

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
(Studi Kasus Pada Karyawan LAZISMU Kabupaten Purworejo)**

Deria Dwi Elfarina
deriadwielfarina@gmail.com

Ridwan Baraba
barabaridwan@umpwr.ac.id

Nenden Nur Annisa
nendennurannisa@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Organisasi merupakan sebuah sistem sosial tempat berlangsungnya interaksi yang dinamis untuk mencapai tujuan bersama yang didalamnya terdapat salah satunya faktor sumber daya manusia. Organisasi tidak akan mampu berkompetisi, mengubah sumber-sumber, dan melayani para pemangku kepentingan jika karyawannya sekadar melaksanakan pekerjaan yang ada di uraian tugasnya. Karyawan harus memiliki rasa sukarela yang mendukung karyawan lainnya dalam konteks sosial, perilaku tersebut dapat disebut juga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang apabila dilakukan oleh para karyawan akan meningkatkan berfungsinya organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), diantaranya yaitu kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : 1) pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan, 2) pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Data populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LAZISMU Kabupaten Purworejo sebanyak 115 Karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun, yaitu sebanyak 103 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala *likert* yang telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan, 2) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

A. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sebuah sistem sosial tempat berlangsungnya interaksi yang dinamis untuk mencapai tujuan bersama yang didalamnya terdapat salah satunya faktor sumber daya manusia. Organisasi tidak akan mampu berkompetisi, mengubah sumber-sumber, dan melayani para pemangku kepentingan jika karyawannya sekadar melaksanakan pekerjaan yang ada di uraian tugasnya. Karyawan harus memiliki rasa sukarela yang mendukung karyawan lainnya dalam konteks sosial, perilaku tersebut dapat disebut juga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang apabila dilakukan oleh para karyawan akan meningkatkan berfungsinya organisasi.

Menurut Titisari, (2014:4) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individual yang bersifat bebas, yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (agregat) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi perusahaan. Faktor yang dapat membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) salah satunya yang terpenting adalah kepuasan kerja. Pernyataan tersebut sangat logis bahwa kepuasan kerja menjadi suatu penentu utama dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Robbins dan Judge, 2017:53). Menurut Wibowo (2019:131) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Selain kepuasan kerja, faktor lain yang berperan dalam membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah komitmen organisasional (Titisari, 2014:18).

Menurut Wibowo, (2019:214) komitmen organisasional merupakan ketersediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Organisasi baik yang mampu dan mau membantu karyawan sehingga membuat karyawan tetap tinggal di organisasi tersebut dan mampu mengaktualisasi diri, sebab apabila sebuah organisasi tidak mampu membantu karyawannya maka organisasi itu akan kehilangan karyawan terbaiknya. Wirawan (2017:770) mendefinisikan bahwa komitmen organisasional adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi di mana ia menjadi anggotanya. Lembaga Amil, Zakat, Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) adalah lembaga nirlaba tingkat Kabupaten yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana zakat, infaq, wakaf dan

dana kedermawanan lainnya baik dari perseorangan, lembaga, perusahaan dan instansi lainnya. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) muncul dari kemauan diri dan secara sukarela akan menjadi hal yang positif jika lembaga publik seperti LAZISMU Purworejo memiliki karyawan dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kepuasan kerja serta komitmen organisasional.

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) muncul dari kemauan diri dan secara sukarela akan menjadi hal yang positif jika lembaga publik seperti LAZISMU Purworejo memiliki karyawan dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Faktanya dalam wawancara pada beberapa karyawan LAZISMU perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam karyawan LAZISMU Purworejo masih rendah yang memiliki rasa sukarela untuk menolong atau membantu rekan kerja yang lain.

