

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen)

Ajeng Rizkita Wulandari
Manajemen, STIE Putra Bangsa
Email : Ajengrizkitawulandari03@gmail.com

Abstrak

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku karyawan yang melebihi deskripsi pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi, hal ini akan mendorong efektifitas pencapaian tujuan organisasi kantor dinas tersebut. Organisasi yang sukses memiliki karyawan yang mau bekerja melampaui tanggung jawab pekerjaan formal mereka dan mau memberikan waktu dan energi mereka dalam pekerjaan yang ditugaskan, hal ini berperan dalam kelancaran fungsi organisasi. Oleh karenanya, OCB merupakan salah satu faktor penting yang patut mendapat perhatian khusus pihak manajemen. Untuk meningkatkan OCB, pihak manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya kepuasan kerja dan kontrak psikologis terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja dan kontrak psikologis terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada pegawai kantor Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Kebumen. Variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, kontrak psikologis, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior*. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 35 orang responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh/sensus. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Sikap responden diukur dengan skala likert 4 tingkat dan data yang diperoleh diolah dengan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for windows versi 24.00. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik (analisis jalur).

Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikansi 0,023 dan berpengaruh terhadap OCB dengan nilai signifikansi 0,003. Kontrak Psikologis berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikansi 0,033 dan berpengaruh terhadap OCB dengan nilai signifikansi 0,011. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan nilai signifikansi 0,003.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang paling penting dalam kegiatan organisasi. Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan

misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna mencapai misi dan tujuan organisasi.

Pegawai merupakan asset terpenting yang mempengaruhi jalannya roda organisasi kerja. Keberhasilan organisasi kerja dengan

kata lain sangat tergantung pada aktivitas dan hasil kerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Pegawai merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi kerja dalam mencapai tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa sumber daya manusia yang berkualitas maka akan sulit bagi organisasi kerja untuk mencapai tujuan kerjanya (Mondy & Noer, 2011: 53).

Dalam ranah manajemen sumber daya manusia, dikenal istilah *organizational citizenship behaviour*. Istilah ini merupakan perilaku yang bukan merupakan bagian dari tugas yang telah dipersyaratkan secara formal bagi seorang karyawan atau pegawai tetapi secara keseluruhan mendorong fungsi efektif organisasi. Upaya peningkatan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugasnya seringkali karyawan atau pegawai dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan. Mereka harus senantiasa berhadapan dengan berbagai tugas yang sifatnya mendesak dan dituntut untuk segera diselesaikan. Mereka dituntut untuk tidak hanya bekerja seperti yang ada pada perspektif bekerja atau hanya sesuai dengan tugas-tugas resminya saja (*intra role*), tetapi mereka diharapkan bekerja melebihi apa yang seharusnya mereka lakukan dalam tugasnya (*extra role*). Perilaku kerja *extra role* tersebut sering disebut pula sebagai *organizational citizenship behaviour* (Robbins dan Coulter, 2013: 172-173).

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif. Dasar kepribadian untuk OCB merefleksikan ciri/trait predisposisi karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan

bersungguh-sungguh. Dasar sikap mengindikasikan bahwa karyawan terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan organisasi. Dimensi komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara jelas berhubungan dengan OCB.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merupakan kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan direward oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Tugas-tugas pimpinan akan menjadi lebih ringan jika terdapat karyawan-karyawan dengan OCB tinggi, sehingga konsekuensinya akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan dirinya. Penelitian *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif. Kinerja sumber daya manusia (karyawan) yang tinggi akan mendorong munculnya *organizational citizenship behaviour* (OCB), yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan (Krietner dan Kinicki, 2004).

