aspek diantaranya mengenai status pegawai, tingkat rasa aman dalam bekerja, orientasi dalam karir, dan lamanya waktu bekerja (Windasari dan Budiani, 2018). Beberapa aspek tersebut akan berpengaruh terhadap perilaku OCB, baik pegawai tetap maupun tidak tetap dalam menjalankan pekerjaannya.

Permasalahan muncul ketika masih terdapat pegawai yang kurang memiliki perilaku OCB. Berdasarkan hasil pra riset terhadap 10 orang PNS yang dilakukan oleh peneliti, yang masing-masing terdiri dari 4 orang dari bagian umum dan keuangan, 3 orang dari bagian hukum dan risalah, dan 3 orang dari bagian fasilitasi, pengawasan dan penganggaran, mereka menyatakan bahwa perilaku OCB yang dimiliki oleh PNS cenderung rendah. Kondisi ini dapat dilihat dari perilaku PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung yang merasa kurangnya mendapatkan motivasi dan hubungan dengan atasan maupun rekan sesama kerja yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga kurangnya keinginan PNS untuk membantu sesama rekan kerjanya. PNS Sekretariat DPRD Kabupaten Badung juga bersifat pasif pada organisasi dan hanya mementingkan dirinya sendiri, sehingga komitmen yang dimilikinya menjadi

menurun dan menyebabkan kecilnya kemungkinan PNS untuk melakukan perilaku OCB.

Kondisi ini menunjukkan perlu adanya perhatian dari pimpinan atau atasan Sekretariat DPRD Kabupaten Badung dalam membina pegawai untuk meningkatkan perilaku OCB demi mendukung tujuan organisasi. Apabila keadaan ini dibiarkan terus-menerus tanpa adanya perubahan yang dilakukan, akan berdampak pada menurunnya efektivitas di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung.

TINJAUAN LITERATUR

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Danendra dan Mujiati (2016) menguji pengaruh motivasi kerja terhadap OCB pada 50 karyawan di PT. Harapan Baru Tirta Megah Jaya dan mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini mengembangkan penelitian yang dikemukakan oleh Ardan dkk. (2017) yang mengatakan bahwa semakin tinggi motivasi yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi kesadaran karyawan untuk berperilaku OCB, sebaliknya apabila motivasi yang dirasakan oleh karyawan rendah maka semakin rendah pula kesadaran karyawan untuk berperilaku OCB. Nawawi (2003) dalam Santika dan Wibawa (2017) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan. Penelitian lain yang dilakukan Diatmika dan Suwandana (2016) terhadap 42 karyawan di Alam Puri Villa Art Museum Resort and Spa Penatih Denpasar menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sucahya dan Suana (2016) menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB pada 67 karyawan di Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM) Kota Denpasar dan mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Pernyataan ini diperjelas dengan adanya penelitian dari Atmaja dan Adnyani (2016) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra (*extra effort*). Suparta dkk. (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, artinya apabila komitmen organisasional mengalami peningkatan maka akan berakibat pada peningkatan perilaku OCB. Hal ini juga dikatakan oleh Bakan *et al.* (2013) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional dan OCB dikalangan pekerja di sektor tekstil Kahramanmaras, Turki.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Supartha (2017) menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pada 52 karyawan di Green Garden Hotel Bali dan mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Huang *et al.* (2012) pada perawat di rumah sakit Taiwan membuktikan bahwa kepuasan dapat meningkatkan OCB. Pernyataan ini diperjelas dengan adanya penelitian dari Pratama dan Utama (2017) yang menunjukkan bahwa apabila karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, maka mereka secara sukarela akan melakukan pekerjaan diluar tugasnya. Penelitian lain yang dilakukan Soegandhi dkk. (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan meningkatkan OCB karyawan secara signifikan pada PT. Surya Timur Sakti Jatim.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Teori yang mendasari dalam penelitian ini adalah teori Organ (1997) yang menyatakan OCB sebagai perilaku yang tidak menjadi bagian dari pekerjaan formal tetapi dapat mendukung berfungsinya suatu organisasi secara efektif. OCB sebagai perilaku individual yang bebas, tidak secara langsung mendapatkan penghargaan dari imbalan formal melainkan dalam hal ini OCB dapat menjadi pendorong efektifnya fungsi-fungsi suatu organisasi. Ali *et al.* (2008) mendefinisikan OCB sebagai tindakan yang bersifat bebas dan eksplisit, yang secara tidak langsung dapat meningkatkan efisiensi maupun efektifitas fungsi dari organisasi

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang dapat mendorong individu untuk melakukan kegiatan demi tercapainya tujuan organisasi. Motivasi memiliki komponen dalam dan luar (Afriyelnaidi, 2017). Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas dan ketegangan psikologis. Komponen luar adalah apa yang diinginkan seseorang dan tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya (Afriyelnaidi, 2017). Motivasi merupakan suatu model dalam mengarahkan para individu agar mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja (Afriyelnaidi, 2017).

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi adalah kemauan untuk mengerahkan usaha ekstra untuk kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Zeinabadi dan Salehi, 2011). Setiap manajemen dari suatu organisasi pasti dituntut untuk menaikkan pertumbuhan dan/atau kemajuan yang lebih baik dari waktu ke waktu. Sebab, komitmen merupakan tekad dari pengambil keputusan dalam mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan (Edison dkk., 2016:219).

Hoke *et al.* (2018) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki nilai absensi yang rendah dan masa bekerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja lebih keras serta menunjukkan prestasi yang lebih baik. Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi. Individu yang memiliki komitmen yang rendah pada organisasi seringkali hanya menunggu kesempatan yang baik untuk keluar dari pekerjaan mereka.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan ataupun yang tidak menyenangkan dengan mana para karyawan tersebut memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun organisasi, terutama karena hal ini dapat menciptakan keadaan positif bagi lingkungan kerja dalam organisasi (Prabandewi dan Indrawati, 2016). Kepuasan kerja mewakili perasaan negatif dan positif dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya, yaitu suatu perasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan di dalam pekerjaan, kepuasan kerja yang tinggi mengimplikasikan bahwa karyawan merasa senang dan nyaman dengan kondisi lingkungan organisasi serta mendapat penghargaan dari jerih payah hasil kerjanya (Aziri, 2011). Secara sederhana, kepuasan kerja juga terkait dengan pemenuhan kebutuhan hidup di mana karyawan yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan mempersepsikan diri mereka sebagai karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya (Sidharta, 2016).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung yang beralamat di Jalan Raya Sempidi, Mengwi, Badung - Komplek Pusat Pemerintahan Mangupura Mandala, Bali. Lokasi ini dipilih karena adanya indikasi permasalahan yang terkait dengan *organizational citizenship behavior*. Obyek yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja yang mempengaruhi OCB PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS yang bekerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung yang berjumlah 88 orang. Alasan peneliti melakukan penelitian terhadap PNS dikarenakan terdapat permasalahan mengenai perilaku OCB yang dialami oleh PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Selain itu, PNS juga merupakan aparatur yang perlu dikembangkan dan didorong untuk memiliki sikap disiplin, kinerja yang baik dan produktivitas yang optimal. PNS juga dituntut untuk memiliki keterampilan dan perilaku OCB yang nantinya akan dijadikan panutan dan tauladan bagi pegawai kontrak dalam menjalankan fungsinya selaku aparatur pemerintah. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yaitu sebanyak 87 orang PNS yang bekerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung (tidak termasuk pimpinan).

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, karena penelitian ini merupakan penelitian yang meneliti hubungan ataupun pengaruh antara sebuah variabel terkait dengan variabel bebas yang diproses menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Dalam hal ini, pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS *for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk mendapat koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang dibuat akan diterima atau ditolak. Hasil analisis ini mengacu pada hasil pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap OCB di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Adapun hasil analisis regresi dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi		t	Sig
	B	Std. Error		
(Constant)	0,363	0,307	1,182	0,241
Motivasi Kerja	0,434	0,093	4,688	0,000
Komitmen Organisasional	0,278	0,078	3,576	0,001
Kepuasan Kerja	0,196	0,081	2,417	0,018
F hitung	:	50,736		
Sig. F	:	0,000		
R Square	:	0,647		
Adjusted R Square	:	0,634		

Sumber: Data Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 1 persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,363 + 0,434 X_1 + 0,278 X_2 + 0,196 X_3$$

$X_1 = +0,434$, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap OCB PNS pada sekretariat DPRD Kabupaten Badung.

$X_2 = +0,278$, menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap OCB PNS pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung.

$X_3 = 0,196$, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB PNS pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung.

$R^2 = 0,647$, menunjukkan bahwa sebesar 64,7% variasi OCB PNS dipengaruhi oleh variasi motivasi kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 35,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Konstanta = 0,363, menunjukkan bahwa apabila X_1 , X_2 dan X_3 bernilai 0, maka OCB PNS besarnya sama dengan nilai konstanta (0,363 satuan). Ini berarti bahwa OCB PNS dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel bebasnya.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap OCB. Nilai koefisien regresi sebesar 0,434 dan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka semakin tinggi pula perilaku OCB pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Santika dan Wibawa (2017) menguji pengaruh motivasi kerja terhadap OCB pada 62 karyawan di Toko Nyoman dan mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Sudibya (2018), Oren et.al (2013), Moradi (2015) dan Diatmika dan Suwandana (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,278 dan tingkat signifikansi 0,001, yang berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin tinggi pula perilaku OCB pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Shafazawana *et al.* (2016) menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB pada 250 guru SMA di Perak dan mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmawan dan Mujiati (2017), Chamdan (2013), Bakan *et al.* (2013) dan Suparta dkk. (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian Maria *et al.* (2015) menyebutkan bahwa komitmen organisasional mempunyai ikatan yang positif dengan OCB.

Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,196 dan tingkat signifikansi 0,018, yang berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka semakin tinggi pula perilaku OCB pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yanti dan Supartha (2017) menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pada 50 guru tetap di SMAN 2

Semarapura dan mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Supartha (2017), Wijaya dan Sutanto (2014), Prabandewi dan Indrawati (2016) dan Widyanto dkk. (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

KESIMPULAN

Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula OCB pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung.

Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka akan semakin tinggi pula OCB pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka akan semakin tinggi pula OCB pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung.

Pihak Sekretariat DPRD Kabupaten Badung khususnya pada Bagian Kepegawaian diharapkan untuk memperhatikan motivasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Pimpinan diharapkan mampu meningkatkan suasana kerja yang aman bagi setiap pegawai dengan melakukan penjagaan terhadap lingkungan kerja yang lebih ketat. Suasana kerja yang aman dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Pihak instansi diharapkan untuk memperhatikan komitmen organisasional pegawai agar tetap memiliki komitmen terhadap instansi dan pegawai tidak memiliki kekhawatiran terhadap risiko yang ditimbulkan apabila meninggalkan instansi tersebut.

Pihak instansi diharapkan untuk memperhatikan sistem pemberian gaji pegawai, apakah sudah sesuai dengan beban kerja atau belum. Sistem pemberian gaji yang baik, secara tidak langsung berdampak pada perilaku OCB. Pihak instansi diharapkan untuk melakukan rotasi kerja dengan tujuan untuk mengurangi repetitas terhadap satu pekerjaan dan untuk mengembangkan keterampilan pegawai. Pihak instansi diharapkan untuk meningkatkan kegiatan outing atau tirta yatra yang bertujuan untuk mempererat hubungan antar pegawai, membangun teamwork serta sebagai bentuk penghargaan bagi para pegawai yang dapat membuat para pegawai menjadi loyal terhadap instansi. Pihak instansi diharapkan untuk memperhatikan sarana dan prasana yang tersedia.

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yang nantinya dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya, diantaranya: penelitian yang dilakukan terbatas pada satu subjek penelitian, yaitu PNS pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan supaya memperluas ruang lingkup penelitiannya atau melakukan penelitian pada populasi yang lebih luas. Peneliti menyarankan supaya mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti kepribadian, kemampuan kerja, budaya organisasi, iklim organisasi yang memiliki hubungan dengan OCB. Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan yaitu sebagai berikut. Faktor yang mempengaruhi OCB dalam

penelitian ini adalah motivasi kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi OCB seperti kepribadian, kemampuan kerja, budaya organisasi, iklim organisasi maupun faktor lainnya. Tingkat kejujuran responden dalam menjawab pernyataan kuesioner. Responden diharapkan untuk menjawab kuesioner secara jujur dan tidak dipengaruhi oleh siapapun, sehingga hasil dari penelitian ini dapat dikatakan akurat.

REFRENSI

- Afriyelnaidi dan Akhmad Abdurrahman. 2017. Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kapuas. *Administratus Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 2 (1).
- Ali Asgari, Abu Daud Silong, Aminah Ahmad and Bahaman Abu Sama, 2008. The Relationship between Transformational Leadership Behaviors, Leader Member Exchange and Organizational Citizenship Behaviors. *European Journal of Social Sciences*, 6(4), pp: 140-151.
- Ardan, Robby, Sri Indarti dan Yulia Efni. 2017. Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT Telkomsel Sumbagteng Area Kerja di Riau. *Jurnal Ekonomi*, 25 (2), hal.89-104.
- Atmaja, I Komang Adi Wira dan I Gst. Ayu Dewi Adnyani. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (11), hal.7245-7271.
- Aziri, B. 2011. Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*, 3 (4), pp:77-86.
- Bakan, Ismail, Tuba Buyukbese, Burcu Frsahan and Ilker Kefe. 2013. The Effect of Organizational Commitment on Women Employees Organizational Citizenship Behavior. *Indian Journal of Applied Research*. 3 (2), pp:202-204.
- Budianto, Agung, Yonathan Pongtulan dan Syaharuddin Y. 2017. Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *Journal FEB Unmul*, 14 (1), hal. 1-5.
- Chamdan Purnama, 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*, 3(5), pp: 86-100.
- Curtis, S., and Wright, D. 2001. Retaining employees-the fast track to commitment. *Management Research News*, 24 (8), pp: 59-64.
- Danendra, A A Ngurah Bagus dan Ni Wayan Mujiati. 2016. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (10), hal.6229-6259.
- Darmawan, I Ketut Merta dan Ni Wayan Mujiati. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational*

- Citizenship Behavior* di Kantor Inspektorat Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6 (12), hal.6880-6912.
- Diatmika, I Nyoman Crana Yuliana dan I Gusti Made Suwandana. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di Alam Puri. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (11), hal.7128-7155.
- Edison, Emron. Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hoke, Steward V., Bernhard Tewal dan Sumaraw, Jacky S.B. 2018. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marga Dwitaguna Manado putraSulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 6 (1), hal.1-10.
- Huang, CC., CS You and MT Tsai. A Multidimensional Analysis of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior. 2012. *Nursing Ethics*. 19 (4), pp:513-529.
- Kerisna, I Gede Made Adhi dan I Wayan Suana. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6 (7), hal.3962-3990.
- Maria Zayas Ortiz Ernesto Rosario Eulalia Marquez Pablo Colón Gruneiro, 2015. Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behaviour in a sample of private banking employees", *International Journal of Sociology and Social Policy*, 35(1), pp: 91-100.
- Moradi, Mohammadreza. 2015. Modeling the Relationship between Work Motivation and Employees' Organizational Citizenship Behaviors of Youth and Sport Offices in Chaharmahal and Bakhtiari Province. *European Journal of Physical Education and Sport*, 7(1): 59-67.
- Murty, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*. 2 (2) hal.215-228.
- Oren, Lior Aharon Tziner., Yulia Nahshon., and Gil Sharoni. 2013. Relation Between OCBS, Organizational Justice, Work Motivation and Self Efficacy. *Journal of The Protection of Consumer Rights in the Field of Economic Services, of General Interest*, 15(34): 505-516.
- Organ, Dennis W. 1997. Organizational Citizenship Behavior Its Construct Clean Up Time. *Human Performance*, 10 (2), pp: 85-97
- Permana, Aga Dwitya dan A.A. Ayu Sriathi. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6 (8), hal.4185-4213.
- Podsakoff, N., Whiting, S., & Podsakoff, P. 2009. Individual -and organizational- level consequences of organizational citizenship behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94 (1), pp:122-141.

