

## Hubungan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Mekanik Yamaha Motor Mahkota Pekanbaru

M. Hibatul Wafi<sup>1</sup>, Mario Pratama<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Negeri Padang  
Email : [wafihibatul74@gmail.com](mailto:wafihibatul74@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior pada mekanik Yamaha motor pekanbaru. Populasi yang digunakan seluruh mekanik di Yamaha motor Pekanbaru. Alat ukur yang digunakan adalah skala kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dianalisis menggunakan SPSS vers 20 for windows. Hasilnya terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior dengan koefisien korelasi  $r=40,1$  dengan signifikansi  $p=0,00$  ( $<0,05$ ). Kesimpulannya kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu atau karyawan yang menggambarkan sikap positif dan negative dari pencapaian atau achievement dalam pekerjaannya. Dimana seorang karyawan akan merasa puas jika apa yang mereka butuhkan dan inginkan telah tercapai. Organizational citizenship behavior merupakan suatu perilaku yang ditunjukkan karyawan dalam organisasi formal. Seperti yang sudah dijelaskan diatas, organizational citizenship behavior mempunyai banyak dimensi yang dikemukakan oleh peneliti-peneliti. Salah satunya menurut (Suzana,2017) yang menyebutkan ada lima dimensi yaitu altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, conscientiousness.

**Kata kunci :** *Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior*

### Abstract

This study aims to determine the relationship between job satisfaction and organizational citizenship behavior on Yamaha motorbike mechanics in Pekanbaru. The population used is all mechanics at Yamaha Motor Pekanbaru. Measuring tools used are the scale of job satisfaction and organizational citizenship behavior. This study used a quantitative method which was analyzed using SPSS version 20 for windows. The result is a significant relationship between job satisfaction and organizational citizenship behavior with a correlation coefficient of  $r = 40.1$  with a significance of  $p = 0.00$  ( $<0.05$ ). In conclusion, job satisfaction is an attitude of an individual or employee that describes the positive and negative attitudes of achievement or achievement in his work. Where an employee will feel satisfied if what they need and want has been achieved. Organizational citizenship behavior is a behavior shown by employees in formal organizations. As explained above, organizational citizenship behavior has many dimensions put forward by researchers. One of them is according to (Suzana, 2017) which states that there are five dimensions, namely altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, conscientiousness.

**Keywords :** *Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior*

## PENDAHULUAN

Kekayaan utama setiap perusahaan adalah karyawan. Karyawan ini bertindak sebagai pelaksana yang membantu mencapai tujuan; mereka juga memiliki tujuan, pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi pikiran dan sikap mereka terhadap pekerjaan mereka. Dengan perspektif ini, prestasi, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan ditentukan. Karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan adalah perencana dan pengendali yang aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan harus memiliki kinerja yang melebihi harapan untuk mencapai keberhasilan organisasi dan bersedia melakukan lebih dari sekedar tugas utama mereka. Menurut Robbins dan Judge (2008), kemajuan suatu organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan untuk melakukan lebih dari sekedar tugas rutin mereka.

Karyawan yang bersedia melakukan lebih dari tugas utamanya atau tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaannya dapat diistilahkan sebagai perilaku *Organizational citizenship behavior*. Karyawan yang memberi perilaku positif pada keefektifan organisasi dengan melakukan hal di luar tugas atau peran utama mereka adalah aset bagi perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* adalah nilai organisasi dari tindakan warga negara. Meskipun tindakan warga negara tidak selalu dianggap sebagai pengukuran kinerja, tindakan warga negara masih dapat memengaruhi kinerja organisasi dengan mendukung aktivitas tugas saat ini dan memengaruhi penilaian kinerja.

Menurut Hasibuan (2009), kepuasan kerja adalah perasaan yang positif, menyenangkan, dan mencintai pekerjaannya. Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2011), kepuasan kerja adalah perasaan senang yang disebabkan oleh persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan mereka memenuhi nilai-nilai kerja yang sangat penting bagi mereka. Karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan melewati harapan standar dalam pekerjaan mereka (Robbins dan Judge, 2008). Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang rendah cenderung menyebabkan pergantian dan ketidakhadiran karyawan, sementara kepuasan kerja yang tinggi sering menghasilkan lebih sedikit kecelakaan dan keluhan kerja, lebih sedikit waktu yang diperlukan untuk mempelajari pekerjaan baru, dan lebih sedikit stres.