Pada Kantor Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen merupakan instansi kedinasan yang mengenai masalah Pertanian dan Pangan di lingkup Daerah Kabupaten Kebumen. Visi Kantor Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen dari Bupati Kebumen adalah “Bersama Menuju Masyarakat Kebumen yang Sejahtera, Unggul, Berdaya, Agamis dan Berkelanjutan”. Sedangkan Misi Kantor Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen dari Bupati Kebumen adalah Mengembangkan kemandirian perekonomian daerah yang bertumpu pada pengembangan potensi lokal unggulan

melalui sinergi fungsi-fungsi pertanian, industri, pariwisata dan sektor lainnya, dengan penekanan pada peningkatan pendapatan masyarakat dan penciptaan lapangan kerja serta berwawasan lingkungan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen ?
2. Bagaimana pengaruh kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen ?
4. Bagaimana pengaruh kontrak psikologi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen ?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen ?

Kajian Teori

Organizational Citizenship Behavior

Beberapa tipe atau dimensi dari OCB telah diidentifikasi oleh Podsakoff et al tahun 2000 (dalam Schnake dan Dumler, 2003), terdapat lima dimensi yang paling banyak digunakan yaitu:

1. *Altruism*, menunjuk pada perilaku membantu secara langsung pada tiap individu dalam organisasi, yang pada akhirnya bermanfaat bagi organisasi.
2. *Conscientiousness (Generalized Compliance)*, menunjuk pada perilaku yang menguntungkan organisasi, bukan pada individu atau kelompok tertentu.

3. *Civic virtue*, merupakan keikutsertaan tanggungjawab dalam proses politik organisasi.
4. *Sportsmanship*, menunjuk pada toleransi pada hal-hal yang tidak menyenangkan dan gangguan kehidupan organisasi tanpa mengeluh dan berkeluh kesah.
5. *Courtesy*, melibatkan pencegahan masalah dengan menjaga informasi lain dari keputusan dan tindakan yang mungkin mempengaruhi mereka dan menjalankan informasi yang bermanfaat.

Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (1998: 126), kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dalam suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2007):

- a. Kepuasan terhadap pengawasan (supervisi).
- b. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.
- c. Kepuasan terhadap rekan kerja.
- d. Kepuasan terhadap kesempatan promosi.
- e. Kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah.

Komitmen Organisasi

Streers dan Porter (1983) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Buchanan dalam Fauzan (2016) indikator komitmen organisasi yaitu:

- a. *Organizational Identification* (Identifikasi Organisasional)
- b. *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja)
- c. *Organizational Loyalty* (Loyalitas Organisasional)

Kontrak Psikologis

Kontrak psikologis adalah serangkaian ekspektasi yang dimiliki seorang individu menyangkut apa yang akan

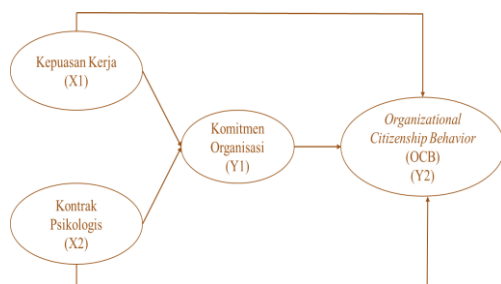
dia kontribusikan untuk organisasi dan apa yang akan diberikan oleh organisasi sebagai balas jasa. Griffin (Terjemahan Gina Gania, 2004: 6).

Milward & Hopkins (1998) dalam mengembangkan dan memvalidasi skala kontrak psikologis, mereka mengemukakan sub faktor dari faktor kontrak psikologis sebagai berikut:

1. Transaksional
 - a. Orientasi transaksional: fokus dalam mencari keuntungan, keuangan dan memenuhi satu kontrak dan persyaratan kerja.
 - b. Jangka panjang: dimasa yang akan datang, tidak mempertimbangkan organisasi sebagai yang memperkerjakan dalam waktu jangka panjang.
 - c. Kekurangan yang berlebihan: kekurangan yang melibatkan kerja, tidak mempunyai kemauan untuk lebih menentukan syarat kerja.
2. Relasional
 - a. Dorongan emosional: perasaan sebagai anggota organisasi, identifikasi dengan tujuan organisasi.
 - b. Pengembangan profesionalitas: kesempatan dan harapan untuk pelatihan, promosi dan menumbuhkan profesionalitas.
 - c. Kelayakan: persepsi dan penghargaan dari karyawan sebagai masukan untuk karyawan.

