
**DAMPAK KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PADA KARYAWAN USAHA KECIL DAN MENENGAH (UKM)
(STUDI KASUS UKM DI LAMONGAN)**

Ali Muhajir

Martha Laila Arisandra

Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Darul `Ulum Lamongan

Muhajirally@gmail.com

unisda.martha@gmail.com

Abstrak : Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak kepuasan kerja dan komitmen terhadap OCB pada karyawan usaha kecil, dan menengah (UKM). Data diperoleh dari kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan di CV. Paradila sebanyak 150 Karyawan dan CV. Bintang sedangkan sampel diambil 25% diperoleh sebanyak 50 orang atau responden. Hasil Uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($86,085 > 3,20$). Hal ini membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan usaha kecil, dan menengah (UKM) secara simultan berpengaruh sedangkan hasil uji t diperoleh X_1 (kepuasan kerja) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,321 > 1,667$) sedang X_2 (komitmen) adalah sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,707 > 1,667$) sehingga disimpulkan bahwa pengaruh komitmen organisasi lebih dominan dari kepuasan kerja Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan UKM.

Kata kunci: kepuasan kerja, komitmen, dan OCB

Abstract: Abstract: The purpose of this study is to analyze the impact of job satisfaction and commitment to OCB on the employees of small and medium enterprises (SMEs). Data were obtained from questionnaires. Population at this penality is Employee at CV. Paradila as many as 150 Employees and CV. Stars while samples taken 25% obtained as many as 50 people or respondents. F test results obtained $F_{arithmetic} > F_{table}$ ($86.085 > 3.20$). This proves that job satisfaction variable and commitment to organizational citizenship behavior (OCB) on employees of small and medium enterprises (SMEs) simultaneously influence while t test results obtained X_1 (job satisfaction) $t_{count} > t_{table}$ ($3.321 > 1.667$) while X_2 (commitment) is at $t_{count} > t_{table}$ ($4.707 > 1.667$) so it is concluded that the influence of organizational commitment is more dominant than job satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) on SME employees.

Keywords: job satisfaction, commitment, and OCB

PENDAHULUAN

Dampak Globalisasi yang besar bagi perkembangan dunia Usaha. Pasar menjadi semakin luas dan peluang ada dimana-mana, namun sebaliknya persaingan menjadi semakin ketat dan sulit diprediksikan. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk menciptakan keunggulan kompetitif bisnisnya agar mampu bersaing secara berkesinambungan.

Fokus utama manajer dalam meningkatkan efektifitas perusahaan adalah perilaku sumberdaya manusia (SDM) dalam bekerja. Efektifitas suatu perusahaan dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan output manusia yang memiliki tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang dalam organisasi, tercapainya kepuasan kerja, memiliki komitmen terhadap perusahaan dan juga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Robbins & Judge, 2008).

Pengelolaan SDM saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik adalah sebagai modal agar dapat bersaing dengan perusahaan lain yang lebih maju. Kompetisi antar perusahaan semakin ketat, karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM).

Oleh karena itu, kebutuhan dan keinginan dari karyawan sebagai SDM juga harus didukung oleh perusahaan agar karyawan dapat termotivasi untuk berkinerja baik dan merasa puas atas

hasil kerjanya. Pekerjaan merupakan lebih dari sekedar aktivitas mengatur kertas, menulis kode program, atau menunggu pelanggan. Setiap pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan-atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasional, memenuhi standar-standar kinerja, menerima kondisi kerja yang acap kali kurang ideal, dll (Robbins and Judge 2008). Sehingga dibutuhkan kontribusi perusahaan dalam menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan agar kinerja yang dihasilkan juga maksimal.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu/tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kerjanya. Timbul dari proses transformasi emosi dan pikiran dirinya yang melahirkan sikap atau nilai terhadap sesuatu yang dikerjakan dan diperolehnya. Semakin tinggi derajat kepuasan kerja semakin bersahabat sang karyawan dengan lingkungan kerja. Selain kepuasan kerja ada hal lain yang menjadi perilaku karyawan yang berdampak positif bagi perusahaan yaitu komitmen.