Menurut Yuniar (2011), beberapa penelitian tentang *Organizational Citizenship Behavior* menemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki potensi untuk meningkatkan efisiensi dan keberhasilan organisasi. Efek-efek ini mencakup pengurangan biaya operasional, waktu penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat, dan penggunaan sumber daya yang optimal. Gunawan, Solang, dan Kartika (2012) melakukan penelitian tambahan tentang bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* memengaruhi kepuasan kerja konsumen dan kinerja karyawan. Meskipun ada beberapa kelemahan dari *Organizational Citizenship Behavior* beberapa diantaranya yaitu tidak fokus dengan pekerjaan wajib yang diberikan oleh atasan dan menjadi mudah lelah saat bekerja. Namun, ada banyak bukti bahwa perilaku warga negara *Organizational Citizenship Behavior* lebih banyak menguntungkan daripada merugikan. Semua jenis *Organizational Citizenship Behavior* berguna bagi organisasi, menurut Luthans (2006).

Hasil penelitian hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* di kemukakan oleh Rita (2012) mengungkapkan hasil penelitian tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku warga negara organisasi. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen (gaji puas dan kepuasan keuntungan) dan variabel dependen (perilaku warga negara

organisasi). Studi ini akan menyelidiki hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku warga negara organisasi. Ini akan melakukan ini berdasarkan King (2010) dan penelitian sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pertanyaan tentang hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku warga negara organisasi masih belum diselesaikan. Didasari dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan dengan masih adanya permasalahan yang ditemukan peneliti. Maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior khususnya karyawan Yamaha motor mahkota pekanbaru.

## METODE

Hipotesis yang telah ditetapkan akan diuji dengan metode kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis produk momen. Tujuannya untuk menggambarkan kedua hubungan antara variabel, yaitu variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan kepuasan kerja. Peneliti memilih karyawan Yamaha motor mahkota pekanbaru sebagai responden dengan jumlah sebanyak 30 orang. Studi ini melibatkan mekanik yamaha motor mahkota Pekanbaru. Mekanik yang menjadi subjek penelitian ini merupakan pekerja aktif di sebuah bengkel resmi Yamaha motor mahkota Pekanbaru. Data akan dikumpulkan dengan teknik pengambilan sampelnya menggunakan *probability sampling* dengan kategori *simple random sampling*. Penelitian ini dilakukan dengan pengambilan data secara online dengan bantuan google form. Data yang didapatkan akan diolah menggunakan uji normalitas dan linearitas dengan teknik analisis produk momen.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk dapat melihat seberapa besar hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB pada mekanik Yamaha motor mahkota pekanbaru. Melalui penelitian yang dilakukan terhadap 30 mekanik sepeda motor mahkota membuktikan hipotesis utama diterima yaitu terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan perilaku anggota organisasi sebesar 40,1%. Artinya variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel organizational citizenship behavior sebesar 40,1%. Semakin positif skor kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat organizational citizenship behavior. Dari analisis deskriptif data penelitian juga dapat dilihat tingkat kepuasan kerja dan OCB melalui klasifikasi rata-rata empiris.

**Tabel 1. deskripsi data kepuasan kerja**

No	Rumus	Skor	Kategorisasi	F	Persentas e
1	$(\mu+1.0 SD) < X$	$X > 40.5$	Tinggi	20	66,7%
2	$(\mu-1.0SD) \leq X \leq (\mu+1.0 SD)$	$31.5 \leq X \leq 40.5$	Sedang	7	23,3%
3	$X < (\mu-1.0 SD)$	$X < 31.5$	Rendah	3	10%
<b>Total</b>				<b>130</b>	<b>100%</b>

Terdapat 20 subjek (66,7%) dengan kepuasan kerja tinggi, rata-rata 7 subjek (23,3%), dan 3 subjek dengan kepuasan kerja rendah (10%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang terdapat pada karyawan motor Yamaha mahkota Pekanbaru sudah cukup baik dan dapat menjaga kepuasan kerja karyawan, namun sebaiknya pihak manajemen dapat terus meningkatkan kepuasan kerja mekanik Yamaha mahkota sehingga seluruh mekanik Yamaha mahkota dapat memiliki persepsi yang tinggi.

kepuasan kerja, sehingga diharapkan dapat meningkatkan jumlah OCB mekanik dan menimbulkan efek positif.

