

**ANALISIS KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (STUDI KASUS
PADA SKPD DINAS PETERNAKAN DAN PERIKANAN KABUPATEN
SEMARANG)**

Novitasari Dwi Ratna Dewi

Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Semarang, Indonesia

Email : novitasariDRdewi@gmail.com

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi, mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi. perilaku kewargaan organisasi dan pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 177 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Setelah itu dilakukan uji validitas menggunakan SPSS sedangkan uji reliabilitas menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Teknik Analisis Data diolah menggunakan SEM dengan program AMOS versi 19.0

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Cityship Behavior , komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Cityship Behavior , kepuasan kerja dan pengaruh positif signifikan terhadap Organizational Cityship Behavior .

Kata Kunci: iklim organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior

PENDAHULUAN

Berlakunya Undang-undang No. 22 Tahun. 1999 jo Undang-undang No 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah membawa konsekuensi logis bagi Pemerintah Daerah, dimana setiap Pemerintah Daerah diberi hak dan wewenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundangan. Pemberian kewenangan tersebut menuntut adanya penyelenggaraan pemerintah yang *good governance* yang menghasilkan birokrasi yang handal dan profesional, efisien, produktif serta memberikan pelayanan prima pada masyarakat.

Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang sebagai instansi pelayanan publik bidang Peternakan dan Perikanan dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan yang terjadi. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai yang dapat dipergunakan sebagai pedoman dan acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah.

Di organisasi pemerintah peningkatan kualitas pelayanan publik adalah titik penting sebagai ujung akhir dari keseluruhan reformasi administrasi pemerintahan. Kinerja pelayanan publik menjadi titik strategis di mana mencerminkan kepercayaan masyarakat secara luas kepada pemerintah. Untuk mencapai tujuan itu dibutuhkan integritas dan profesionalisme aparatatur negara, agar masyarakat dapat dilayani dengan baik. Sumber daya manusia yang memiliki kopotensi di bidangnya pada semua tingkatan organisasi tersebut sangat diperlukan dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan pada masyarakat.

Melihat hal tersebut, dalam rangka peningkatan kinerja aparatatur pemerintah dibutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik untuk memberikan pelayanan bagi masyarakat. Kinerja yang baik menuntuk pegawai berperilaku sesuai yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku ini tidak hanya “*in role*” tetapi juga perilaku “*extra role*”. Perilaku *extra role* tersebut disebut juga dengan perilaku *Organizational Citizenship behavior (OCB)*.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individual yang bersifat bebas yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi (Organ, 2005). Perilaku ini cenderung melihat seorang pegawai sebagai makhluk sosial dibandingkan dengan makhluk individu Sebagai makhluk sosial manusia memiliki empati pada orang lain dan lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Untuk melakukan segala sesuatu yang baik manusia tidak selalu digerakan oleh hal-hal yang menguntungkan dirinya, misalnya seseorang mau membantu orang lain jika ada imbalan tertentu. Pegawai yang baik akan cenderung menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dimana OCB merupakan kontribusi positif individu terhadap perusahaan yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Pegawai yang memiliki OCB akan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga dapat memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya.

Beberapa variabel yang memiliki kaitan erat dengan OCB antara lain adalah Iklim Organisasi, Komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis iklim organisasi dan komitmen organisasi yang diduga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dan OCB pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang.

Rumusan Masalah

Berbagai permasalahan yang ada pada pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship behavior (OCB)* antara lain masih ada beberapa pegawai yang terlambat masuk jam kerja, tidak mengikuti apel dan pulang lebih awal tanpa melakukan aktivitas yang berarti. Mereka juga tidak mau tahu dengan kesulitan pekerjaan yang dialami rekan kerjanya, jarang mau membantu rekannya walaupun pekerjaan yang dikerjakannya sudah selesai, karena mereka beranggapan bahwa pekerjaan orang lain adalah bukan tanggung jawabnya. Berdasarkan hal tersebut, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Bagaimanakah Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai?
2. Bagaimanakah Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai?
3. Bagaimanakah Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship behavior (OCB)* Pegawai?
4. Bagaimanakah Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai
5. Bagaimanakah Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai?

