
Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya

Heni Rohaeni, Mita Rosmawati
Universitas BSI Bandung (FEKOM)
heniaj.hri@gmail.com

Diterima: 11/07/2019

Abstract

The performance of an organization is determined by the performance of employees. The Organization contribution in creating job satisfaction is needed, so the performance that produced by employees can be maximized. Besides the job satisfaction that can support the performance of a company, extra-role behavior or what is called Organizational Citizenship Behavior has a positive impact for the company. Organizational Citizenship Behavior (OCB) can arise from internal factors that come from the employee's itself, one of them is job satisfaction perceived by the employees. Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung, as one of government agencies also expects its employees to have Organizational Citizenship Behavior. This study aims to determine the relationship of job satisfaction with Organizational Citizenship Behavior. The method used in this study is quantitative descriptive method. The data analysis method used is the correlation coefficient test, test the coefficient of determination, and test regression equation. Based on the result of research, job satisfaction has a relationship which in a very weak level of correlation with Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

Abstrak

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai. Kontribusi Organisasi dalam menciptakan kepuasan kerja pun diperlukan agar kinerja yang dihasilkan pegawai dapat maksimal. Selain kepuasan kerja yang dapat menunjang kinerja suatu perusahaan, perilaku *ekstra-role* atau yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai dampak positif bagi perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat timbul dari faktor internal yang berasal dari diri pegawai itu sendiri salah satunya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung sebagai salah satu badan pemerintahan juga mengharapkan para pegawainya memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif kuantitatif. Metode analisis data yang dipakai adalah dengan menggunakan uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji persamaan regresi. Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja mempunyai hubungan yang berada pada tingkat korelasi sangat lemah terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Kata kunci: *Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya. Sebuah organisasi harus melakukan segala aktifitasnya dengan efektif dan efisien (Putriyandari, Yuliyana, & Rahayu, 2018). Kunci yang sangat penting untuk pencapaian tujuan tersebut terletak

pada sumber daya manusia. Manusia, disamping sebagai salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, juga merupakan individu-individu yang memiliki perilaku berbeda satu sama lain. Manusia memiliki peran yang sama yakni sebagai tenaga kerja ataupun sebagai pegawai dalam suatu proses produksi yang dilakukan secara efektif dan efisien (Subariyanti, 2017).

Untuk meningkatkan kinerja organisasi diperlukan peningkatan kualitas manajemen (Dohlia, Syamsurizaldi, & Wandra, 2019) hal tersebut juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia atau pegawai yang berada di dalamnya (Rohaeni, 2016). Kinerja merupakan gambaran mengenai pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Dewi, Noor, & Alamsyah, 2015). Maka sebuah organisasi perlu memelihara dan memperhatikan para pegawainya sehingga kualitas sumber daya manusianya pun tetap terjaga. Selain itu sebuah organisasi bisa berjalan dengan baik dipengaruhi oleh individu, baik itu seorang pimpinan, *leader* dalam satu divisi, atau individu yang bertugas sebagai penghubung dari pimpinan kepada karyawan lainnya (Prianto & Suhartini, 2015).

Kontribusi organisasi dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai pun diperlukan agar kinerja yang dihasilkan pegawai dapat maksimal. Ketika seorang pegawai merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, maka semakin meningkat kontribusi yang diberikan pegawai kepada organisasi, dan tentunya organisasi akan semakin maju apabila kontribusi yang pegawai berikan semakin baik. Begitu juga sebaliknya jika seorang pegawai tidak merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, maka akan semakin menurun pula kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kinerja pegawai sangat berdampak pada maksimalnya kinerja organisasi. Itulah yang menyebabkan kepuasan kerja pegawai dinilai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja organisasi dalam persaingan di era globalisasi ini (William & Setiawan, 2013).

Kepuasan kerja dapat dilihat dari masa kerja pegawai itu sendiri. Mangkunegara dalam (Shafira & Listiara, 2017) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor pekerjaan dan faktor yang ada pada diri pegawai itu sendiri. Faktor pegawai tersebut meliputi IQ, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, sikap kerja, dan persepsi. Pada umumnya pegawai dengan masa kerja yang lebih lama cenderung sudah memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaannya. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan Shafira dan Listiara

dalam jurnal Empati (2017:397) bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja pada pegawai berdasarkan masa kerja, yaitu pegawai dengan masa kerja lama memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang memiliki masa kerja baru.