**Tabel 2. Deskripsi Data Organizational Citizenship Behavior**

No	Rumus	Skor	Kategorisasi	F	Persentase
1	$(\mu+1.0 \text{ SD}) < X$	$38,83 < X$	Tinggi	16	53,3%
2	$(\mu-1.0 \text{ SD}) \leq X \leq (\mu+1.0 \text{ SD})$	$31,17 \leq X \leq 38,83$	Sedang	13	43,3%
3	$X < (\mu-1.0 \text{ SD})$	$X < 31,17$	Rendah	1	3,4%
<b>Total</b>				<b>130</b>	<b>100%</b>

Sedangkan pada variabel OCB terdapat 16 subjek (53,3%) termasuk dalam kelompok dengan OCB tinggi, pada kelompok sedang terdapat 13 subjek (43,3%), sedangkan pada kelompok dengan OCB rendah terdapat 1 objek (3,4%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang terdapat pada motor Yamaha mahkota Pekanbaru sudah cukup baik dan dapat menjaga kepuasan kerja karyawan, namun sebaiknya pihak manajemen dapat terus meningkatkan kepuasan kerja mekanik Yamaha mahkota sehingga seluruh mekanik Yamaha mahkota dapat memiliki persepsi yang tinggi. kepuasan kerja, sehingga diharapkan dapat meningkatkan jumlah OCB mekanik dan menimbulkan efek positif.

**Tabel 3. Uji Normalitas Penelitian**

No	Variabel	P	SD	Mean	Ket
1	<i>Organization Citizenship Behavior</i>	0,414	11.25	120.70	Normal
2	Kepuasan Kerja	0.152	12.629	105.03	Normal

Pada tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa skala *Organizayion Citizenship Behavior* dengan nilai  $P = 0,414$  ( $P > 0,05$ ), sedangkan kepuasan kerja mendapatkan nilai  $P = 0,152$  ( $P > 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa skala kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* berdasarkan data hasil penelitian berdistribusi secara normal.

## SIMPULAN

Terdapat hasil penelitian ini disimpulkan bahwa didapatkan adanya hubungan antara organizational citizenship behavior (OCB) dengan kepuasan kerja pada mekanik Yamaha motor mahkota pekanbaru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gunawan, J. S., & Solang, P. D. (2013). *Organizational Citizenship Behavior* yang berpengaruh pada kinerja karyawan dan kepuasan konsumen di Hotel Sheraton Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 1(2), 120-133.
- Hasibuan, M.S.P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. edisi revisi. cetakan ketiga belas. Jakarta: Bumi Aksara

- King, L.A. (2010). *Psikologi umum: sebuah pandangan apresiatif*. buku 2. Penerjemah: Brian Marwensdy. Jakarta: Salemba Humanika.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. edisi sepuluh. Penerjemah: Yuwono, V.A., dkk. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., & Barry Gerhart, P. M. W. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*, Buku 1.
- Rita. (2012). *Hubungan job satisfaction dengan perilaku organizational citizenship behavior*. *Jurnal Binus Bussines*, 3(1), 83-92.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. edisi kesepuluh. jilid 2. Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2008). *Perilaku organisasi*. *organizational behavior*. buku 1. edisi 12. Penerjemah: Angelica, D., Cahyani, R., dan Rosyid, A. Jakarta: Salemba Empat
- Suzana, A. (2017). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja karyawan (studi di: PT. Taspen (Persero) kantor cabang Cirebon)*. *LOGIKA Jurnal Ilmiah Lemlit Unswagati Cirebon*, 19(1), 42-50
- Yuniar, I.G.A.A.Y., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D. (2011). *Hubungan antara job satisfaction dan resiliensi dengan Organizational Citizenship Behavior (Organizational Citizenship Behavior) pada karyawan kantor pusat PT. BPD Bali*. *Jurnal Psikologi Undip*. 9(1), 1-1.