KAJIAN PUSTAKA

1. Iklim Organisasi

Pendapat Steers (1989) memandang iklim organisasi sebagai suatu kepribadian organisasi seperti apa yang dilihat para anggotanya. Dengan demikian menurut Steers, iklim organisasi tertentu adalah iklim yang dilihat para pegawai dalam organisasi tersebut. Pendapat Steers ini tampaknya diperkuat oleh Jewell dan Siegall (1989) yang menyatakan bahwa konsep iklim organisasi didasarkan pada persepsi pribadi. Dari pendapat ini dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi suatu organisasi terletak pada persepsi pegawainya. Sementara itu Simamora (2001) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim

organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi

Litwin & Stringer's (1966) ketika mengkaji tentang dimensi-dimensi iklim organisasi dalam suatu model alat ukur yang disebut *Litwin & Stringer' Organizational Climate (LSOC)*, iklim organisasi sebagai satu set ciri yang dapat diukur tentang lingkungan kerja, yang bergantung pada persepsi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan dianggap dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka.

Komitmen Organisasi

Menurut Newstorm dan Davis (2006), komitmen organisasi tampak seperti kekuatan magnet yang kuat yang menarik satu benda logam ke arah lainnya dan mengindikasikan tingkat dimana individu memihak dan ingin secara kontinyu berpartisipasi aktif dalam organisasi. Sopiah (2008) menyimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis pegawai yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan adanya keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Hal ini dapat ditandai dengan tiga faktor: 1) keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi; 2) kemauan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan 3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Porter, et al., 1974). Sementara Allen dan Mayer (1990) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan psikologis yang mengikat pegawai untuk tetap di organisasi. Menurut Allen dan Meyer terdapat tiga komponen dalam komitmen organisasi, yaitu komitmen *affective*, komitmen *continuance* dan komitmen *normative*.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003). Pandangan senada dikemukakan oleh Gibson,

Ivancenvich, dan Donely (2000) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah tingkat dimana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan teman kerja (Donely,1991).

Jürges (2003) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah hasil yang penting dalam aktivitas pasar tenaga kerja. Upah hanya merupakan suatu dimensi yang menjadi pilihan individu-individu selain keadilan pekerjaan mereka. Sementara Mc.Nesse Smith (1996) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau pegawai terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang didasarkan penilaian aspek yang berada dalam pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan juga harapan dimasa yang akan datang. Menurut Luthans (2006) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. Dimensi itu adalah Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*), Atasan (*Supervision*), Teman sekerja (*Workers*), Promosi (*Promotion*), Dan Gaji/Upah (*Pay*),

3. *Organizational Citizeship Behavior*

Greenberg dan Baron (2003) mendefinisikan OCB adalah suatu bentuk perilaku informal seseorang diluar perilaku formal yang diharapkan dari mereka untuk memberikan kontribusi terhadap kebaikan organisasi dan apa yang ada di dalamnya. Dengan kata lain perilaku OCB tidak tercantum secara langsung pada *job description* pegawai namun sangat diharapkan karena perilaku ini berpengaruh positif terhadap keberlangsungan organisasi. Sementara itu Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. OCB sangat penting artinya untuk menunjang keefektifan fungsi-fungsi organisasi, terutama dalam jangka panjang.

Organizational Citizeship Behavior (OCB) adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu (Bateman & Organ dalam Steers, Porter, Bigley, 1996). Organisasi menginginkan pegawai yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. *Organizational citizeship behavior (OCB)* merupakan perilaku pegawai perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktifitas individual pegawai (Organ, 1999).

Dimensi yang paling sering digunakan untuk mengkonseptualisasi OCB adalah Dimensi OCB menurut Organ *et al.* (2006) yakni *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy dan Civic Virtue*.

4. Hubungan antar variabel

a. Hubungan antara Iklim Organisasi terhadap Kepuasan kerja

Rongga *et. al.* (2001) melakukan penelitian terhadap iklim organisasi dan kepuasan pelanggan dengan sampel para manajer di perusahaan kecil menjadi obyek penelitian dan pegawai sebagai pelanggan menjelaskan bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kepuasan kerja. Penelitian lain yang memperkuat pendapat mengenai hubungan iklim organisasi dan kepuasan kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Friedlander dan Margulies (1969) yang berpendapat bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan yang langsung terhadap kepuasan kerja. Penelitian serupa dilakukan oleh Downey dan John W. Slocum, Jr. (1975) menjelaskan hasil penelitiannya bahwa iklim organisasi saling berhubungan dengan keperibadian individu dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sementara Burke (1994) berpendapat bahwa iklim organisasi yang kondusif erat kaitannya dengan kepuasan kerja melalui persepsi terhadap pekerjaan itu sendiri.

Hipotesis 1 : Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan kerja

Kepuasan yang tinggi akan menyebabkan kualitas hubungan antar individu dalam organisasi menjadi semakin baik, dan kualitas hubungan akan menyebabkan komitmen di antara mereka juga semakin baik (Zineldin and Johnsson, 2000). Sementara itu dukungan penelitian lain dikemukakan oleh Laschinger *et. al.* (1999) yang menyakanan bahwa diduga ada kaitan dan pengaruh yang kuat antara faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Steers (1977) untuk melihat pengaruh dan hasil dari komitmen organisasi. Ia menemukan bahwa faktor pendukung yang penting dan signifikan terkait komitmen organisasi yang dibagi menjadi tiga kelompok yaitu karakteristik pribadi (kebutuhan berprestasi, masa kerja/jabatan), karakteristik pekerjaan (umpan balik, identitas tugas, kesempatan untuk berinteraksi), dan pengalaman kerja. Hasil penelitian ditemukan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan niat untuk bertahan dalam organisasi.

Hipotesis 2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja .

c. Hubungan antara Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) .

Iklim organisasi dapat meningkatkan OCB (Suresh et al, 2010). Iklim organisasi akan menentukan apakah seseorang melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan prosedur yang ditetapkan atau tidak. Jika iklim organisasi dipersepsikan secara positif, maka individu sebagai anggota organisasi akan sukarela melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi melebihi apa yang diharapkan dan dilaksanakan (Organ, 1988). Pendapat Bersona dan Avilio (Brahmana & Sofyan, 2007) yang menemukan dalam beberapa penelitian bahwa salah satu faktor penting yang membentuk OCB adalah iklim organisasi.

Hipotesis 3 : Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

d. Hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Penelitian yang dilakukan Podsakof (1996) dalam Organ *et al.* (2006) bahwa variable kepuasan, komitmen organisasi dan kepercayaan pada pimpinan sebagai variable mediasi yang berpengaruh terhadap OCB. Semakin meningkat kepuasan, komitmen organisasi dan kepercayaan pada pimpinan maka akan meningkatkan OCB pegawai. Rauter and Feather (2004) juga menemukan hubungan antara OCB dengan komitmen organisasi karyawan dimana semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin baik pula OCB yang dilakukan karyawan. Ikatan emosional antar sesama pegawai yang kuat maka mereka akan dengan senang hati saling membantu tanpa disuruh. Sikap ini sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hasanbasri (2007) yang meneliti kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap OCB dan menemukan bahwa baik kepuasan kerja maupun komitmen organisasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap OCB