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilakupribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi tertentu dalam kualifikasi lowongan pekerjaan. Hanya saja banyak pengusaha maupun pegawai yang masih belum memahami arti komitmen yang sebenarnya. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki

empati kepada orang lain dan lingkungannya dan menyelaraskan nilai-nilai yang dianutnya. Dengan nilai-nilai yang dimiliki lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Terlebih lagi, untuk melakukan segala sesuatu yang baik manusia tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan dirinya, misalnya seseorang mau membantu orang lain jika ada imbalan tertentu.

OCB ini memang belum begitu dikenal, namun pada dasarnya pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi kadang-kadang sudah menerapkan OCB dalam bekerja. Salah satu sikap strategis dalam divisi SDM adalah mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam organisasi. OCB ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu.

Salah satu faktor yang mungkin menyebabkan Usaha kecil dan Menengah di Lamongan kurang kompetitif adalah SDM yang dimilikinya kualitas dan kinerjanya kurang mumpuni. SDM yang berkualitas adalah yang bekerja sesuai dengan standar-standar yang ditentukan dan mampu menghasilkan kerja sesuai bahkan lebih dari apa yang diharapkan. Kurangnya SDM yang tidak hanya memiliki skill dan kualitas yang baik tetapi memiliki perilaku ekstra dimana salah satunya adalah OCB. Perilaku ekstra tersebut seperti membantu rekan kerja menyelesaikan tugas, kesungguhan dalam mengikuti rapat-rapat organisasi, sedikit mengeluh, dan lain-lain. Perilaku-perilaku ini disebut sebagai perilaku

extrarole. Apalagi pada saat pimpinan melakukan evaluasi kinerja pada pegawainya, yang dievaluasi bukan hanya perilaku intra-role tetapi perilaku extra-role menjadi bagian dari evaluasi tersebut, karena perilaku extra-role memiliki kontribusi yang sama penting dengan perilaku intra-role.

Perekonomian Indonesia masih didominasi oleh perusahaan dengan produktivitas yang rendah, dimana perusahaan dengan produktivitas yang rendah inilah jumlah usaha mikro dan kecil terkonsentrasi (84,7%). Hal ini mengindikasikan masing rendahnya produktivitas dan daya saing usaha mikro, kecil dan menengah.

Salah Kunci sukses untuk dapat meningkatkan persaingan adalah kemampuan Usaha dalam merekrut, mengembangkan dan mempertahankan talenta sumber daya manusianya. masih sangat sedikit UKM yang paham bahkan sebagian besar UKM belum mengetahui keuntungan memiliki SDM yang berperilaku ekstra (OCB).

Untuk itulah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Dampak Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan Usaha Kecil, dan Menengah (Ukm) (Studi Kasus Pada Ukm Di Lamongan).

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah; (1) Untuk memahami Dampak Kepuasan kerja dan Komitmen terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan usaha kecil, dan menengah (ukm) (Studi Kasus pada UKM di Lamongan) dan (2) Memberikan rekomendasi berdasarkan Kepuasan kerja dan Komitmen terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, Adapun jenis penelitiannya adalah eksplanatory research suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. (Nazir, 2009:63)

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya (tidak melalui perantara).

Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan di CV Paradila sebanyak 150 Karyawan dan CV Bintang Mas sebanyak 50 sehingga total populasi 200 karyawan. Sampelnya adalah 25% karyawan sehingga ditetapkan sebagai sampelnya 50 orang atau responden. Dalam penelitian ini digunakan metode *purposive sampling*.

Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, angket, skala pengukuran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Diskripsi

Dalam penelitian ini disebarkan 50 kuesioner pada 100 responden. Rincian perolehan kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran rekapitulasi data. Setelah data terkumpul, kemudian data diedit (*editing*), diberi kode (*coding*), dan ditabulasikan (*tabulating*). Untuk selanjutnya dianalisis dengan bantuan program statistik komputer *SPSS for Windows Release 21.00*.