Model Empiris

Berdasarkan pendahuluan dan latar belakang maka model empiris adalah:



Gambar 1 : Model Empiris

Berdasarkan model empiris diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H₁ : Kepuasan Kerja diduga berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.
- H₂ : Kontrak Psikologis diduga berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.
- H₃ : Kepuasan Kerja diduga pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.
- H₄ : Kontrak Psikologis diduga pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.
- H₅ : Komitmen Organisasi diduga berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang mempunyai kualitas dan karakteristik terutama yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005: 41). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen yang sudah PNS. Keseluruhan populasi berjumlah 155 orang. Sampel yang digunakan untuk penelitian ini berjumlah 35 responden yang sudah PNS maupun yang belum PNS. Teknik pengumpulan data merupakan hal yang penting dalam penelitian ini. Selain banyak teknik yang digunakan maka data yang didapatkan akan semakin lengkap dan akan mendukung hasil penelitian secara lebih tepat. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

(1) Menyebar Kuesioner langsung kepada karyawan Kantor Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Kebumen; (2) Studi Pustaka; (3) Wawancara. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS *for windows* versi 24.0. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji Validitas dan Reabilitas; (2) Uji Asumsi Klasik; (3) Uji Hipotesis; (4) Analisis Korelasi; (5) Analisis Jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan jika $r_{\alpha} > 0,60$, maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Butir Variabel	r kritis	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,60	0,637	Reliabel
Kontrak Psikologis	0,60	0,705	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,60	0,682	Reliabel
OCB	0,60	0,787	Reliabel

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena $r_{\alpha} > 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas Sub Struktural I

No	Variabel Bebas	Keterangan	
		Tolerance	VIF
1.	Kepuasan Kerja	0,751	1,331
2.	Kontrak Psikologis	0,751	1,331

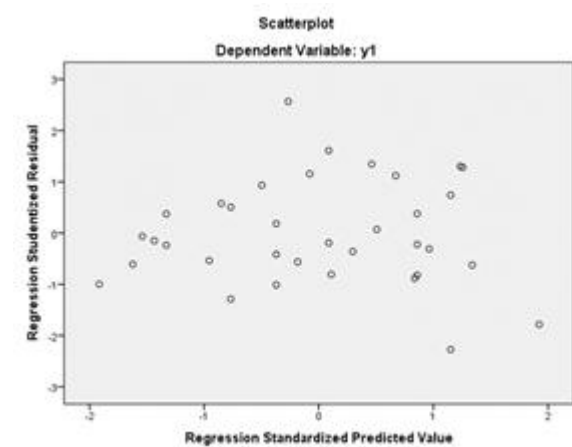
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Sub Struktural II

No	Variabel Bebas	Keterangan	
		Tolerance	VIF
1.	Kepuasan Kerja	0,637	1,570
2.	Kontrak Psikologis	0,650	1,538
3.	Komitmen Organisasi	0,600	1,668

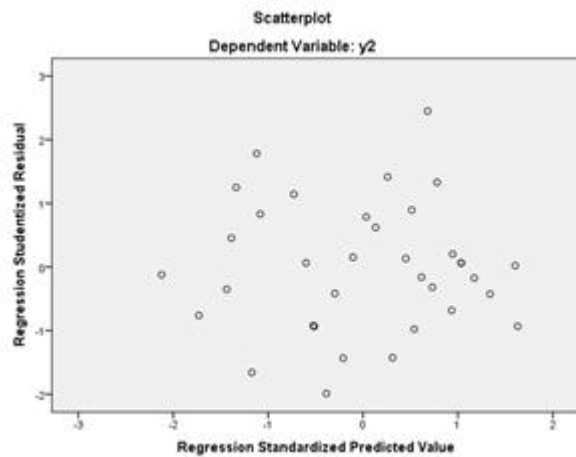
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance diatas 0,10 dan VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural I