Hipotesis 4 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

e. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

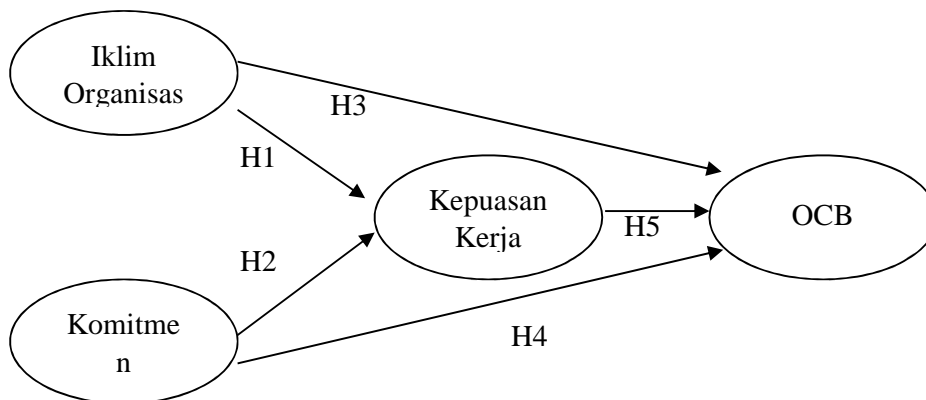
Beberapa penelitian menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dan OCB, Murphy *et al.* (2002) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif

terhadap OCB. Schappe (1998) membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB. Krishnan *et al.* (2009) melakukan penelitian pada 85 orang staf administrasi dari lembaga pendidikan tinggi publik di Malaysia, yang menunjukkan bahwa baik kepuasan kerja intrinsik maupun kepuasan kerja ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap OCB. Menurut Alotaibi (2001), variabel persepsi keadilan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja seringkali dipertimbangkan sebagai anteseden terhadap *extra-role behavior* dalam organisasi. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa variabel persepsi keadilan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif signifikan terhadap perilaku OCB.

Hipotesis 5 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior

5. Kerangka Pemikiran

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

Litwin & Stringer's (1966) iklim organisasi sebagai satu set ciri yang dapat diukur tentang lingkungan kerja, yang bergantung pada persepsi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan dianggap dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka. Iklim organisasi ini dimensinya, yaitu struktur organisasi, standar, tanggung jawab individu, dukungan dan komitmen yang terdiri dari 4 (empat) pertanyaan dengan skala lima poin (skala likert).

Komitmen organisasional merupakan sikap loyal dari pekerja organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan. Alat ukur komitmen organisasi dari Meyer dan Allen (1997) indikatornya adalah komitmen *affective*, komitmen *continuance* dan komitmen *normative* yang terdiri dari 3 (tiga) pertanyaan dengan skala lima poin (skala likert).

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku pegawai perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktifitas individual pegawai (Organ, 1999). Dimensi yang paling sering digunakan untuk mengkonseptualisasi OCB adalah Dimensi OCB menurut Organ *et al.* (2006) yakni *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy dan Civic Virtue*. yang terdiri 5 (lima) pertanyaan dengan skala lima poin (skala likert).

Menurut Luthans (2006) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. Dimensi itu adalah Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*), Atasan (*Supervision*), Teman sekerja (*Workers*), dan Promosi (*Promotion*), yang terdiri dari 4 (empat) pertanyaan dengan skala lima poin (skala likert).

2. Jenis dan sumber data, populasi dan teknik pengambilan sampel

Menurut Hasan (2002) data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer di dapat dari sumber informan yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Data primer ini antara lain; catatan hasil wawancara, hasil observasi lapangan dan data-data mengenai informan. Dalam hal ini data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden yaitu Pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, maka teknik yang digunakan adalah sensus. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Peternakan dan perikanan Kabupaten Semarang sebanyak 177 orang.

3. Teknik Analisa Data

Model yang digunakan untuk menganalisa dengan menggunakan *the structural Equation Modelling (SEM)* dari paket *software statistic AMOS* dalam model dan pengkajian hipotesis. Model persamaan structural SEM adalah sekumpulan teknik-teknik statistikal yang

memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relative rumit secara simultan. Yang dimaksud rumit adalah model simultan yang dibentuk melalui lebih dari satu variable dependen pada saat yang sama berperan sebagai variable independen bagi hubungan berjenjang lainnya (Ferdinand, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