Fenomena masalah pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan LAZISMU yang pertama yaitu masalah karyawan yang tidak dapat di ajak bekerja dalam tim atau dengan kata lain masih mementingkan diri sendiri. Fenomena kedua yaitu kurangnya rasa sukarela kepada rekan kerja dilihat dari perilaku karyawan yang hanya mengerjakan sesuai tugas masing-masing karyawan dan tidak ada keinginan untuk membantu pekerjaan rekan sesama karyawan. Ketiga, kepala kantor layanan yang kurang disiplin dan kurang tegas dalam memimpin ataupun mengambil keputusan, serta karyawan yang masih menggunakan asset kantor untuk digunakan secara pribadi. Fenomena yang terjadi pada kepuasan kerja pada karyawan, karyawan merasa kurang puas dengan upah yang diterima, karena upah yang diterima dalam setiap bulannya berubah-ubah atau tidak tetap. Fenomena kedua yaitu faktor peluang promosi jabatan yang tidak pasti. Fenomena ketiga kurang puas terhadap komunikasi kepada atasan atau kurangnya bimbingan atasan kepada staffnya, lalu kurangnya kerja sama antar sesama karyawan.

Pada aspek komitmen organisasional fenomena yang terjadi yaitu karyawan masih berkeinginan untuk mencari atau berpindah pekerjaan atau dengan kata lain bekerja di LAZISMU hanya untuk pilihan sementara sebelum mendapatkan pekerjaan yang lebih baik menurut karyawan. Karyawan yang kurang disiplin dalam pelaporan bulanan dan kurang disiplinnya rapat koordinasi untuk setiap bulannya. Beberapa karyawan juga tidak hanya bekerja atau berfokus pada pekerjaan di LAZISMU saja

namun juga memiliki pekerjaan lain. Selain itu, tidak ada jaminan sosial yang baik seperti BPJS Ketenagakerjaan dan lainnya.

A. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan LAZISMU Kabupaten Purworejo?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan LAZISMU Kabupaten Purworejo?

B. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sukarela di tempat kerja yang dilaksanakan oleh pegawai secara bebas yang di luar persyaratan pekerjaan seseorang dan ketentuan organisasi sehingga tidak ada dalam sistem imbalan organisasi yang jika dilaksanakan oleh karyawan akan meningkatkan berfungsinya organisasi (Wirawan 2017:780). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan (Titisari, 2014:4). Sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi OCB timbulnya OCB pasti disebabkan oleh hal-hal tertentu. Titisari, (2014:15) menyatakan bahwa OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, Yaitu:

- 1) Faktor Internal, yang berasal dari diri karyawan itu sendiri, antara lain adalah kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi.
- 2) Faktor Eksternal, yang berasal dari luar karyawan, antara lain adalah gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi.

b. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017:46) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya, pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja kurang ideal, dan sebagainya. Menurut Wibowo (2019 : 131) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Wirawan (2017 : 756) memberikan definisi kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya.

Teori kepuasan mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2015:416) diantara teori kepuasan kerja yaitu *Two-factor theory* serta *Value theory*.

1) Two – factor theory

Teori dua faktor oleh Frederick Herzberg menyatakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa satisfaction (kepuasan) dan dissatisfaction (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu motivators dan hygiene factors. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan keadaan di sekitar pekerjaan (semacam keadaan kerja, pengupahan, keamanan, mutu pengawasan, serta ikatan dengan orang lain), serta bukannya dengan pekerjaannya itu sendiri.

2) Value- Percept Theory

Menurut Dr. Martin Fishbein konsep teori ini kepuasan kerja berlangsung pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit menerima hasil, maka mereka akan kurang puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka.

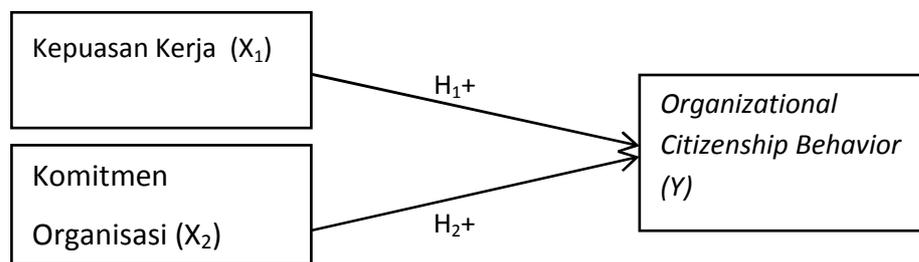
c. Komitmen Organisasional

Wirawan (2017:771) Komitmen Organisasional ialah perasaan keterkaitan ataupun keterikatan psikologi serta fisik pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja maupun organisasi dimana dia menjadi

anggotanya. Komitmen organisasional menurut Wibowo, (2015:431) ialah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2017:47) menyatakan bahwa Komitmen Organisasional adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan, dan harapannya untuk tetap menjadi anggota.

2. Kerangka Pemikiran

Pengaruh Kepuasan kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

—————> : Pengaruh variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

C. HIPOTESIS

1. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Wibowo (2019:131) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dapat dikatakan juga, bahwa kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita. Menurut Robbins dan Judge (2017:53) tampaknya logis untuk mengasumsikan kepuasan kerja menjadi suatu penentu utama dari perilaku kewargaan organisasional pekerja atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pada penelitian yang dilakukan Mahardika dan Wibawa (2019), Putra dan Sudibya (2018), Yuliana, dkk (2018), hasil menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil analisis menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan dugaan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Wirawan (2017:771) Komitmen organisasional ialah perasaan keterkaitan ataupun keterikatan psikologi serta fisik pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja maupun organisasi dimana dia menjadi anggotanya. Salah satu faktor yang berperan dalam membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah komitmen organisasional (Titisari, 2014:18). Pada penelitian yang dilakukan Mahardika dan Wibawa (2019), Putra dan Sudibya (2018), Yuliana, dkk (2018), hasil penelitian menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil analisis menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

D. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kepuasan Kerja (X₁)

Menurut Wibowo (2019 : 131) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja.

Menurut Wibowo (2019:135) untuk mengukur kepuasan kerja yaitu :

- 1) *Pay Satisfaction* (Gaji)
- 2) *Promotion Satisfaction* (Promosi)
- 3) *Supervision Satisfaction* (Atasan)
- 4) *Coworker Satisfaction* (Rekan Kerja)
- 5) *Satisfaction with the Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

b. Komitmen Organisasional (X₂)

Wirawan (2017:771) berpendapat bahwa Komitmen organisasional ialah perasaan keterkaitan ataupun keterikatan psikologi serta fisik pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja maupun organisasi dimana dia menjadi anggotanya.

Wirawan (2017:773) menterjemahkan indikator untuk mengukur komitmen organisasional seseorang yaitu :

- 1) Komitmen *affective*
 - a) Mengikatkan dirinya dengan nilai-nilai dan norma organisasi.
 - b) Loyal kepada organisasi.
- 2) Komitmen keberlanjutan
 - a) Lebih baik tetap menjadi anggota organisasi.
 - b) Jaminan sosial yang lebih baik.
- 3) Komitmen *normative*
 - a) Organisasi tempat bekerja telah berjasa dengan kehidupan pekerja
 - b) Organisasi lebih baik dari yang lain
- 4) Komitmen antara
 - a) Sedang berupaya untuk mencari pekerjaan lain
 - b) Bekerja dalam organisasi hanya untuk sementara

c. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan (Titisari, 2014:3).

Menurut Titisari (2014:7) indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu :

- 1) Kerjasama tim (*Altruism*)
- 2) Disiplin dalam bekerja (*Conscientiousness*)
- 3) Tidak mengeluh dalam bekerja (*Sportmanship*),
- 4) Tanggung jawab pada kehidupan organisasi (*Civic Virtue*)
- 5) Menjaga hubungan dengan rekan kerja (*Courtesy*)

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:121), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi *product moment (pearson correlation)* melebihi 0,3 (Sugiyono, 2017:126).

Berdasarkan hasil uji validitas, menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* semua butir pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasional (X2), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) mempunyai koefisien korelasi di atas dari r-min (0,3) dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang diujikan valid dalam mengukur variabel penelitian. Oleh karena itu, keseluruhan butir pernyataan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan akurasi dan ketepatan dari pengukurannya. Reliabilita berhubungan dengan akurasi (*accurately*) dari pengukurannya (Jogiyanto, 2017:146) Kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya nilai *Cronhbach Alpa (a)*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpa* > 0.70 (Nunnally dalam Ghozali, 2018:46).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$ dan *Cronbach's Alpha If Item Deleted* $> 0,7$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)(Y), Kepuasan Kerja (X₁), dan Komitmen Organisasional (X₂), reliabel. Artinya, butir pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antara responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut.

E. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>P-value (sig)</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	0,230	0,044	Positif dan signifikan
Komitmen Organisasional (X_2)	0,415	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: data primer diolah, (2022)

Berdasarkan tabel 1, model persamaan regresi linier berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,230X_1 + 0,415X_2$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

- 1) $b_1 = 0,230$, artinya variabel kepuasan kerja (X_1) mempunyai nilai koefisien regresi positif. Hasil ini menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Artinya semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada LAZISMU Kabupaten Purworejo.
- 2) $b_2 = 0,415$, artinya variabel komitmen organisasional (X_2) mempunyai nilai koefisien regresi positif. Hasil ini menunjukkan variabel komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y). Artinya semakin kuat komitmen organisasional, maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan LAZISMU Kabupaten Purworejo yang tinggi.

b. Hasil Uji Signifikansi

- 1) Uji pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 11, diketahui bahwa nilai P-value kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,044 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan LAZISMU Kabupaten Purworejo.

2) Uji pengaruh Komitmen Organisasional (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 11, diketahui bahwa nilai P-value Komitmen Organisasional (X2) sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan LAZISMU Kabupaten Purworejo.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

a. H_1 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan tabel 1, didapat nilai koefisien $b = 0,230$ dan nilai P-value = $0,044 (< 0,05)$. Sehingga, hipotesis pertama yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat diterima. Artinya semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan LAZISMU Kabupaten Purworejo.

LAZISMU dalam menciptakan kepuasan kerja karyawannya dengan cara memberikan tugas sesuai kemampuannya, selain itu pemberian gaji yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, mengawasi karyawan dengan baik, memiliki karyawan yang senang membantu satu sama lain. seseorang yang puas terhadap pekerjaan yang dilakukan tentu saja dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini sejalan dengan teori menurut Robbins dan Judge (2017:53) tampaknya logis mengasumsikan kepuasan kerja menjadi penentu utama dalam perilaku kewarganegaraan organisasional pekerja (*Organizational Citizenship Behavior*), pekerja yang puas akan berbicara positif mengenai organisasi, membantu yang lain dan melebihi ekspektasi normal dari pekerjaanya.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahardika dan Wibawa (2019), Putra dan Sudibya (2018), Yuliana, dkk (2018), bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

b. H₂ : Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Berdasarkan tabel 1, didapat nilai koefisien = 0,415 dan nilai P-value= 0,000 (<0,05). Sehingga, hipotesis kedua yaitu Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat diterima. Artinya semakin besar Komitmen Organisasional yang dimiliki oleh karyawan, maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan LAZISMU Kabupaten Purworejo.

Komitmen organisasional yang dapat dilihat dari LAZISMU Kabupaten Purworejo adalah karyawan yang bersedia mengikatkan diri dengan norma dan nilai yang berlaku, karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi, karyawan bersikap disiplin dalam bekerja, karyawan merasa LAZISMU merupakan tempat terbaik dari organisasi lain. Hal ini sejalan dengan teori Titisari (2014:18) salah satu faktor yang berperan dalam membentuk *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah Komitmen Organisasional.

Diterimanya *hipotesis* pertama pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahardika dan Wibawa (2019), Putra dan Sudibya (2018), Yuliana,dkk (2018), bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

F. KESIMPULAN

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan Lembaga Amil, Zakat, Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kabupaten Purworejo.
2. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan Lembaga Amil, Zakat, Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kabupaten Purworejo.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, Jogiyanto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Judge, Stephen P. Robbins dan Timothy A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empa.
- Judge, Stephen P. Robbins dan Timothy A. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: PT. Andi.
- Perdana, Adam Muhammad Putra. (2011). Penaruh persepsi gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Bumi Serpong Damai Tbk. Tangerang. *Skripsi*,1-215.
- Sengkey, Yuliana M. (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 6,(4). 3138 – 3147.
- Sudibya, I Putu Adi Kususma Putra dan I Gede Adnyana. (2018).Pengaruh Kepuasan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7,(8) 4447-4474.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Titisari, Purnamie. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wibawa, Bayu Putra Mahardika dan Artha. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 7340 – 7370.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali.
- Wibowo. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2017). *Kepemimpinan*. Depok: Rajawali Pers.