Selain kepuasan kerja pegawai yang dapat menunjang kinerja suatu organisasi, perilaku pegawai dalam suatu perusahaan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Suatu organisasi pasti mengharapkan pegawainya untuk tidak hanya melakukan pekerjaan pokok (*in-role*) saja tetapi organisasi juga mengharapkan pegawainya untuk melakukan pekerjaan diluar pekerjaan pokok (*ekstra-role*). Perilaku *ekstra-role* ini disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perilaku ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong pegawai lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra (Oktavia, 2017).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat timbul dari faktor internal yang berasal dari diri pegawai itu sendiri salah satunya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Pegawai yang merasa puas tidak segan untuk mengutamakan kepentingan organisasi (target, sasaran). Mereka menilai bahwa dengan dicapainya keberhasilan perusahaan, maka mereka juga akan menikmati hasilnya (kenaikan gaji, kesempatan promosi, dan citra perusahaan yang positif) (Prasetyo & Hayuningrat, 2017). Oleh karena itu organisasi penting untuk memperhatikan dan menjaga tingkat kepuasan kerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dari masa kerja pegawai. Berikut ini daftar presentase masa kerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Masa Kerja Pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung

NO	MASA KERJA	JUMLAH (orang)	PERSENTASE (%)
1.	0 s/d 5 tahun	20	7,14
2.	6 s/d 10 tahun	56	20,00
3.	11 s/d 15 tahun	62	22,14
4.	16 s/d 20 tahun	79	28,21
5.	21 s/d 25 tahun	35	12,5

6.	26 s/d 30 tahun	26	9,3
7.	35 s/d 35 tahun	2	0,71
Jumlah		280	100

Sumber: Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung, 2014-2018

Data di atas menunjukkan presentase pegawai yang paling banyak berada pada tingkat masa kerja 11 s/d 15 tahun dan 16 s/d 20 tahun, dengan demikian pegawai tersebut sudah tergolong kedalam pegawai senior, dimana pegawai senior ini telah memahami sebagian besar dari kegiatan operasional organisasi. Lama bekerja menjadi salah satu faktor dalam menentukan kepuasan kerja pegawai, data tersebut memperlihatkan faktor kepuasan yaitu betahnya pegawai bekerja di organisasi ini, dan membuktikan bahwa mereka sudah merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) ini sangat didukung oleh kontribusi dari organisasi, karena OCB dapat timbul salah satunya karena dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Oleh karena itu permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh yang sangat besar dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai ataupun ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Organisasi yang memiliki pegawai lebih puas cenderung lebih efektif apabila dibandingkan organisasi yang mempunyai pegawai yang kurang puas (Larasati, Pandjaitan, & Hermawan, 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Oleh karena itu, meskipun dirasakan masih langka, tetapi munculnya OCB menjadi hal yang positif bagi perusahaan, tidak terkecuali di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung

Kepuasan Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam (Mamahit, 2013) “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”. Menurut Robbins dan Judge (Prasetio & Hayuningrat, 2017) mendefinisikan “Kepuasan kerja sebagai sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya”.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kepuasan kerja, maka dapat dianalisis bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan atau tingkat perasaan seorang pegawai setelah membandingkan kerja yang dihasilkannya dengan apa yang diharapkan oleh karyawan tersebut.

Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Smith, Kendall & Hulin (Soegandhi, Sutanto, & Setiawan, 2013) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. Dimensi itu terdiri dari, sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Atasan (*Supervision*)

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah, ibu atau teman dan sekaligus atasannya.

3. Teman sekerja (*Workers*)

Rekan kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (*Promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. Gaji/ Upah (*Pay*)

Gaji/upah merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Spector dalam (Yuniar, Nurtjahjanti, & Rusmawati, 2011) mendefinisikan OCB sebagai perilaku di luar persyaratan formal pekerjaan yang memberikan keuntungan bagi organisasi. pegawai yang menunjukkan perilaku tersebut memberi kontribusi positif terhadap organisasi melalui perilaku di luar uraian tugas, di samping pegawai tetap melaksanakan tanggung jawab sesuai pekerjaannya. Menurut Bogler dan Somech dalam (Kusumajati, 2014) mengemukakan bahwa

“*Organizational citizenship behavior* adalah perilaku sekehendak hati yang diarahkan oleh individu atau organisasi secara keseluruhan”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat dianalisis bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai yang bersifat sukarela. Perilaku sukarela ini wujud dari kepuasan kerja yang tidak diperintahkan secara formal. Perilaku sukarela tersebut ditunjukkan dengan sikap seperti menolong rekan kerja, bekerja dengan semangat yang tinggi, dan perilaku lainnya yang melebihi peran dan tanggungjawabnya.

Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ *et al.* Dalam (Kusumajati, 2014) mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki dimensi sebagai berikut:

1. Altruism

Perilaku karyawan dalam mendorong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2. Conscientiousness

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

3. Sportmanship

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4. Courtesy

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.