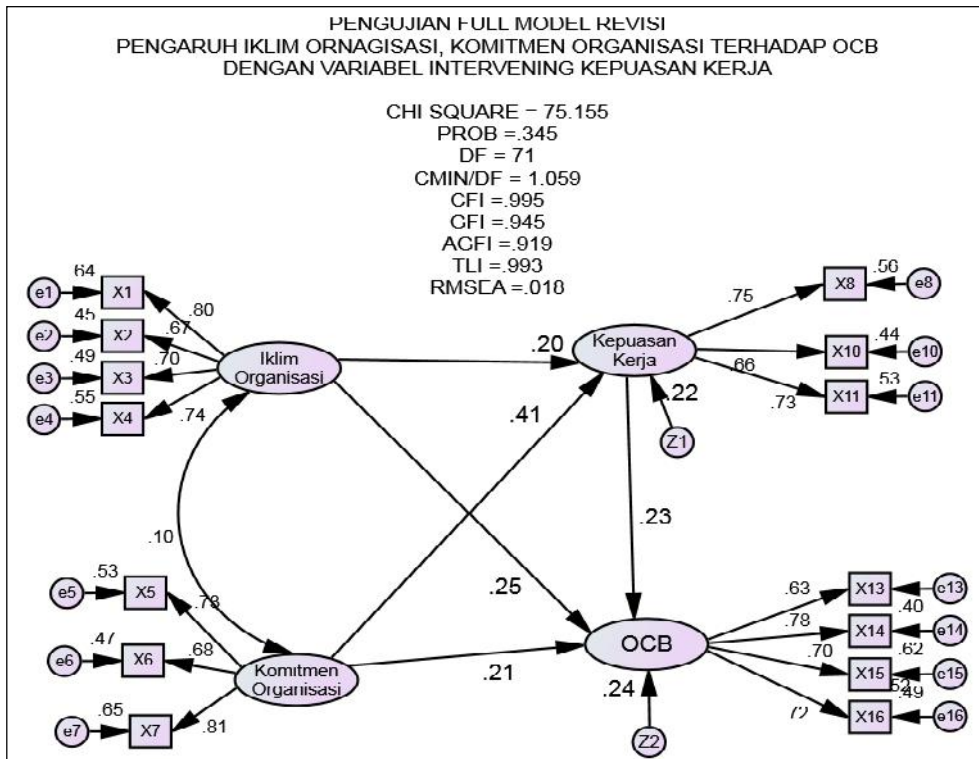
1. Diskripsi variabel.

Berdasar hasil penelitian diketahui diskripsi masing-masing variabel dan dapat dijelaskan dari masing-masing indikator pembentuknya. Skor rata-rata iklim organisasi 84.50% yang menunjukkan bahwa secara umum iklim organisasi sangat baik. Skor rata-rata komitmen organisasi termasuk tinggi dengan skor 81,81 %, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi di Dinas Peternakan dan perikanan Kabupaten Semarang cukup kuat . Data variabel kepuasan kerja diketahui rata-rata skornya 82,72% dengan kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang memiliki tingkat kepuasan yang baik. Sementara itu OCB pada Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang menunjukkan kategori tinggi dengan skor 82%, hal ini menunjukkan bahwa pegawai dalam menjalankan tugas pokok fungsinya melebihi dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan.

2. Analisis Data

Terhadap data dengan hasil pengujian SEM menunjukkan bahwa model dapat diterima dan sesuai dengan data yang digunakan dalam penelitian ini. Maka hasil analisis dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 2
Pengujian Full Structural Equation Modelling (SEM)



Sumber : data diolah, 21

Uji terhadap hipotesis menunjukkan bahwa bahwa model dapat diterima dan sesuai dengan data yang digunakan dalam penelitian ini. Pengukuran memenuhi kriteria *Goodness of fit* dengan *Chi-square* sebesar 75,155 dan tingkat signifikan sebesar 0,345 menunjukkan model persamaan struktural yang baik. Hasil pengujian SEM dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Hasil Pengujian SEM

No	Goodness of fit index	Cut of value	Hasil analisis	Evaluasi model
1	2 - Chi-Square	92,808	79,155	Baik
2	Significancy Probability	≥ 0,05	0.345	Baik
3	CMIN/DF	≤ 2,00	1.059	Baik
4	GFI	≥ 0,90	0,945	Baik
5	AGFI	≥ 0,90	0.919	Baik
6	TLI	≥ 0,95	0,993	Baik
7	CFI	≥ 0,95	0,995	Baik
8	RMSEA	≤ 0,08	0.018	Baik

Sumber : Data primer diolah, 21

Hasil Full model SEM dapat diartikan bahwa hubungan antar variabel laten dengan indikator dinyatakan signifikan. Hasil uji koefisien regresi menunjukkan nilai yang memenuhi syarat yakni CR berada diatas nilai 1,96 dengan probabilitas <0.05. Semua indek pengukuran CMIN/DF, GFI, AGFI, TLI, CFI dan RMSEA berada pada rentang yang diharapkan. Hal ini karena data yang diambil merupakan data otentik dari lapangan.

Tabel 2
Regression Weights Standardized SEM

Pengaruh Antar Variabel	Estimate	Standardized estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kepuasan_Kerja <--- Iklim_Organisasi	.191	.203	.086	2.232	.026	par_11
Kepuasan_Kerja <--- Komitmen_Organisasi	.373	.407	.094	3.944	***	par_12
OCB <--- Iklim_Organisasi	.189	.249	.072	2.642	.008	par_13
OCB <--- Komitmen_Organisasi	.154	.209	.076	2.013	.044	par_10
OCB <--- Kepuasan_Kerja	.187	.233	.093	2.022	.043	par_9

Sumber : Data primer diolah, 2021

3. Pengujian Hipotesis

Setelah semua asumsi dapat dipenuhi dari perhitungan model SEM, selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis sebagaimana diajukan pada bab sebelumnya. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menganalisa nilai CR (*critical ratio*) yang dihasilkan dari suatu hubungan kasualitas dari hasil pengolahan SEM.

1. Hipotesis 1 bertujuan menguji apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Dari analisis pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai CR sebesar 2.232 dan dengan probabilitas sebesar 0.026. Kedua nilai tersebut menunjukkan hasil yang memenuhi syarat yaitu CR diatas diatas 1.96 dan probabilitas dibawah 0,05, dengan demikian Hipotesis 1 diterima. Melihat nilai estimate yang bernilai positif dapat diartikan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja adalah positif artinya semakin baik iklim organisasi maka makin tinggi kepuasan kerja pegawai.
2. Hipotesis 2 bertujuan menguji apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Dari analisis pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai CR sebesar 3,944 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut menunjukkan hasil yang memenuhi syarat yaitu CR diatas 1.96 dan probabilitas dibawah 0,05, dengan

demikian Hipotesis 2 diterima. Melihat nilai etimate yang bernilai positif dapat diartikan bahwa pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja adalah positif artinya semakin baik Komitmen Organisasi makin tinggi kepuasan kerja pegawai.

3. Hipotesis 3 bertujuan menguji apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap terhadap OCB pegawai. Dari analisis pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai CR sebesar 2.642 dan dengan probabilitas sebesar 0.008. Kedua nilai tersebut menunjukkan hasil yang memenuhi syarat yaitu CR diatas diatas 1.96 dan probabilitas dibawah 0,05, dengan demikian Hipotesis 3 diterima . Melihat nilai etimate yang bernilai positif dapat diartikan bahwa pengaruh Iklim Organisasi berpengaruh terhadap terhadap OCB.
4. Hipotesis 4 bertujuan menguji apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap terhadap OCB pegawai. Dari analisis pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai CR sebesar 2.013 dan dengan probabilitas sebesar 0.044 Kedua nilai tersebut menunjukkan hasil yang memenuhi syarat yaitu CR diatas diatas 1.96 dan probabilitas dibawah 0,05, dengan demikian Hipotesis 4 diterima. Melihat nilai etimate yang bernilai positif dapat diartikan bahwa pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB adalah positif artinya semakin baik Komitmen Organisasi makin tinggi OCB pegawai.
5. Hipotesis 5 bertujuan menguji apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap terhadap OCB pegawai. Dari analisis pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai CR sebesar 2.022 dan dengan probabilitas sebesar 0.043. Kedua nilai tersebut menunjukkan hasil memenuhi syarat yaitu CR diatas diatas 1,96 dan probabilitas dibawah 0,05 dengan demikian Hipotesis 5 diterima. Melihat nilai etimate yang bernilai positif dapat diartikan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB adalah berpengaruh positif dan signifikan

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah melakukan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya bahwa iklim organisasi yang ada dalam keadaan yang baik dan kondusif maka, akan meningkatkan kepuasan pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang.
- b. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin kuat komitmen organisasi maka, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang.
- c. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizeship Behavior* (OCB), artinya bahwa Iklim organisasi yang tinggi mampu meningkatkan

Organizational Citizeship Behavior (OCB) pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang.

- d. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizeship Behavior* (OCB), hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Komitmen organisasi mampu meningkatkan *Organizational Citizeship Behavior* (OCB) pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang.
- e. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizeship Behavior* (OCB), hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat *Organizational Citizeship Behavior* (OCB) pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang.

1. Saran

- a. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai, perlu adanya apresiasi dan perhatian dari atasan pada bawahan dalam rangka peningkatkan prestasinya. Organisasi perlu memberikan kesempatan seluasnya pada pegawai untuk mengembangkan ide dan inisiatif sesuai dengan kemampuan pegawai dalam penyelesaian pekerjaannya.
- b. Dalam rangka peningkatan *Organizational Citizeship Behavior* (OCB) Pegawai, perlu dilakukan dengan membangun komunikasi yang intensif baik antar atasan dan bawahan maupun antar sesama rekan kerja. Komunikasi yang baik akan membuat pegawai peduli terhadap pekerjaan yang belum terselesaikan sesama rekan kerja, sehingga tumbuh rasa solidaritas dan rasa ikhlas antar sesama rekan kerja saling berkeinginan untuk membantu rekan kerja yang beban kerjanya berlebihan.
- c. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengembangkan kemampuan secara maksimal dan melakukannya perkerjaannya sesuai kewajiban dan potensi yang ada. Disamping itu penempatan pegawai untuk dapat memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sesuai dengan kompetensi masing-masing. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu meningkatkan produktifitas dan tercapainya tujuan organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmadizadeh, Zahra., Sedighe Heydarinejad., Farzan Farzam., Nahid Shetab Boshehri. 2012. *Investigation the Relation between Organizational Climate and Organizational Citizenship Behavior*. **International Journal of Sport Studies**. Vol., 2 (3), 163-167.
- Amilin, Rosita dewi , 2008. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan public dengan role stress sebagai variable moderating, **Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia**. Vol 12 No. 1.
- Brahmasari, Ida Ayu, 2008. Pengaruh variable Iklim Organisasi, Komitmen dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizeship Behavior* Pegawai. **Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis dan sector public**. Vol. 4 No. 3.
- Djati, S. P., dan Rini, W. A.2011. Penerapan Organizational Citizenship Behavior dalam Manajemen Sumber Daya Manusia pada Perguruan Tinggi. **Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis**. Vol.2 No. 2.Halaman :259-272.
- Faruk, Ömer. 2013. *Relationship Between The Facets Of Job Satisfaction And The Dimensions Of Organizational Citizenship Behavior: Mediating Role Of Organizational Commitment*. **The Journal Of Faculty Of Economics And Administrative Sciences**. Vol.18, No.1, Pp.243-269.
- Ferdinand, Augusty. 2006. **Structural Equation Modeling dalam penelitian Manajemen**. Semarang: Badan Penerbit Unicersitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. **Aplikasi Analisis Mutivariate dengan Program SPSS**.Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. Konsep dan **Aplikasi dengan Program Amos 21.0**. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardjana wiandré. 2006. Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusia. **Jurnal Ilmu Komunikasi**. Volume 3, Nomor 1 , Juni: 1-36.
- Hasan, M. Iqbal, 2002. **Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya**,.Jakarta Ghalia Indonesia.
- Idrus, Muhammad. 2006. Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai. **Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro**. Vol.3 No. 1, Juni.
- Mutaqin, Wawan Ridwan. 2010. Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi Di Politeknik Kesehatan Surakarta., Tesis Program Pasca Universitas sebelas Maret Surakarta.
- Ngadiman., Anis Eliyana, & Dwi Ratmawati.2013. *Influence of Transformational Leadership and OrganizationClimate to the Work Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on the Educational Personnel of Sebelas Maret University, Surakarta*. **Europe Journal Of Business And Management**. Vol.5 No. 10.
- Oemar, Yohanes. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan kerja, komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizeship Behavior*. **Jurnal Aplikasi Manajemen**. Vol 11 No. 1.
- Paramita, Arina Ratna.2008. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi OCB Pegawai Kontrak (Studi Pada Pegawai Kontrak Di Universitas Diponegoro Semarang). Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen UNDIP Semarang .

- Paramita, Patricia Dhiana. 2013. *Orgatizotional Citizenship Behavior (OCB): Aspek Dari Aktivitas Individual Dalam Bekerja*. " **Dinamika Sains**. Vol.10 No.24.
- Pradhiptya, Anja Raksa. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Dengan Mediasi Komitmen Organisasional. **Jurnal Ilmu Manajemen**. Volume 1 Nomor 1.
- Purba Debora Efflina Dan Ali Nina Liche Seniati. 2004. Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citenzhip Behavior*. **Makara Sosial Humaniora**. Vol. 8, No. 3, Desember : 105-111.
- Purnama Chamdan. 2013. *Influence Analysis Of Organizational Culture Organizational Commitment Job And Satisfaction Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Toward Improved Organizational Performance International*. **Journal Of Business, Humanities And Technology**. Vol. 3 No. 5.
- Rahmi, B. Maptuhah. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dan Komitmen Organisasional Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Guru Tetap Sma Negeri Di Kabupaten Lombok Timur) Tesis Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Rahajaan, TEV., Bambang Swasto, Kusdi Rahardjo. 2013. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerjadan *Organizational Citizenship Behavior*. **Jurnal provit**. Vol 6 No. 2.
- Roem, As'ad., Fritha Feriyani. 2006. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Komitmen Provisional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi Sebagai Intervening, **Jurnal Akuntansi**. Vol 6 No. 3.
- Sambung, R., A Thoyib, Ea Troena. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kepribadian Dan Profesionalisme Dosen Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen (Studi Pada Universitas Palangka Raya). **Jurnal Aplikasi Manajemen**. Vol 10 No 1.
- Setyawan, Donny. 2005. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Relevansinya Terhadap Komitmen Organisasi. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen UNDIP Semarang.
- Sharma, Jai Prakash., Naval Bajpai, Umesh Holani. 2011. *Organizational Citizenship Behavior in Public and Private Sector and Its Impact on Job Satisfaction: A Comparative Study in Indian Perspective*. **International Journal of Business and Management**. Vol. 6, No. 1; January.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle. Eddy M. Sutanto, Dan Roy Setiawan. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai Pt. Surya Timur Sakti Jatim. **Agora**. Vol. 1, No. 1.
- Suhanto, Edi. 2009. Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Di Bank Internasional Indonesia). Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen UNDIP Semarang (Tidak dipublikasikan).
- Suma, Saimir., Jonida Lasha. 2013. *Job Satisfaction And Organizational Commitment: The Case Of Shkodra Municipality*. **European Scientific Journal Edition**. Vol.9, No.17 June.

- Susanty, Etty . 2012. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Pada Universitas Terbuka. **Jurnal Organisasi Dan Manajemen**. Volume 8, Nomor 2, September : 121-134.
- Trisnaningsih, Sri .2004. *Motivasi Sebagai "Moderating Variable" Dalam Hubungan Antara Komitmen Dengan Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Akuntan Pendidik Di Surabaya)*.**Jurnal Maksi**, 4 .Issn 1412-6680.
- Utami,Herta Sudyanti., Db.Paranoan, M.Gunthar Riady. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Samarinda . **Ejournal Administrative Reform**. Vol 1 (2) : 356-369.
- Wibowo, Edi., Wiwik Susilowati. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behaviour*, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja. **Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan** . Vol. 10, No. 1, April : 66 – 73.