Karakteristik Responden

Jumlah responden penelitian ini 100 orang: 35 orang perempuan dan 15 orang laki-laki. Responden yang memiliki usia 20—29 tahun sebanyak 21 (42%). Responden yang memiliki usia 30—39 sebanyak 13 (26%). Responden yang memiliki usia 40—49 tahun sebanyak 11 (22%). dan responden yang memiliki usia 50-60 tahun sebanyak 5(20%). Jadi, kebanyakan reponden adalah usia 20—29 tahun sebanyak 21 (42%). Pendidikan terakhir responden: 13 (26%) SMP, 20 (40%) SMU, 12 (24%) sarjana, dan 3 (6%) memiliki pendidikan terakhir lainnya (termasuk pascasarjana dan D3). Jadi, kebanyakan reponden adalah tingkatan SMU 20 (40%) responden. Lama bekerja: lama bekerja > 5 tahun sebanyak 5 (10%) , 5—10 tahun sebanyak 24 (48%), 11—20 tahun sebanyak 15 (30%), 20 ke atas sebanyak 6 (12%). Jadi, kebanyakan reponden adalah 5—10 Tahun sebanyak 24 (48%).

Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Seperti tersebut di depan bahwa ada 50 responden yang digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan variabel yang dikemukakan ada 3, dan masing-masing variabel terdiri dari beberapa indikator.

Berdasar hal tersebut maka uraian tentang hasil dari penelitian lapangan dilaporkan sebagai berikut:

Butir	Pilihan Jawaban									
	STS (1)		TS (2)		BS (3)		S (4)		SS (5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	-	-	1	2	9	18	20	40	20	40
X2.2	-	-	1	2	9	18	19	38	21	42
X2.3	-	-	1	2	6	12	22	44	21	42

Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang Kepuasan Kerja terlihat bahwa

distribusi frekuensi dari item-item pernyataan tersebut tam pada tabel dibawah ini.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

Butir	Pilihan Jawaban									
	STS (1)		TS (2)		BS (3)		S (4)		SS (5)	
	F	%	F	%	F	%	f	%	F	%
X.1	-	-	1	2	8	16	24	48	17	34
X.2	-	-	1	2	11	22	24	48	14	28
X.3	-	-	1	2	8	16	26	32	15	30
X.4	1	2	1	2	9	18	25	50	14	28

Sumber Data : Lampiran 4 Diolah (2017)

Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja terdiri dari 4 item pertanyaan. Skor tertinggi yaitu „Setuju”, sedangkan skor terendah yaitu „Sangat Tidak Setuju”.

Komitmen

Distribusi frekuensi dari item-item pernyataan Komitme tersebut seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen

Butir	Pilihan Jawaban									
	STS (1)		TS (2)		BS (3)		S (4)		SS (5)	
	F	%	F	%	F	%	f	%	F	%
X.1	-	-	1	2	8	16	24	48	17	34
X.2	-	-	1	2	11	22	24	48	14	28
X.3	-	-	1	2	8	16	26	32	15	30
X.4	1	2	1	2	9	18	25	50	14	28

Sumber Data : Lampiran 4 Diolah (2017) Kuesioner Variabel Komitmen terdiri dari 3 item pertanyaan. Skor tertinggi yaitu „Sangat Setuju”, sedangkan skor terendah yaitu „Sangat Tidak Setuju”.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item pernyataan tersebut tampak pada tabel dibawah ini.

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Butir	Pilihan Jawaban									
	STS (1)		TS (2)		BS (3)		S (4)		SS (5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	-	-	1	2	7	14	23	46	19	38
Y.2	-	-	1	2	11	22	21	42	18	34
Y.3	1	2	-	-	16	32	20	40	13	26
Y.4	-	-	1	2	11	22	23	46	15	30
Y.5	-	-	1	2	11	22	29	58	9	18

Sumber Data: Lampiran

Diolah (2017) Kuesioner Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdiri dari item pertanyaan Sk tertinggi yaitu, "Setuju sedangkan skor terendah.

Nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30 dapat dikatakan kesemua data atau seluruh butir angket pertanyaan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen kup dapat dipercaya untuk menguji tepatan di antara butir-butir pertanyaan dalam instrumen penelitian. Adapun hasil perhitungan yang didapat dengan menggunakan program SPSS 21 terlihat pada tabel 4.29 berikut:

Dampak kepuasan kerja dan komitmen terhadap OCB pada karyawan usaha kecil, dan menengah

Regresi Linier Berganda

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 21, di peroleh koefisien regresi. Persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 4.079 + 0,426 X_1 + 0,722 X_2 + e$$

Keterangan :

1. Nilai a (konstanta) sebesar 4.079 artinya jika X_1 dan X_2 konstan maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebesar 4.079

2. Koefisien regresi X_1 Kepuasan kerja sebesar 0,426 menunjukkan bahwa Kepuasan kerja mempunyai pengaruh sebesar 42,6 % terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini berarti peningkatan pengaruh Kepuasan kerja sebesar 1 % akan mengakibatkan kenaikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 42,6 % dan sebaliknya penurunan 1 % akan mengakibatkan penurunan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) 42,6 % dengan asumsi X_1 konstan.

3. Koefisien regresi X_2 Komitmen sebesar 0,722 menunjukkan bahwa Komitmen mempunyai pengaruh sebesar 72,2 % terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini berarti peningkatan pengaruh Harga sebesar 1 % akan mengakibatkan peningkatan pembelian sebesar 72,2 % dan sebaliknya penurunan 1 % menyebabkan penurunan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 72,2 % dengan asumsi X_2 konstan.

Uji F

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 21 For Windows, di peroleh hasil uji F dalam t di bawah ini.

Tabel 4 Hasil Uji F (Test)

Model	Sum of Squares	df	F
1 Regression	332,510	2	86,0
Residual	90,770	7	
Total	423,280	49	

Sumber : Lampiran 6 diolah 2017

Dari hasil uji ANOVA^b atau F test didapat F hitung yaitu 86,085 dengan tingkat signifikan ,000 karena probabilitas (,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan UKM.

Sedangkan F tabel dengan tingkat signifikan 0,00 sebesar 3,20. dan $df_2 = 47$ ($n-k-1$) sebesar 3,20. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($86,085 > 3,20$). Dari hasil pengujian di atas dapat di jelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa variable Kepuasan kerja dan Komitmen terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan usaha kecil, dan menengah (UKM) secara simultan berpengaruh.

Uji t

Uji t adalah sebuah pengujian yang di gunakan dalam rangka mencari masing masing pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.

Untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variable independen, maka di gunakan hipotesis sebagai berikut Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima Dari hasil hasil analisa diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai t hitung untuk X1 (Kepuasan Kerja) adalah 3,321 sedangkan nilai t tabel dan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ adalah 1,667 dengan tingkat signifikan 0,002. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$

($3,321 > 1,667$). Jadi dari analisa diatas dapat dijelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan UKM.

- b. Nilai t hitung untuk X2 (Komitmen adalah 4.707 sedangkan nilai t tabel dengan tingkat signifikan 0,000 dan dimension 0 Koefisien determinasi (R^2) merupakan proporsi atau persentase dari total variasi Y yang dijelaskan oleh garis regresi. derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ adalah 1.667. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.707 > 1.667$). Jadi dari analisa diatas dapat dijelaskan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya secara parsial Komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan UKM

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi pengaruh yang lebih dominan dari Kepuasan Kerja *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan UKM .

Uji Kofisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang terjadi dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan data dapat disimpulkan bahwa nilai $R = 0,886^a$

artinya hubungan x_1 dan x_2 terhadap y sangat kuat karena mendekati nilai 1, sedangkan nilai R^2 sebesar 0,776 artinya kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan keragaman variabel terikatnya adalah sebesar 77,6% dan terdapat 22,4% keragaman variabel terikat yang dijelaskan oleh faktor lain.

Uji Asumsi Klasik

Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan keadaan dimana terdapat korelasi yang sangat tinggi antara variabel bebas dalam persamaan regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflating Factor*), jika nilai VIF yang lebih dari 10, maka pada model tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,079	1,255		3,249	,002		
Kepuasan Kerja	,426	,128	,385	3,321	,002	,340	2,939
Komitmen	,722	,153	,545	4,707	,000	,340	2,939

Dependent Variable: OCB

Sumber : Lampiran 6 diolah 2017

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa VIF lebih kecil dari 10 ($2,9939 > 10$) maka terjadi multikolinieritas.