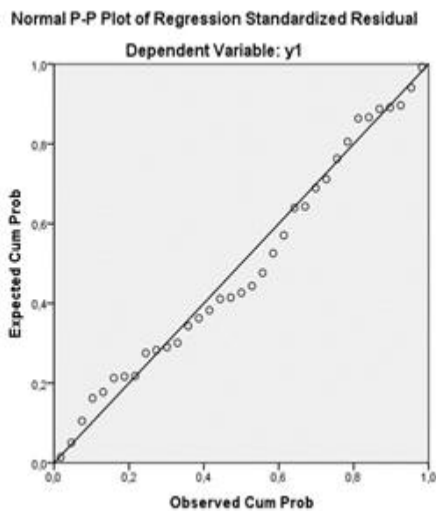
Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural II



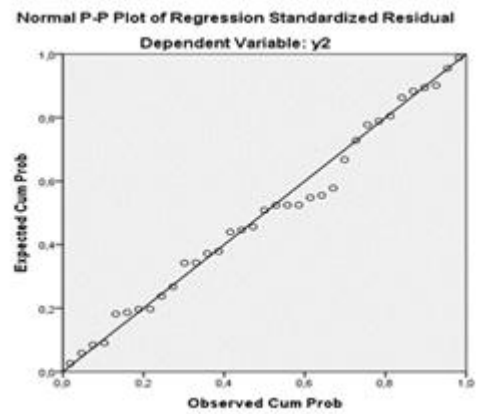
Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak terdapat pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Gambar 4. Hasil Uji Normalitas Sub Struktural I



Gambar 5. Hasil Uji Normalitas Sub Struktural II



Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Tabel 4. Uji Parsial t Sub Struktural I

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,465	2,558		2,528	,017		
	Kepuasan Kerja	,398	,166	,378	2,396	,023	,751	1,331
	Kontrak Psikologis	,256	,115	,352	2,231	,033	,751	1,331

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa:

- a. Hasil uji t pada tabel diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (X₁) sebesar 0,023 < 0,05 dan hasil perhitungan peroleh angka t_{hitung} sebesar 2,396 > t_{tabel} sebesar 0,3338.
- b. Hasil uji t pada tabel diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kontrak psikologis (X₂) sebesar

0,033 <0,05 dan hasil perhitungan peroleh angka t_{hitung} sebesar 2,231 > t_{tabel} sebesar 0,03338.

Tabel 5. Uji t Sub Struktural II

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	-1,273	1,949		-,653	,518		
Kepuasan Kerja	,325	,126	,308	2,592	,014	,637	1,570
Kontrak Psikologis	,233	,086	,319	2,716	,011	,650	1,538
Komitmen Organisasi	,396	,123	,394	3,222	,003	,600	1,668

a. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa:

- Hasil uji t pada tabel diatas, menunjukan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 0,014 <0,05 dan hasil perhitungan peroleh angka t_{hitung} sebesar 2,592 > t_{tabel} sebesar 0,3338.
- Hasil uji t pada tabel diatas, menunjukan bahwa probabilitas signifikansi untuk

variabel Kontrak Psikologis (X_2) sebesar 0,011 <0,05 dan hasil perhitungan peroleh angka t_{hitung} sebesar 2,716 > t_{tabel} sebesar 0,3338.

