

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA KARYAWAN ADMINISTRATIF DI LINGKUNGAN
UNIVERSITAS WIJAYA KUSUMA SURABAYA)**

Kristiningsih, Dewi Nuraini

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of job satisfaction on organizational citizenship behavior with affective commitment as a mediating variable. The research took the case to the administrative employees at Wijaya Kusuma University Surabaya.

This research uses purposive simple random sampling where the respondent is selected with criterion: has been working in UWKS for one year or more than one year.

There are 13 existing departments including administrationbureauand administration of the faculty. From the 150 respondents elected, it was only 117 questionnaires that are eligible for processing. The analytical technique used in this research is Structural Equation Model by using AMOS ver 16 program statistic.

From the nineteen job satisfaction indicators only nine are valid and reliable, while the five indicators for OCB are valid and reliable. Likewise seven indicators for commitment are valid and reliable. The result of the research shows that job satisfaction has a direct effect on affective commitment. While Commitment has no significant effect on OCB, likewise Job satisfaction has no direct effect on OCB. So Commitment is not a mediating variable that connects between the job satisfaction and OCB.

Keyword : Job satisfaction, affective commitment, organizational citizenship behaviour

Correspondence to : kristiningsih_uwks@yahoo.co.id

PENDAHULUAN / INTRODUCTION

Perubahan lingkungan dan teknologi yang cepat meningkatkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi. Untuk itulah dalam organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang dapat mewujudkan efektifitas organisasi dan mencapai tujuan organisasi dalam membangun organisasi menuju *high performance organization*

Hal ini menjadikan sumberdaya manusia sebagai bagian dari organisasi yang harus dipacu dan ditingkatkan efisiensi dan produktifitasnya. Agar bisa mencapai sasaran tersebut organisasi atau perusahaan perlu menciptakan situasi yang dapat mendorong dan memungkinkan sumberdaya manusia atau karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilannya secara optimal. Salah satu upaya yang bisa dilakukan oleh perusahaan

adalah dengan memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya menimbulkankomitmen yang dimiliki terhadap organisasi menjadi semakin tinggi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi pada perusahaan lebih mungkin akan berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan jauh lebih melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan. Oleh karena itu karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan cenderung melakukan pekerjaan yang dengan lebih dari tugas yang diberikannya.

Salah satu perilaku penting bagi efektivitas organisasi adalah OCB (*organizational citizenship behavior*), hal ini seperti yang dikemukakan oleh Katz, (dalam Utomo 2002) yang mengidentifikasi adanya 3 kategori perilaku pekerjaan yang penting bagi efektivitas organisasi, dimana ketiga kategori tersebut adalah : pertama individu harus masuk ke dalam dan tinggal di dalam sebuah organisasi, kedua mereka harus menyelesaikan peran khusus dalam suatu pekerjaan tertentu dan ketiga mereka harus terikat pada aktivitas yang inovatif fan spontan melebihi persepsi perannya. Kategori terakhir itulah yang sering disebut sebagai *organizational citizenship behavior* atau OCB.

Peran perilaku yang dituntut dari seorang karyawan meliputi *in role* dan *extra role*. *In role* adalah peranan yang diminta organisasi dari seorang karyawan sesuai dengan *job description* dan sesuai dengan imbalannya. Sedangkan *extra role* adalah peranan yang diminta perusahaan dari seorang karyawan yang tidak berkaitan dengan *job description* dari karyawan tersebut atau melebihi dari yang seharusnya. Hal ini sangat diperlukan untuk mencapai keefektifan dan kesuksesan suatu organisasi. Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi lebih mungkin untuk berperilaku *extra role*.