Heterokedastisitas

Heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Diagnosis adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan residual dan variabel yang diprediksi. Jika sebaran titik dalam plot terpecah disekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi asumsi heterokedastisitas atau model regresi

dikatakan memenuhi syarat untuk memprediksi. Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik scatterplot. Hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan pada gambar dibawah ini

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa tidak terjadi heterokedastisitas karena tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar. Adapun dasar pengambilan keputusan tersebut adalah :

- Jika ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi Heterokedastisitas
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heterokedastisitas.

PENUTUP

Simpulan

- a. Kepuasan Kerja dalam UKM CV.Paradila dan CV. Bintang Mas Lamongan memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB berdasarkan persepsi karyawan. Dari hasil analisis, diperoleh hasil bahwa Kepuasan Kerja (Rekan Kerja, Gaji, Pekerjaan Itu Sendiri dan Program Pengembangan SDM) dan Komitmen (*Affective, Continuance dan Normative Commitmen*) memberikan pengaruh terhadap OCB dalam perusahaan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti.
- b. Kepuasan Kerja dan Komitmen berpengaruh secara simultan terhadap OCB. Hal ini dibuktikan dengan uji serempak(uji F) dimana bahwa besarnya F hitung > F tabel, ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- c. dan uji koefisien determinasi yakni sebesar 77,6% OCB dipengaruhi oleh variasi kedua variabel yang digunakan dalam penelitian, sisanya adalah faktor lain. Kepuasan Kerja lebih dominan berpengaruh terhadap OCB. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi kepuasan kerja lebih besar dibanding komitmen berdasarkan dari penelitian yang peneliti lakukan
- d. Komitmen Organisasi pengaruh yang lebih dominan dari Kepuasan Kerja *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan UKM. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi dan uji t komitmen lebih besar dibanding kepuasan kerja berdasarkan dari penelitian yang peneliti lakukan.
- e. Hasil uji Asumsi Klasik Multikolinieritas menunjukkan bahwa VIF lebih kecil dari 10 maka

terjadi multikolinieritas (dimana terdapat korelasi yang sangat tinggi antara variabel bebas dalam persamaan regresi), sedangkan uji heterokedastisitas ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap OCB karyawan yang dipakai pada penelitian ini dengan variabel-variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi serta disarankan metamorfosis kearah digital SDM.
2. Bagi pihak manajemen UKM dilamongan diharapkan agar memaksimalkan komitmen pada karyawan. Karena untuk mencapai dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang lebih sangat dibutuhkan komitmen dan loyalitas dari karyawan. Ketika kepuasan kerja dan komitmen diberikan dengan seimbang maka OCB pada karyawan juga meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Penerbit Rineka
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 2007. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: PT. Binarupa Aksara.
- Hasibuan.2009. *Manajemen dasar, Pengertian, dan Masalah*.Jakarta: PT Bumi Aksara
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Mohammad, Habib and Alias.2011. *Job Satisfaction and Organisational Citizenship Behavior: An Empirical Study At Higher Learning Institution*.
- Jurnal Ilmu Pendidikan, (Online), Jilid 16, No. 2 (http://web.usm.my/aamj/16.2.2011/AA_MJ_16.2.7.pdf, diakses 28 Maret 2016)
- Organ, D.W. 2008. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexinton book. Lexington,MA
- Priyatno, Duwi, 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Mediakom
- Rachmawati.2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Robbins dan Judge. 2008.*Perilaku Organisasi*.Jakarta: Salemba Empat
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuningsih. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah*.
- Jurnal Ilmu Pendidikan, (Online), (<http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/penelitian/Arum%20Darmawati,%20OSE.,MM./Pengaruh%20Komitmen%20dan%20Kepuasan%20Kerja%20thd%20OCB.pdf>, diakses 01 April 2016)