- Hasil uji t pada tabel diatas, menunjukan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Komitmen Organisasi (Y_1) sebesar 0,003 <0,05 dan hasil perhitungan peroleh angka t_{hitung} sebesar 3,222 > t_{tabel} sebesar 0,3338.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,633 ^a	,400	,363	1,71831

a. Predictors: (Constant), KONTRAK PSIKOLOGIS, KEPUASAN KERA
 b. Dependent Variable:KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian menunjukan bahwa nilai Adjusted R² persamaan I sebesar 0,363 artinya 36,6% variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan kontrak psikologis sedangkan sisanya sebesar 1,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,849 ^a	,721	,694	1,19528

a. Predictors: (Constant),KOMITMEN ORGANISASI, KONTRAK PSIKOLOGIS, KEPUASAN KERJA
 b. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R2 persamaan II sebesar 0,694 artinya 69,4% variabel OCB dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, kontrak psikologis dan komitmen organisasi sedangkan sisanya sebesar 34,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Analisis Korelasi

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		Kepuasan kerja	Kontrak Psikologis
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,499**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	35	35
Kontrak Psikologis	Pearson Correlation	,499**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas, nilai korelasi antara kepuasan kerja dan kontrak psikologis sebesar 0,499 dan angka signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ berarti antara variabel kepuasan kerja dan kontak psikologis terdapat korelasi.

Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan analisis yang menghubungkan lebih dari dua variable. Untuk mengetahui kepuasan kerja (X_1), kontrak psikologis (X_2), komitmen organisasi (Y_1) dan OCB (Y_2) dapat digunakan rumus:

Persamaan Struktural I

Persamaan strukturalnya: $Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_1$

Dimana : $\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2}$

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Sub Struktural I

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model	1 (Constant)	6,465	2,558		2,528	,017		
	Kepuasan Kerja	,398	,166	,378	2,396	,023	,751	1,331
	Kontrak Psikologis	,256	,115	,352	2,231	,033	,751	1,331

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Berdasarkan tabel diatas untuk hasil *coefficient* diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,378X_1 + 0,352 X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,400} = \sqrt{0,6} = 0,774$$

- a. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,378 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan variabel kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai sebesar 0,378. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai

koefisien regresi X_1 berarti komitmen organisasi pegawai semakin meningkat.

b. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,352 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan variabel kontrak psikologis akan meningkatkan komitmen organisas pegawai sebesar 0,352. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X_2 berarti komitmen organisasi pegawai semakin meningkat.

c. Nilai residu atau error sebesar 0,774 menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja (X_1) dan kontrak psikologis (X_2) sebesar 0,774 atau 77,4 %.

Persamaan Struktural II

Persamaan strukturalnya: $Y_2 = PY_2X_1 + PY_2X_2 + PY_2Y_1 + \epsilon_2$

Dimana $\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2}$

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Sub Struktural II

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,273	1,949		-,653	,518		
	Kepuasan Kerja	,325	,126	,308	2,592	,014	,637	1,570
	Kontrak Psikologis	,233	,086	,319	2,716	,011	,650	1,538
	Komitmen Organisasi	,396	,123	,394	3,222	,003	,600	1,668

a. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Berdasarkan Tabel IV-18, untuk hasil *coefficient* diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,308 X_1 + 0,319 X_2 + 0,394 Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana } \epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,721} = \sqrt{0,279} = 0,528$$

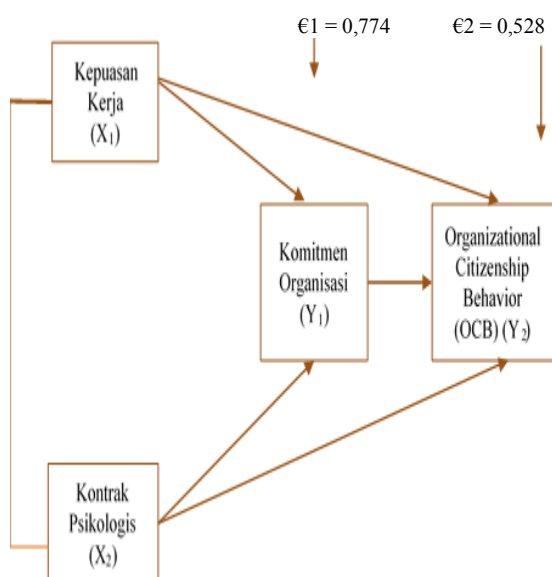
a. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,308 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel kepuasan kerja akan

meningkatkan komitmen organisasi pegawai sebesar 0,308. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi koefisien regresi X_1 berarti komitmen organisasi pegawai semakin meningkat.

- b. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,319 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel kontrak psikologis akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai sebesar 0,319. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi koefisien regresi X_2 berarti komitmen organisasi pegawai semakin meningkat.
- c. Nilai koefisien regresi Y_1 sebesar 0,394 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel komitmen organisasi akan meningkatkan organizational citizenship behavior pegawai sebesar 0,394. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi koefisien regresi Y_1 berarti komitmen organisasi pegawai semakin meningkat.
- d. Nilai residu atau error sebesar 0,528 menunjukkan komitmen organisasi yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja (X_1), kontrak psikologis (X_2) dan komitmen organisasi (Y_1) sebesar 0,528 atau 52 %.

Diagram Jalur

Gambar 6. Diagram Jalur



Berdasarkan gambar diagram jalur di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh sebesar 0,378 terhadap variabel komitmen organisasi, variabel kontrak psikologis berpengaruh sebesar 0,352 terhadap variabel komitmen organisasi, variabel kepuasan kerja berpengaruh sebesar 0,308 terhadap variabel organizational citizenship behavior, variabel kontrak psikologis berpengaruh sebesar 0,319 terhadap variabel organizational citizenship behavior dan variabel komitmen organisasi berpengaruh sebesar 0,394 terhadap organizational citizenship behavior. Korelasi antara variabel kepuasan kerja dan kontrak psikologis sebesar 0,499.

Implikasi Manajerial

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar $0,023 < 0,05$ dan hasil perhitungan perolehan angka thitung sebesar $2,396 > t_{tabel}$ sebesar 0,3338. Hasil ini menyatakan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Kantor Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Kebumen.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartiningsih, Dewi Nuraini (2017) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Administratif Di Lingkungan Universitas Wijaya Kusuma Surabaya". Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan Kontrak Psikologis

menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kontrak psikologis (X2) sebesar $0,033 < 0,05$ dan hasil perhitungan perolehan angka hitung sebesar $2,231 > t_{tabel}$ sebesar $0,3338$. Hasil ini menyatakan kontrak psikologis mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Kantor Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Kebumen.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fariza Luthfia Danas, Ali Nina Liche Seniati (2013) dengan judul “Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi Pada Tenaga Kerja Outsourcing Di Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (X1) sebesar $0,014 < 0,05$ dan hasil perhitungan perolehan angka hitung sebesar $2,592 > t_{tabel}$ sebesar $0,3338$. Hasil ini menyatakan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada pegawai Kantor Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Kebumen.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noer Aisyah Barlian dengan judul “Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

4. Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap OCB

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan Kontrak Psikologis menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel OCB (Y2) sebesar $0,011 < 0,05$ dan hasil perhitungan perolehan angka hitung sebesar $2,716 > t_{tabel}$ sebesar $0,3338$. Hasil ini menyatakan kontrak psikologis mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada pegawai Kantor Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Kebumen.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noer Aisyah Barlian dengan judul “Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap OCB

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel komitmen organisasi (Y1) sebesar $0,003 < 0,05$ dan hasil perhitungan perolehan angka hitung sebesar $3,222 > t_{tabel}$ sebesar $0,3338$. Hasil ini menyatakan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada pegawai Kantor Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Kebumen.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yohanas Oemar dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kontrak psikologis

