

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* DI BAGIAN UMUM
KANTOR SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN KEBUMEN**

Oleh :

**Elly Prasetyowati, 145501675, Program Studi Manajemen (S-1)
STIE Putra Bangsa Kebumen**

ABSTRAK

Penelitian yang mengambil populasi pada Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen.

Sampel pada penelitian ini berjumlah 71 orang yang merupakan pegawai pada Kantor Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen. Metode penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Data diambil dengan cara mengajukan pernyataan melalui kuesioner kepada pegawai Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen. Data hasil jawaban responden dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Hasil uji hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel komunikasi organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas penelitian secara bersama berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen.

Variabel komunikasi organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dapat digunakan untuk meningkatkan OCB pegawai pada Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen.

Kata kunci : Komunikasi organisasi, Komitmen organisasi, Kepuasan kerja, OCB

A. PENDAHULUAN

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-*reward* 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 Behavior* (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 behavior* (OCB), yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan (Krietner dan Kinicki, 2004).

Peran penting OCB adalah mampu memperbaiki dan meningkatkan keefektifan dan keefisienan organisasi melalui transformasi sumberdaya, proses inovasi, dan proses adaptasi. Beberapa bentuk dari OCB adalah:

1. Mengutamakan kepentingan orang lain, misalnya dengan membantu rekan kerja dalam suatu proyek
2. Bekerja dengan teliti, termasuk di dalamnya menggunakan waktu kerja yang ada tanpa membuang waktu
3. Civic virtue, misalnya: selalu mencari informasi baru.

4. Sportif, termasuk bekerja tanpa mengeluh
5. Berusaha menghindari masalah dengan melakukan pengecekan terlebih dahulu, tidak mudah dipengaruhi saat diprovokasi

Hasil pengamatan tentang perilaku ekstra peran (OCB) pegawai di Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen didapatkan bahwa sebagian besar, tidak memperlihatkan perilaku OCB yang kurang antara lain : kurang bersedia membantu rekan kerja yang sedang sibuk (pekerjaannya *overload*), kurang berminat menggantikan tugas karyawan lain manakala yang bersangkutan tidak dapat menjalankan tugas, tidak mau meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan, kurang memperdulikan rekan kerja baru yang sedang menghadapi kesulitan dalam masa orientasi, kurang dapat membaca peluang dalam melihat suatu permasalahan dalam pekerjaan, kurang berminat mengikuti pertemuan yang tidak ada perintah dari atasan padahal itu hal itu sangat penting bagi kemajuan organisasi.

B. KAJIAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior (OCB) menurut Organ dan Ryan (2004), adalah perilaku-perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi/karyawan yang tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukannya, tidak merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan, dan merupakan perilaku karyawan yang tidak membutuhkan latihan terlebih dahulu untuk melaksanakannya. Dimensi OCB dibatasi pada *altruism, conscientiousnes, sportmanship, courtesy dan civic virtue*.

Komunikasi organisasi menurut Wayne Pace (2001:143) didefinisikan sebagai pertunjukkan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari sesuatu organisasi. Dimensi komunikasi organisasi dibatasi pada komunikasi ke bawah (*downward communication*), komunikasi ke atas (*upward communication*), komunikasi horizontal (*horizontal communication*), dan komunikasi lintas saluran.

Komitmen organisasi menurut Griffin (2004), adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Dimensi komitmen organisasi dibatasi pada komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Kepuasan kerja menurut Robbins (2006:179), kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Dimensi kepuasan kerja dibatasi pada :pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan yang wajar, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang suportif.

C. METODE PENELITIAN

1. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan

Skala Likert. Jawaban setiap item instrumen menggunakan *Skala Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain (Sugiyono, 2008:134).

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Kebumen. sebanyak 71 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Suharsimi Arikunto, 2003 : 104). Penelitian ini menggunakan metode teknik sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100, maka teknik sampling yang diambil adalah semua anggota populasi pada Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Kebumen. sebanyak 71 pegawai. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. (Riduwan, 2007:248).

3. Uji Validitas dan Reabilitas

Validitas adalah tingkat ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukuranya (Suliyanto, 2005 : 77). Untuk menguji validitas alat ukur penelitian, peneliti menggunakan *SPSS for Windows version 22*, dengan derajat kebebasan ($n - k$) tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$. Ketentuan pengujian sebagai berikut:

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, berarti item tersebut valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, berarti item tersebut tidak valid.