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak langsung berhubungan dengan produktifitas individu (Bateman & Organ dalam Steers, Porter, Bigley, 1996). Menurut Organ (1988), OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan system reward formal organisasi tetapi dapat meningkatkan efektifitas organisasi. Ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

Bolon (1997) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* banyak terjadi pada karyawan yang bekerja pada bidang kesehatan, seperti dokter atau perawat. Pada penelitian ini akan dikaji apakah *organizational citizenship behavior* juga dapat terjadi pada karyawan yang bekerja dalam bidang yang berbeda dengan sample penelitian pada Bolon (1997), walaupun demikian, karyawan bagian administrasi juga seringkali memiliki pekerjaan yang berlebih, karena itu *organizational citizenship behavior* sering terjadi pada lingkungan sekitar, namun belum pernah diukur.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku OCB dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian dilakukan pada karyawan administratif di lingkungan Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *job satisfaction* berpengaruh langsung terhadap OCB pada karyawan administratif di lingkungan

Universitas Wijaya Kusuma Surabaya?

2. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *affective commitment* pada karyawan administratif di lingkungan Universitas Wijaya Kusuma Surabaya?
3. Apakah *affective commitment* berpengaruh terhadap *OCB* pada karyawan administratif di lingkungan Universitas Wijaya Kusuma Surabaya?
4. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *OCB* melalui *affective commitment* pada karyawan administratif di lingkungan Universitas Wijaya Kusuma Surabaya?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung *job satisfaction* terhadap *OCB* pada karyawan administratif di lingkungan Universitas Wijaya Kusuma Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *affective commitment* pada karyawan administratif di lingkungan Universitas Wijaya Kusuma Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh *affective commitment* terhadap *OCB* pada karyawan administratif di lingkungan Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *OCB* melalui *affective commitment* pada karyawan administratif di lingkungan Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

II, TELAAH PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Definisi kepuasan kerja dijelaskan oleh Wagner III & Holen Beck (2002:134) bahwa, “kepuasan kerja sebagai perasaan menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi seseorang mengenai apa yang dirasakan dalam suatu pekerjaan atau perasaan yang timbul dari nilai-nilai penting yang terdapat dalam suatu pekerjaan.” Sedangkan Luthans (2005:212) mengartikan kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja tercapai apabila karyawan merasa bahwa apa yang didapat dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

Teori-teori Kepuasan Kerja

Wexley dan yukl (1977) dalam As'ad (2004:105) menjelaskan beberapa teori-teori yang mengungkapkan masalah kepuasan kerja diantaranya adalah :

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori kepuasan kerja ini mula-mula dikemukakan oleh Porter (1961), menjelaskan bahwa keadilan ditentukan oleh keseimbangan antara apa yang dirasakan seseorang sebagai hal yang harus diterima dengan apa yang secara nyata ia terima. Kepuasan kerja seseorang bergantung pada selisih (*discrepancy*) antara harapan-harapan, kebutuhan-kebutuhan atau nilai-nilai yang seharusnya dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsi yang telah diperoleh.

2. Teori keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan pada tahun 1963 oleh seorang ahli psikologi sosial yang bernama J. Stacy Adams. Inti dari teori ini adalah seseorang akan merasa puas atau tidak

puas tergantung dari apakah ia merasakan keadilan dan ketidakadilan atas suatu keadaan.

3. Teori Dua Faktor Herzberg (*Herzberg's Two Factor Theory*)

Teori ini mula-mula dikemukakan oleh Herzberg. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yakni yang pertama *dissatisfiers* atau *hygiene factors* dan yang kedua adalah *satisfiers* atau *motivators*.

- a. *Dissatisfiers* atau *Hygiene Factors*
Dissatisfiers adalah serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan (*job context*), yang mengakibatkan rasa tidak puas (*dissatisfaction*).
- b. *Satisfiers* atau *Motivators*
Satisfiers adalah serangkaian kondisi intrinsik yang menjadi sumber kepuasan kerja. Menurut Herzberg dalam As'ad (2004:108), "*satisfiers* atau *motivator* merupakan faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kenaikan jabatan."

Komitmen Organisasi

Pengertian komitmen organisasi menurut Robbins (2007 : 94) adalah sebagai keadaan di mana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, serta berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu.

Selanjutnya Steers dan Porter (1983 : 525) mengemukakan adanya tiga karakteristik yang bisa digunakan sebagai pedoman telaah komitmen kerja, yaitu :

- a. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki organisasi kerja.
- b. Terdapatnya keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap dapat menjadi anggota organisasi tersebut.