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

PENUTUP KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Kebumen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Artinya, semakin baik pegawai terhadap kepuasan kerja di Kantor Dinas, semakin tinggi juga Komitmen Organisasi pada kantor tersebut.
2. Kontrak Psikologis pada Kantor Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Kebumen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Artinya, semakin baik pegawai terhadap kontrak psikologis di Kantor Dinas, semakin tinggi juga Komitmen Organisasi pada kantor tersebut.
3. Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Kebumen berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Artinya, semakin baik pegawai terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Dinas, semakin tinggi juga OCB pada kantor tersebut.
4. Kontrak Psikologis pada Kantor Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Kebumen berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Artinya, semakin baik pegawai terhadap Kontrak Psikologis di Kantor Dinas, semakin tinggi juga OCB pada kantor tersebut.
5. Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Kebumen berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Artinya, semakin baik pegawai terhadap Komitmen Organisasi di

Kantor Dinas, semakin tinggi juga OCB pada kantor tersebut.

SARAN

Dari hasil penelitian ini didapatkan hasil yang positif pada seluruh variabel, untuk itu penulis memberikan saran sesuai dengan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan OCB pegawai Kantor Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Kebumen. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar kantor tersebut senantiasa menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga akan berdampak pada meningkatnya komitmen organisasi dan OCB pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Kebumen. Dengan tingginya tingkat kepuasan kerja pegawai dapat meningkatkan komitmen organisasi dan OCB pegawai Distapang.
2. Diharapkan pegawai bersedia membantu rekan kerja tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan dengan organisasi meskipun itu bukan merupakan tugas dan tanggung jawabnya, mau membantu setiap problem pekerjaan yang dihadapi rekan kerja, siap untuk berpartisipasi dan memberikan dukungan dengan sukarela kepada organisasi, selalu bersikap sportif dan profesional dalam bekerja.
3. Pihak manajemen perlu melibatkan pegawai dalam setiap kegiatan pekerjaan di dalam organisasi karena secara tidak langsung keterlibatan mempengaruhi OCB pegawai, sedangkan OCB merupakan tindakan yang dilakukan secara sukarela di luar tugas formal.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Armstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook*

- Of Human Resource Management. PT Elex Mediakomputindo. Jakarta
- Allen & Meyer.1997. *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publication London.
- Dessler, Gary, 1992, *Manajemen SDM*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Prenhallindo
- Damayanti, Eka. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Skripsi Sarjana Manajemen. (Tidak Dipublikasikan). Kebumen: STIE Putra Bangsa.
- Griffin, 2004. *Komitmen Organisasi*, Terjemahan, Jakarta: Erlangg
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penelitian Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. 2004. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. McGraw Hill. New York.
- Kristiningsih, Dewi Nuraini. 2017. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Administratif Di Lingkungan Universitas Wijaya Kusuma Surabaya)”. *Jurnal Balance*. Vol. XIIIV No.1
- Luthans, Fred. 1998. *Organisasi Behavior*, Eighth Edition, McGraw-Hill Intemasional Book Company, New York.
- _____(2006). *Organizational Behaviour* 10thed. Edisi terjemahan Bahasa Indonesia. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Moreland, J.A., 1993. *Drought: U.S. Geological Survey Water Fact Sheet*, Open-File Report 93-642, 2. md.water.usgs.gov/faq/drought.html. Okt, 10, 2005
- Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R.W (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Oemar, Yohanas (2013). “Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru”. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 11. Nomor 1.
- Porwanto, Eko. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Skripsi Sarjana Manajmen. (Tidak Dipublikasikan). Kebumen: STIE Putra Bangsa.
- Ronald O'reilly. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Robbins SP, dan Judge. 2002. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- _____.2006. *Perilaku Organisasi* ed 12, Jakarta : Salemba Empat.
- _____.2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- _____(2008). *Perilaku Organisasi*. Buku 2, Jakarta : Salemba Empat.

- Rohyani, Indah dan Siti Nur Azizah. 2017. “Analisis Pengaruh Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pemediasi Pada Rumah Sakit DKT Gombang”. Jurnal Fokus Bisnis. Vol. 16. No.01.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

_____(2012), Metode Penelitian, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh, CV. Alfabeta, Bandung