Jika ditemukan item-item yang tidak valid, maka item-item tersebut tidak digunakan sebagai alat ukur atau item tersebut diperbaiki sehingga dapat valid sebagai alat ukur. Rumus dasar uji validitas berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana:

r : Koefisien Korelasi

n : Jumlah responden

x : Nilai item yang dipertanyakan

y : Nilai total item

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Suliyanto, 2005 : 78). Konsep reliabilitas menunjuk pada sejauh mana hasil pengukuran yang didapat apabila pengukuran dilakukan ulang pada kelompok subyek yang sama. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah dengan cara membandingkan nilai r tabel dengan nilai alpha dengan ketentuan jika r alpha lebih besar dari r tabel, maka dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2005:152). Sedangkan menurut Imam Ghazali (2008:333), suatu lembar koding dinyatakan reliabel jika nilai *crombach alpha* lebih besar dari 0,6.

Jika ada item yang tidak reliabel, maka tidak digunakan sebagai alat ukur atau diperbaiki sehingga item tersebut dapat reliabel. Rumus dasar uji reliabilitas sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \partial_b^2}{\partial_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : Reabilitas instrumen

k : Banyaknya butir soal atau pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

σ_e^2 : Varians total

4. Metode Analisis Data

Uji Asumsi Regeresi Linear Berganda, adapun syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regeresi berganda sebelum data dianalisis adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Suatu model regresi dianggap normal apabila:

- 1) data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- 2) data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.
- 3) gambar histogram, data distribusi nilai residu menunjukkan distribusi normal (gambar berbentuk bel). (Santoso, 2009:346).

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas dengan pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut tidak dapat dipakai.
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

c. Uji Multikolonieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel terikat. Tidak adanya multikolinearitas ditentukan dengan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1 (Ghozali, 2009:52). .

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan metode yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Dalam penelitian ini digunakan metode analisis regresi linear berganda dengan program *SPSS versi 22.0* Adapun model persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana : Y = OCB

X₁ = Komunikasi organisasi

X₂ = Komitmen organisasi

X₃ = Kepuasan kerja

Pengujian Hipotesis dengan Uji F untuk melihat secara serentak bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F hitung ini adalah:

$H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya variabel bebas (X_1), (X_2) dan (X_3) secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

$H_0: b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya variabel bebas (X_1), (X_2) dan (X_3) secara serentak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Dengan tingkat signifikan 5% dengan pedoman penarikan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, $\alpha < 5\%$, maka H_a diterima
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, $\alpha > 5\%$, maka H_a ditolak

Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$F_{hit} = \frac{r^2 / k}{(1 - r^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

r^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data/kasus

k : Jumlah variabel independen

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Statistik

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungnya lebih besar dari r tabel dan $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan valid. Nilai r tabel pada derajat kebebasan (df) = $n - 2$ didapat nilai r tabel sebesar 0,2335.

Hasil Pengujian Validitas Komunikasi Organisasi

No	Nilai		Keterangan
	r_{hitung}	r_{tabel}	
1.	0,678	0,2335	Valid
2.	0,738	0,2335	Valid
3.	0,732	0,2335	Valid
4.	0,736	0,2335	Valid
5.	0,703	0,2335	Valid
6.	0,530	0,2335	Valid
7.	0,573	0,2335	Valid
8.	0,624	0,2335	Valid

Hasil Pengujian Validitas Komitmen Organisasi

No	Nilai		Keterangan
	r_{hitung}	r_{tabel}	
1.	0,496	0,2335	Valid
2.	0,842	0,2335	Valid
3.	0,883	0,2335	Valid
4.	0,679	0,2335	Valid
5.	0,798	0,2335	Valid
6.	0,879	0,2335	Valid

Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja

No	Nilai		Keterangan
	r_{hitung}	r_{tabel}	
1.	0,559	0,2335	Valid
2.	0,535	0,2335	Valid
3.	0,676	0,2335	Valid
4.	0,765	0,2335	Valid
5.	0,749	0,2335	Valid
6.	0,657	0,2335	Valid
7.	0,787	0,2335	Valid
8.	0,694	0,2335	Valid