- c. Adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi kerja.

Komponen Komitmen Organisasi

Bentuk komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1991) dibedakan atas tiga komponen, yaitu :

- a. Komponen *afektif* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Greenberg dan Baron (1993:175) menyatakan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi organisasi karena ia sejalan dan memang berkeinginan untuk melakukannya.
- b. Komponen *normatif* merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Greenberg dan Baron (1993:175) berpendapat komitmen ini berhubungan dengan pendekatan *side best* atau pendekatan orientasi sisi pertaruhan yang menunjukkan kuatnya tendensi kebutuhan seseorang untuk terus bekerja bagi organisasi.
- c. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Greenberg dan Baron (1993:175)

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Utomo (2002) perilaku kerja *the extrarole* sering diistilahkan sebagai "*organizational citizenship behavior* atau sering juga disebut *prosocial behavior*, namun dari berbagai istilah tersebut memiliki suatu pengertian yang sama, yaitu suatu perilaku kerja karyawan yang bekerja tidak hanya pada tugasnya (*in-role*), tapi juga bekerja tidak secara kontrak mendapatkan kompensasi berdasarkan sistem penghargaan atau sistem penggajian formal (*beyond the job*)".

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.

Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasional dengan OCB

Perilaku *extra-role* dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior (OCB)*, dan orang yang menampilkan perilaku OCB. OCB (*organizational citizenship behavior*)

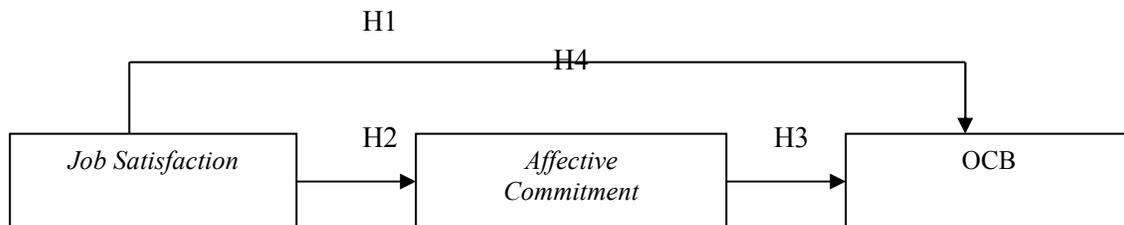
mencakup kepribadian dan sikap yang merupakan perilaku anggota organisasi. Dasar kepribadian untuk OCB ini merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan sungguh-sungguh. Contoh perilaku yang termasuk kelompok *OCB* adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja (Robbins, 2001

H1 = *Job satisfaction* berpengaruh langsung terhadap *OCB*. pada karyawan administratif di lingkungan Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

H2 = *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *affective commitment*. pada karyawan administratif di lingkungan Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

H3 = *Affective commitment* berpengaruh terhadap *OCB* .pada karyawan administratif di lingkungan Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

H4 = *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *OCB* melalui *affective commitment* pada karyawan administratif di lingkungan Universitas Wijaya Kusuma Surabaya



METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan tata usaha administratif pada unit satuan tugas yang meliputi delapan fakultas, yaitu fakultas hukum, fakultas ekonomi, fakultas teknik, fakultas pertanian, fakultas Fisip, fakultas bahasa dan Sains, fakultas kedokteran hewan, serta fakultas kedokteran, ditambah dengan karyawan administratif pada BAU, BAK, BAA, UPM dan LPPM di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, dengan masa kerja minimal 1 tahun, dan merupakan karyawan tetap. Pada penelitian ini, seluruh anggota populasi dijadikan objek penelitian, sehingga teknik pengambilan sample dilakukan secara sensus.

Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibagi dalam tiga bagian dan didefinisikan sebagai berikut:

1. Variabel Independent (X), yaitu *job satisfaction*.
Merupakan pernyataan karyawan mengenai perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki. Diukur dengan indikator menurut *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* yang terdiri dari 19 indikator. (Feldman dan Arnold, 1993)
2. Variabel Dependent (Y), yaitu *Organizational citizenship behavior*.
Merupakan sikap maupun tindakan dari karyawan mengenai aktifitas yang dilakukan secara *ekstra role* dan atas dasar sukarela, serta tidak berhubungan dengan system imbalan dalam organisasi UWKS
Organizational citizenship behavior dapat diukur dengan menggunakan indikator (Mc Cook, 2002) terdiri

dari 5 indikator: altruism, courtesy, civic virtue, conscientiousness, sportmanship

3. Variabel mediasi (Z), yaitu *Affective commitment*.

Merupakan pernyataan responden mengenai emosionalnya, identifikasinya, serta keterlibatannya dalam organisasi.

Affective commitment dapat diukur dengan menggunakan indikator (Davis, 2006) dengan 7 indikator: kemauan, kesetiaan, kebanggaan, penerimaan pada tujuan, penerimaan pada nilai, kepercayaan pada tujuan, kepercayaan pada nilai

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap administrasi yang ada di lingkungan Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, dengan syarat telah bekerja lebih dari satu tahun. Kuesioner disebarkan sebanyak 200 lembar, namun kembali 125 lembar dan yang dapat diolah hanya sebanyak 117 kuesioner. Rincian kuesioner yang diolah adalah sebagai berikut :

Uji Model SEM

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model (SEM)*. Namun demikian beberapa tahapan analisis akan dilakukan untuk membentuk satu model yang terbaik. Model analisis SEM dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Tabel *Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indeks*

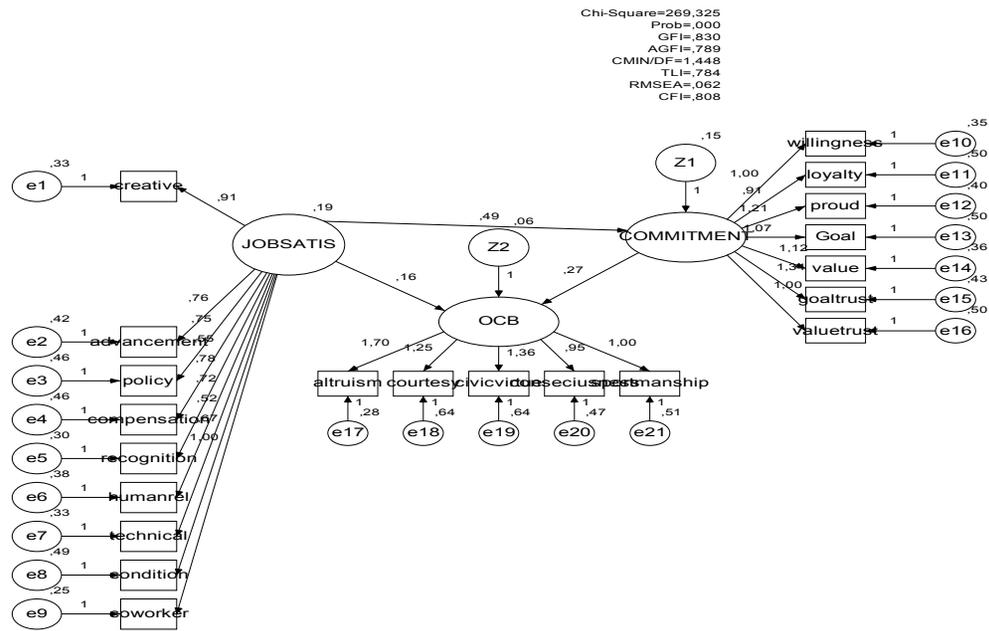
Goodness Of Fit Index	Cut-off Value	Hasil model	Keterangan
Chi-Square	214,477*	269,325	Kurang baik
Probabilitas	$\geq 0,05$	0,000	Kurang baik
GFI	$> 0,900$	0,830	Marginal
AGFI	$> 0,900$	0,789	Kurang baik
TLI	$> 0,950$	0,784	Kurang baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,062	Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	1,448	Baik

Sumber : Data primer diolah

*Nilai Chi Square dengan df 187 pada signifikansi 5%

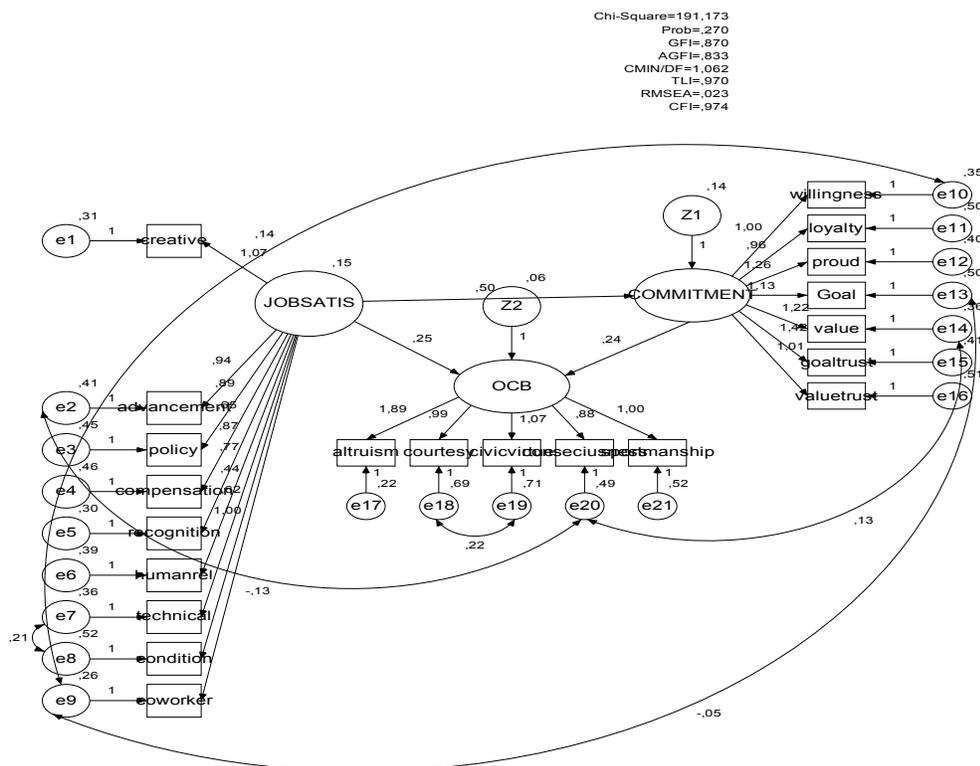
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa model penelitian tidak memenuhi nilai GOF yang direkomendasikan, disimpulkan bahwa model penelitian tidak fit dengan data yang diperoleh. Oleh karena itu, ujihipotesis/structural model tidak dapat dilakukan. Apabila model tidak fit dengan data, tindakan-tindakan berikut bisa dilakukan Memodifikasi model dengan menambahkan atau menghilangkan koneksi/ garis hubung (Arbucle).

Gambar 4.1 Model SEM



Sumber : Hasil Uji SEM

Gambar 4.2 Model SEM setelah dimodifikasi



Sumber : Hasil Uji SEM

Uji *Goodness of Fit* (GOF) :

1. Statistik *Chi-Square* (χ^2) makin kecil makin baik ($p > 0,05$) (Hair, et.al. 1995). Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Chi-Square* sebesar 191,173 dengan memiliki nilai probabilitas sebesar $0,270 > 0,05$, sehingga model yang diajukan oleh penulis sudah sesuai dan bisa digunakan.
2. RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*); adalah sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi statistik *Chi-Square* (χ^2), nilai makin kecil makin baik ($\leq 0,08$) Dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai RMSEA sebesar $0,023 < 0,08$. Karena nilainya sudah di

- bawah nilai *cut-off value* maka model yang penulis ajukan bisa dipakai atau digunakan dalam penelitian ini.
3. CMIN/DF (*The Minimum Sample Discrepancy Function*), umumnya dilaporkan oleh peneliti sebagai salah satu indikator mengukur tingkat fitnya sebuah model. (Arbuckle, 1997). Dari perhitungan yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.9, diketahui bahwa nilai CMIN/DF sebesar $1,062 < 2,0$. Karena nilainya sudah di di bawah nilai *cut-off value* maka model yang penulis ajukan bisa diterima dan digunakan dalam penelitian ini.

4.3. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.10 Hasil Uji SEM

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
COMMITMENT	<---	JOBSATIS	,501	,148	3,395	***	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
OCB	<---	JOBSATIS	,250	,136	1,841	,066	
OCB	<---	COMMITMENT	,238	,123	1,933	,053	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
COMMITMENT	<---	JOBSATIS	,461
OCB	<---	JOBSATIS	,327
OCB	<---	COMMITMENT	,338

Sumber : Data primer diolah

Tabel di atas dapat dipergunakan untuk menguji hipotesis yang penulis ajukan, yaitu sebagai berikut:

- H1 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Hasil pengujian hipotesis 1 mendapatkan bahwa parameter estimasi hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen diperoleh nilai sebesar 0,461. Pengujian menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai C.R = 3,395 dengan probabilitas = 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti Hipotesis 1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen diterima atau terbukti kebenarannya.
- H2 : Komitmen berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil pengujian hipotesis 2 mendapatkan bahwa parameter estimasi hubungan antara komitmen dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diperoleh nilai sebesar 0,338. Pengujian menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai C.R = 1,933 dengan probabilitas = 0,053 ($p > 0,05$). Hal ini berarti Hipotesis 2 tidak diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan komitmen berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak diterima atau tidak terbukti kebenarannya.

- H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil pengujian hipotesis 3 mendapatkan bahwa parameter estimasi hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diperoleh nilai sebesar 0,327. Pengujian menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai C.R = 1,841 dengan probabilitas = 0,066 ($p > 0,05$). Hal ini berarti Hipotesis 3 tidak diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak diterima atau tidak terbukti kebenarannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen.
2. Komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Saran

1. Penelitian ini belum mampu menggambarkan fenomena *organizational citizenship behavior* dengan jelas karena keterbatasan metode yang digunakan. Untuk penelitian serupa, disarankan perlunya longitudinal study.

Hal tersebut perlu dilakukan berdasarkan adanya perbedaan hasil penelitian mengenai topik yang sama yaitu *organizational citizenship behavior*.

2. Memperluas penelitian tidak hanya pada kepuasan dan OCB, namun perlu diperluas pada variabel motivasi, dan Kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arishanti dan Ritandiyono. 2005. *Persepsi Karyawan Terhadap Keadilan Dalam Pemberian Upah Dengan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction; Wages; Perception)*. PDII – umu. Kementerian Negara Riset dan Teknologi Republik Indonesia.
- As'ad, Moh., 2004. *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Bashaw & Grant. 1994. (p.48), dalam <http://kuliahgratis.net/konsep-dan-pengertian-komitmen-staf-dan-karyawan/>. Paragraph: 9th.
- Bateman & Organ, dalam Steers, R.M., L.W. Porter. & G.A. Bigley. 1996. *Motivation and leadership at work*. New York: McGraw-Hill.
- Bolon, Douglas S., 1997. Organisational Citizenship Behavior Among Hospital Employees: A Multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Hospital and Health Services Administration* 42, pp 221-241.
- Brooke, Russell, Price, 1988:(p.139-145), dalam <http://kuliahgratis.net/konsep-dan-pengertian-komitmen-staf-dan-karyawan/>. Paragraph: 2th.
- Davis, Victoria A, 2006. Antecedent and Consequences of Organizational Commitment among Pakistani University Teachers. *Journal Applied HRM Research* 11, pp 39-64.
- Davis, Keith. (1985) dalam Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT.Rafika Aditama
- Davis, Keith dan William F., 1984. *Business and Society*. 5th Ed. McGraw Hill, Japan.
- Dessler Gary, (2000) *Human Resources management*, 8th ed, prentice hall, inc upper saddle river new jersey
- Feldam G. D & Hugh J, Arnold, 1993. *Managing Individual and Group Behavior in Organization*, South-Western Publishing Co., Cincinnati, West Chicago.
- Gautam, et al. 2005. Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment In Nepal. *Asian Journal of Social Psychology* 8, pp 305-314.
- George, J.M & Jones, G.R. 2005. *Understanding and Managing Organization Behavior*. 4th edition. N.J. Upper Saddle River.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (1993). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing The Human Side of Work* (4th ed.). Needham Heights: Allyn & Bacon
- Ivancevich, John M, Michael T. Matteson, 1991. *Organizational Behavior and Management*, Plano-Texas: Business Publications, Inc.
- Kaihatu, T. Stefanus dan Wahyu A. Rini. 2007 *Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran: Studi Pada Guru-guru SMU di Kota Surabaya*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 98. No. 1 :49-61, dalam <http://www.psikomedia.com/article/pdf?id=2450>
- Katz, dalam Utomo, K.B, 2002. Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Perilaku Citizenship, Kepuasan Kerja dan Perilaku Organisasional. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*
- Lincoln, James R., 1989.(p.89-106), dalam <http://kuliahgratis.net/konsep-dan-pengertian-komitmen-staf-dan-karyawan/>. Paragraph: 9th
- Locke, French.(1994), dalam Priyanto, Eko Mardi, 2005. *Analisis hubungan job embeddedness, konflik kerja keluarga, kepuasan kerja, kepuasan keluarga, dan kepuasan hidup : Studi di PT Pertamina UP VI Balongan*. Tesis, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior 10th Edition*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Manullang, Marihot. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Jakarta: Salemba Empat.
- McCook, Keith Douglas, 2002. *Organisational Perception and Their Relationships to Job Attitudes, Effort, Performance, and Organizational Citizenship Behaviors. Dissertation.* Louisiana State University.
- Meyer dan Allen, 1991, "A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resources Management Review*. Vol 01, pp. 61-89 dalam Luthans, Fred., 1995, *Organizational Behavior*, Seventh Edition, McGraw-Hill, Inc.
- Mitchel T.R., 1982. *People in Organization : in Introduction to Organization Behavior*, MC. Graw Hill Book Comp. Tokyo
- Mowday R.t., 1982. *Employ Organization Linkages : The Psychology of Commitment Abstein, and Turn Over*, Academic, inc, London
- Newstrom, Jhon W. & Keith Davis., 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta: Erlangga
- O'Reilly, Charles. 1989.(p:9-25), dalam <http://kuliahgratis.net/konsep-dan-pengertian-komitmen-staf-dan-karyawan/>. Paragraph 4th.
- Organ, D. W. 1988. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*.Lexington, MA: Lexington Books.
- Porter, L.W. 1961. "A study of perceived Need Satisfaction in Bottom and Middle Management Jobs." *Journal of Applied Psychology*, February, 1-10.
- Robbins, S. P, 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jakarta : Penerbit Prenhallindo.
- _____,2001. *Organizational Behavior*, Edisi sembilan, New Jersey: Prentice-Hall.
- _____,2007. *Organizational Behavior*,12th Edition, New Jersey: Prentice-Hall.
- Schnake, Mel E, dan Michael P. Dumler, 2003. Levels of Measurement and Analysis Issues in organizational citizenship behavior research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 76, pp 283-301
- Steers, RM and Porter, L. W., 1983. *Motivation and Work Behavior*, Accademic Press, New York.
- Steers, R. M., L. W. Porter & G.A. Bigley. 1996. *Motivation and leadership at work*. New York: McGraw-Hill.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Penerbit CV. Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad., 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Bandung: Mandar Maju.
- Unarajan, D. Dominikus, 27 Januari 1996. *Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Global*, Suara Pembaharuan.
- Wagner III, John. A., & J. R. Hollenbeck, 2002, *Organizational behavior: securing competitive advantage*. Fouth edition. Orlando: Harcourt College Publishers
- Weiss. DJ. Et.al. 1967. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation : Manualfor the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota University of Minnesota.
- Wijanto, Setyo Hari. 2008. *Structural Equation Modeling dengan Lisrel 8.8 Konsep dan Tutorial*, Graha Ilmu.