5. Civic Virtue

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-

prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung yang berjumlah 280 orang. Pengambilan jumlah dalam penelitian ini berdasarkan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Jadi dihasilkan jumlah sampel sebanyak 74 pegawai. Sumber data menggunakan data primer yang didapatkan melalui pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumentasi.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (Kepuasan Kerja) dan variabel terikat (*Organizational Citizenship Behavior*). Indikator dari masing-masing variabel disampaikan dalam kuesioner dengan menggunakan Skala Likert antara “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”.

Pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan bantuan software SPSS 20. SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika. Analisis yang digunakan adalah:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Siregar (2015) suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila koefisien korelasi *product moment* $> r$ -tabel ($\alpha ; n - 2$) atau r hitung $> r$ tabel. Dengan taraf signifikan (α) = 5%.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Cronbach's Alpha*. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) $> 0,6$.

3. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2015:337) mengemukakan bahwa “koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”.

Tabel 2. Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No.	Nilai Korelasi (<i>r</i>)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 0,100	Sangat Kuat

Sumber: Siregar (2015:337)

4. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2015:338) “koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

$$KD = (r)^2 \times 100$$

5. Uji Persamaan Regresi

Menurut Siregar (2015:379) persamaan regresi sederhana adalah salah satu alat yang dapat digunakan dalam memprediksi permintaan di masa yang akan datang dengan berdasarkan data masa lalu, atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*). Dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b \cdot X$$

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,635	0,192	Valid
Item 2	0,652	0,192	Valid

Item 3	0,660	0,192	Valid
Item 4	0,648	0,192	Valid
Item 5	0,615	0,192	Valid
Item 6	0,604	0,192	Valid
Item 7	0,616	0,192	Valid
Item 8	0,688	0,192	Valid
Item 9	0,711	0,192	Valid
Item 10	0,740	0,192	Valid
Item 11	0,803	0,192	Valid

Sumber: Hasil Penelitian

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,739	0,192	Valid
Item 2	0,683	0,192	Valid
Item 3	0,510	0,192	Valid
Item 4	0,548	0,192	Valid
Item 5	0,728	0,192	Valid
Item 6	0,699	0,192	Valid
Item 7	0,640	0,192	Valid
Item 8	0,701	0,192	Valid

Item 9	0,645	0,192	Valid
Item 10	0,703	0,192	Valid
Item 11	0,726	0,192	Valid

Sumber: Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas diatas dapat dilihat bahwa variabel X (Kepuasan Kerja) dan variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*) dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga variabel X dan variabel Y dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa (*Cronbach's Alpha*) > 0,6 maka dapat dinyatakan reliabel atau konsisten.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y

Koefisien Reliabilit <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (X) 0,875	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) 0,872	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian

Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui nilai dari koefisien korelasi (r) yang berfungsi untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel kepuasan kerja serta *organizational citizenship behavior*, maka perhitungan berdasarkan data hasil kuesioner adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$r = \frac{74 (114607) - (2824 \cdot 2970)}{\sqrt{[74 \cdot 230776 - (2824)^2] [74 \cdot 120942 - (2970)^2]}}$$

$$r = \frac{8480918 - 8387280}{\sqrt{[17077424 - 7974976] [8949708 - 8820900]}}$$

$$r = \frac{93638}{\sqrt{[9102448] [128808]}}$$

$$r = \frac{93638}{\sqrt{1172468121984}}$$

$$r = \frac{93638}{1082805,67}$$

$$r = 0,086$$

Nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan koefisien korelasi adalah sebesar 0,086. Berdasarkan tingkat korelasi dan kekuatan hubungan menurut Siregar (2015:337), nilai r sebesar 0,086 berada pada *range* 0,00 – 0,199 dan memiliki kategori tingkat hubungan yang sangat lemah.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk menentukan nilai dari koefisien determinasi (r^2) yang berfungsi untuk mengetahui kontribusi yang diberikan oleh variabel kepuasan kerja pada variabel *organizational citizenship behavior*, maka perhitungan berdasarkan data hasil kuesioner adalah sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,086)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,007396 \times 100\%$$

$$KD = 0,7396\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, maka diperoleh nilai r^2 sebesar 0,7396%, dengan demikian bahwa kepuasan kerja pada pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung memberikan kontribusi atau sumbangan yang sangat lemah hubungannya terhadap *organizational citizenship behavior*.