Hasil Pengujian Validitas OCB

No	Nilai		Keterangan
	r_{hitung}	r_{tabel}	
1.	0,626	0,2335	Valid
2.	0,679	0,2335	Valid
3.	0,567	0,2335	Valid
4.	0,589	0,2335	Valid
5.	0,667	0,2335	Valid
6.	0,660	0,2335	Valid
7.	0,653	0,2335	Valid
8.	0,720	0,2335	Valid
9.	0,579	0,2335	Valid
10.	0,540	0,2335	Valid

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *cornbach's alpha* dengan nilai r tabel atau dengan ketentuan nilai *cronbach's alpha*, lebih besar dari 0,6 maka dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Komunikasi organisasi (X_1)	0,840	0,6	Reliabel
Komitmen organisasi (X_2)	0,703	0,6	Reliabel
Kepuasan kerja (X_3)	0,834	0,6	Reliabel
<i>Organizational citizenship behavior</i> (Y)	0,828	0,6	Reliabel

Uji asumsi regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai. Uji tersebut meliputi uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

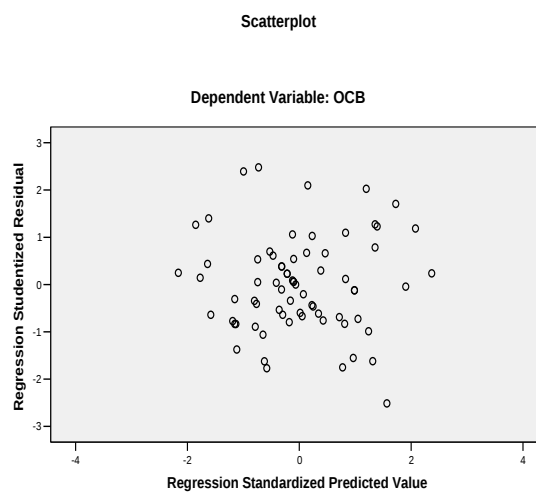
Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel terikat. Cara mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besaran *tolerance* dan besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan sebagai berikut :

Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	<i>Collinierity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Komunikasi organisasi (X_1)	0,715	1,398
Komitmen organisasi (X_2)	0,654	1,529
Kepuasan kerja (X_3)	0,754	1,327

Sumber : Data primer diolah, 2017

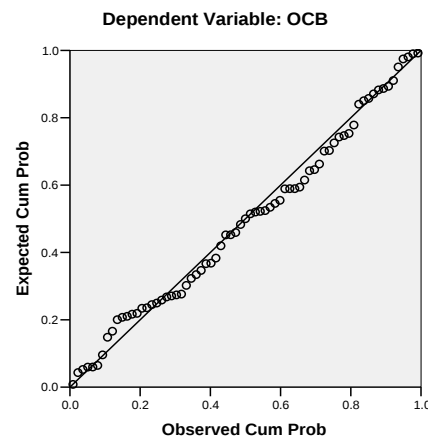
Pengujian Heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Berdasarkan gambar di atas dari hasil *output* spss dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Pengujian normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar di atas dari hasil *output* spss dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Hasil analisis regresi linier berganda dari *output* SPSS adalah sebagai berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,595	2,627		,226	,822
	Komunikasi	,180	,083	,174	2,182	,033
	Komitmen	,538	,159	,282	3,381	,001
	Kepuasan	,604	,084	,560	7,199	,000

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan *output* spss, maka persamaan regresi didapat sebagaimana dibawah ini.

$$Y = 0,595 + 0,180X_1 + 0,538X_2 + 0,604X_3 + e$$

Adapun persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta 0,595 diartikan apabila komunikasi organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja bernilai nol maka besarnya perilaku berorganisasi pegawai (OCB) adalah 0,595 satuan.

- b. Koefisien variabel komunikasi organisasi (X_1) 0,180 menjelaskan bahwa setiap peningkatan satu satuan komunikasi organisasi akan memberikan peningkatan terhadap perilaku berorganisasi pegawai (OCB) pada Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen sebesar 0,180 kali.
- c. Koefisien variabel komitmen organisasi (X_2) 0,538 menjelaskan bahwa setiap peningkatan satu satuan komitmen organisasi akan memberikan peningkatan terhadap perilaku berorganisasi pegawai (OCB) pada Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen sebesar 0,538 kali.
- d. Koefisien variabel kepuasan kerja 0,604 menjelaskan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan memberikan peningkatan terhadap perilaku berorganisasi pegawai (OCB) pada Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen sebesar 0,604 kali.