- Prabandewi, Putu Aditya dan Ayu Desi Indrawati. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Gender Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di PT BPR Pedungan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (10), hal.6517-6547.
- Pratama, I Gede Bayu dan I Wayan Mudiarta Utama. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di Dinas Koperasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6 (7), hal.3622-3650.
- Putra, I Gusti Bagus Suwendra dan I Wayan Gede Supartha. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Green Garden Hotel Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6 (5), hal.2335-2359.
- Putra, I Putu Adi Kusuma dan I Gede Adnyana Sudibya. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7 (8), hal.4447-4474.
- Santika, I Wayan Agus dan I Made Artha Wibawa. 2017. Pengaruh *Organizational Justice* dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6 (3), hal.1139-1167.
- Satyawan, I Putu Adi dan I Gusti Salit Ketut Netra. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6 (7), hal.3651-3682.
- Shafazawana, Mohamed Tharikh, Cheah Yeh Ying, Mohamed Saad Zuliawati dan Kavitha a/p Sukumaran. 2016. Managing Job Attitudes: The Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment on *Organizational Citizenship Behavior*. *Procedia Economics and Finance*, 35, pp: 604-611.
- Siagian, Sondang P. 2012. Teori Motivasi dan Aplikasinya, Surabaya, Rineka Cipta
- Sidharta, Raden Bagus Faizal Irary. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Cabang Perum Damri Mataram). *Jurnal Distribusi*, 4 (1), hal. 53-70.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle, Drs. Eddy M.Sutanto, M.Sc dan Roy Setiawan, S.Kom., MM., MSM. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA*, 1 (1), Hal.1-12.
- Sucahya, I Wayan dan I Wayan Suana. 2016. Pengaruh Moral Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (11), hal.7328-7358.
- Suparta, Putu Jannanda. W. G. Supartha dan W. M. Utama. 2013. Pengaruh Moral Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kinerja Individual Karyawan (Studi Kasus Di Rama Beach Resort & Villas). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 2(1), hal. 15-22.
- Udayana, I Putu Gede Paramita dan I Gusti Made Suwandana. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6 (7), hal.3570-3594.
- Widyanto, Ribke., Jennie Suhandono Lau., Endo Wijaya Kartika. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Melalui

- Komitmen Organisasional Karyawan Cleaning Service Di Iss Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 1(1), hal: 36-50.
- Wijaya, Ferry Jaya dan Sutanto, Eddy Madiono. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Pt Xyz Surabaya. *AGORA*. 2(2), hal: 1-6.
- Windsari, Rosinta dan Meita Santi Budiani. 2018. Perbedaan Komitmen Organisasi pada PNS dan Non PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 5 (3), hal:1-5.
- Yanti, Putu Eka Trisna dan I Wayan Gede Supartha. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6 (2), hal.721-747.
- Zeinabadi, Salehi. 2011. Job Satisfaction and Organizational Commitment as antecedent of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Teachers in Iran. *Journal Social and Behavioral Sciences*, pp:998-1003.