Uji Persamaan Regresi

Untuk mengetahui atau memprediksi besaran nilai variabel *organizational citizenship behavior* yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dapat dihitung dengan persamaan regresi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{74 \cdot 114607 - 2824 \cdot 2970}{74 \cdot 230776 - (2824)^2}$$

$$b = \frac{8480918 - 8387280}{17077424 - 7974976}$$

$$b = \frac{93638}{9102448}$$

$$b = 0,010$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui nilai konstanta b adalah 0,010. Setelah mengetahui nilai konstanta b , selanjutnya dapat dicari nilai konstanta a . Untuk mengetahui nilai konstanta a digunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

$$a = \frac{2970 - 0,010 \cdot 2824}{74}$$

$$a = \frac{2970 - 28,24}{74}$$

$$a = \frac{2941,76}{74}$$

$$a = 39,75$$

Berdasarkan perhitungan untuk mencari nilai konstanta a dan b tersebut, diperoleh nilai konstanta a sebesar 39,75 dan nilai konstanta b sebesar 0,010. Nilai konstanta a dan b tersebut digunakan untuk mengetahui persamaan regresi. Sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b \cdot X$$

$$Y = 39,75 + 0,010 \cdot X$$

Berdasarkan perhitungan dan persamaan regresi di atas, maka dapat diketahui bahwa konstanta a sebesar 39,75 bernilai positif, yang artinya jika kepuasan kerja tidak ada ($X=0$) maka *organizational citizenship behavior* 39,75. Jika kepuasan kerja kenaikan 1 level ($X=1$), maka nilai *organizational citizenship behavior* (Y) = 39,75 + 0,010 (1). Apabila nilai kepuasan kerja meningkat, maka nilai *organizational citizenship behavior* pun meningkat. Sebaliknya, jika nilai kepuasan kerja semakin rendah maka *organizational citizenship behavior* akan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi yang didapat adalah searah atau bersifat berbanding lurus.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan diperoleh nilai r (koefisien korelasi) yang berada pada tingkat korelasi sangat lemah. Serta melalui uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi atau sumbangan yang sangat lemah terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil perhitungan persamaan regresi dapat diketahui bahwa jika kepuasan meningkat maka nilai *organizational citizenship behavior* pun meningkat. Sebaliknya, jika nilai

kepuasan kerja semakin rendah maka *organizational citizenship behavior* akan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi yang didapat adalah searah atau bersifat berbanding lurus. Hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang berada pada tingkat korelasi sangat lemah terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung. Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, disampaikan beberapa saran sebagai berikut: Peneliti selanjutnya disarankan untuk mencari hubungan dan menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Sebagai perbandingan untuk mencari faktor atau variabel lain yang berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* dengan indikator yang sama, dan disarankan untuk melakukan penelitian yang sama di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, S. W. K., Noor, C. M., & Alamsyah, D. P. (2015). Telaah Hubungan Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Ekono Insentif Kopwil4*, 9(1), 50–55.
- Dohlia, P., Syamsurizaldi, S., & Wandra, N. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja PNS pada Kantor Camat di Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 3(3), 261–273. <https://doi.org/10.25077/jakp.3.3.261-273.2018>
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Perusahaan. *HUMANIORA*, 5(1), 62–70.
- Larasati, R. D., Pandjaitan, N. K., & Hermawan, A. (2017). Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT Agricon. *Manajemen Dan Organisasi*, VIII(2), 157–172.
- Mamahit, R. (2013). Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 936–945.
- Oktavia, D. C. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(10), 1–15.
- Prasetio, A. P., & Hayuningrat, H. (2017). Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Harian Umum Fajar Cirebon. *Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 247–256.

- Prianto, T. A., & Suhartini, T. (2015). Optimalisasi Peran Public Relations Di Museum Geologi Bandung (Pendekatan Manajemen Komunikasi). *Ilmu Komunikasi*, *II*(1), 53–62.
- Putriyandari, R., Yuliyana, W., & Rahayu, Y. S. (2018). Pemberdayaan Peran Ibu Rumah Tangga dalam Meminimalisir Belanja Rumah Tangga Konsumen Melalui Budidaya Tanaman Hidroponik. *Abdimas BSI*, *1*(2), 268–280.
- Rohaeni, H. (2016). Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Kanwil Kementerian Agama Propinsi DKI Jakarta. *Ekonomi Dan Bisnis Islam*, *1*(April), 40–52.
- Shafira, & Listiara, A. (2017). Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Berdasarkan Usia Dan Masa Kerja. *Empati*, *6*(1), 396–400.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA*, *1*(1).
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan. *Ecodemica*, *1*(2), 224–232.
- William, T., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organization Citizenship Behavior Di PT.CB Capital. *AGORA*, *1*(1), 1–8.
- Yuniar, I. G. A. A. Y., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D. (2011). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali*. *9*(1), 11–19.