Rangkuman Uji t

Variabel	t hitung	Signifikan
Komunikasi organisasi (X_1)	2,182	0,033
Komitmen organisasi (X_2)	3,381	0,001
Kepuasan kerja (X_3)	7,199	0,000
Nilai kritis	$t_{\text{tabel}} = 1,667$	$\alpha = 0,05$

Uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

- 1) Variabel komunikasi organisasi nilai t_{hitung} 2,182 lebih besar dari t_{tabel} 1,667 dengan tingkat signifikan 0,033 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diartikan variabel komunikasi organisasi berpengaruh terhadap perilaku

berorganisasi pegawai (OCB) pada Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen.

- 2) Variabel komitmen organisasi nilai t_{hitung} 3,381 lebih besar dari t_{tabel} 1,667 dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diartikan variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku berorganisasi pegawai (OCB) pada Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen.
- 3) Variabel kepuasan kerja nilai t_{hitung} sebesar 7,199 lebih besar dari t_{tabel} 1,667 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diartikan variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku berorganisasi pegawai (OCB) pada Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen.

Untuk mengetahui pengaruh secara bersama dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikatnya maka digunakan uji F.

Output SPSS untuk Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	670,747	3	223,582	50,867	,000 ^a
	Residual	294,492	67	4,395		
	Total	965,239	70			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Komunikasi, Komitmen

b. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan hasil *output* uji F di atas dapat dilihat nilai F hitung 50,867 lebih besar dari nilai F tabel 2,50 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga diartikan bahwa variabel komunikasi organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama terhadap perilaku berorganisasi pegawai (OCB) pada Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen.

Hasil *Output* Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,834 ^a	,695	,681	2,09652

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Komunikasi, Komitmen

Berdasarkan *output* di atas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* 0,681 atau dapat diartikan sebesar 68,1% perilaku berorganisasi pegawai (OCB) pada Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja sedangkan 31,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel komunikasi terhadap perilaku berorganisasi pegawai (OCB) pada Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen. Komunikasi pegawai pada Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen seharusnya melalui proses komunikasi kebawah (*downward communication*), komunikasi ke atas (*upward communication*), komunikasi horizontal (*horizontal communication*) dan komunikasi lintas saluran.

Dampak dari proses komunikasi yang baik akan menghasilkan keputusan-keputusan yang diambil oleh pegawai sehingga dapat melakukan pekerjaan secara efektif, bersikap jujur kepada organisasi, meraih semangat dalam organisasi, melaksanakan tugas secara kreatif dan untuk menawarkan gagasan-gagasan yang inovatif bagi penyempurnaan organisasinya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Komitmen sikap adalah keadaan dimana individu mempertimbangkan sejauhmana nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi, serta sejauhmana keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen tingkah laku didasarkan pada sejauhmana karyawan menetapkan keputusan untuk terikat pada organisasi berkaitan dengan adanya kerugian jika memutuskan melakukan alternatif lain di luar pekerjaannya saat ini. Berbeda dengan pendekatan sikap, pendekatan tingkah laku ini lebih menekankan pada proses dimana individu mengembangkan komitmen tidak pada organisasi tetapi pada tingkah lakunya terhadap organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku berorganisasi pegawai pada Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen. Berdasarkan hasil penelitian Telah menunjukkan peranan penting OCB yang dimiliki karyawan terhadap efektifitas organisasi. Sebuah organisasi dikatakan efektif bila keinginan keluar karyawan rendah dan kepuasan kerjanya tinggi. Jika karyawan memiliki tingkat OCB yang tinggi maka akan menurunkan keinginan keluar, sebaliknya jika OCB rendah maka akan meningkatkan keinginan keluar.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* pada Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen dengan koefisien sebesar 0,180 dan signifikan pada 0,033. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyebutkan bahwa ada pengaruh secara parsial komunikasi organisasi terhadap *organizational*

citizenship behavior pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen terbukti. Hal tersebut menunjukkan bahwa penjelasan yang diberikan oleh atasan terhadap tugas-tugas yang akan dikerjakan oleh bawahan, konsultasi dan saran yang diberikan atasan, diskusi dengan rekan kerja meningkatkan OCB.

2. Variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* pada Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen dengan koefisien sebesar 0,538 dan signifikan pada 0,001. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyebutkan bahwa Ada pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen terbukti. Hal tersebut menunjukkan bahwa mengutamakan kepentingan organisasi, menjaga solidaritas sesama rekan kerja dan merasa menjadi bagian dari keluarga besar di organisasi dapat meningkatkan OCB.
3. Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* pada Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyebutkan bahwa ada pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen terbukti. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan yang menantang, penghasilan yang sesuai dengan beban kerja dan kerjasama dengan rekan kerja dapat meningkatkan OCB.

4. Besarnya pengaruh variabel komunikasi organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap perilaku berorganisasi pegawai (*organizational citizenship behavior*) pada Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen adalah 68,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perilaku berorganisasi pegawai pada Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen dapat ditingkatkan sebesar 68,1% oleh variabel komunikasi organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja sedangkan sebesar 31,9% peningkatan OCB disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen dapat melakukan hal-hal sebagai berikut :

1. Meningkatkan rasa kebersamaan dalam organisasi yang terwujud dari kemauan untuk saling membantu sesama rekan kerja. Selalu terbina komunikasi yang baik dan terbuka dengan atasan yang tidak melanggar integritas komunikasi. Diharapkan kepada pegawai dapat memberikan kontribusi dan ide-ide kreatif untuk kepentingan organisasi dan diharapkan organisasi dapat memberikan umpan balik berupa penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan pegawai atau pun dukungan terhadap ide-ide kreatif yang disampaikan oleh pegawai.
2. Menjunjung nilai-nilai kemanusiaan dalam organisasi seperti sikap saling menghargai, melakukan komunikasi dua arah secara menyeluruh dalam organisasi, lebih mengutamakan kebersamaan dalam organisasi, berupaya untuk mewujudkan apa yang menjadi visi dan misi organisasi dan selalu menjaga kestabilan kerja dalam organisasi.

3. 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.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Arni, Muhammad. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Effendy, Onong Uchjana. 2006. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Eflina, P. D & Nina, A.L.S. (2004). *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Makalah, Sosial humaniora. 8 (3), 104-111.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, J.L. (2003). *Organization Behavior Structure Processes*, 11th ed. New York :
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prentice Hall
- Gregory, J & Jess, F. (2000). *Theories of Personality*. fifth edition. international edition New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research* (jilid 1-4). Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Khikmah, Siti Noor. 2005. *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Keinginan Berpindah Dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Maksi Undip, Vol. 5 Agustus
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Salemba Empat.

- Lovell, S. E., Kahn, A. S., Anton, J., Davidson, A., Dowling, E., Post, D., Mason, C. (2001) *Does Gender Affect the Link Between Organizational Citizenship and Performance Evaluation, Sex Roles*, Vol 41, p.469
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior* 10th ed. Edisi terjemahan Bahasa Indonesia. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- McGraw Hill. Greenberg, J. & Baroon, R.A. (2000). *Behavior in organization*. seventh edition. Upper Saddle River. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Meyer, J and N. Allen. 2004. *Testing The "Side bet Theory" of Organizational Commitment* : Some methodological considerations, *Journal of Applied Psychology* 69 : 372-378
- Miner, A., G. (2002). *Antecedents, behavioral outcomes, and performance implications of mood at work: An experience sampling study*. Unpublished doctoral dissertation, University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steers, R.M. (2002), *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, Academic Press, New York, NY
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 2005. *Human Resource Management*. Ninth Edition. USA: Prentice Hall.
- Organ, D.W. and Ryan, K. (2004), *"A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship"*, *Personnel Psychology*, Vol. 48 No. 4, pp. 775-802.
- Pace, R. Wayne dan Faules F. Don. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat
- Shultz, D.P., Shultz, S.E. 2003. *Psychology and Work Today an Introduction to Industrial and Organizational* 6th Edition. New York : Mc Milan Publishing.
- Sloat, Kim C (2001), *Organizational Citizenship: Does Your Firm Inspire Employees To Be "Good Citizens"?*, *Professional Safety*. April
- Steers, Richard M. 2005. *Efektivitas Organisasi*, Cetakan Kedua. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada