



## **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DI LAPAS KELAS IIB NGAWI**

**Azis Rizky Ainun Pratama<sup>1</sup>, Padmono Wibowo<sup>2</sup>**

1,2) Politeknik Ilmu Pemasarakatan, Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) petugas pemsarakatan di Lapas Kelas IIB Ngawi. Metode penelitian yaitu kuantitatif, dengan perolehan data sekunder menggunakan teknik penyebaran kuisioner kepada 60 petugas Lapas Kelas IIB Ngawi. Analisa data menggunakan IBM SPSS Statistic 26 dengan teknik analisis deskriptif melalui uji linier sederhana, uji determinasi, dan uji signifikan. Hasil penelitian menunjukan besar pengaruh variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 19,0% terhadap variabel Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, sedangkan 81,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam hasil perhitungan nilai t hitung sebesar 3,709 dan t tabel sebesar 2.00172 dengan nilai signifikansi 5%, sehingga dapat ditarik kesimpulan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,70 > 2,00$ ). Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan variabel OCB di Lapas Kelas IIB Ngawi.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Petugas Pemsarakatan..

---

\*Correspondence Address : azisrizky0827@gmail.com

DOI : 10.31604/jips.v8i6.2021.1671-1677

© 2021UM-Tapsel Press

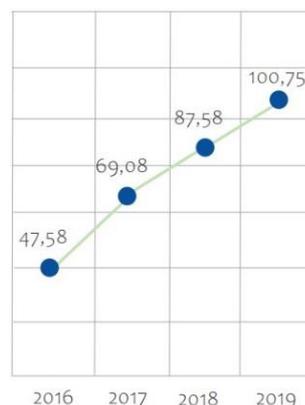
## PENDAHULUAN

Manusia merupakan komponen terpenting dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Hal ini juga didukung beberapa peneliti, untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia sebagai pelengkap keberhasilan. (Dewi & Suwandana, 2016; Mahardika et al., 2020; Widayanti & Farida, 2016). Menurut Douglas yang dikutip dalam Nugroho (2006), dalam pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi untuk meningkatkan produktifitas.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ialah kepuasan kerja. Menurut Davis (1985), kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan seseorang tidak hanya dalam pekerjaan saja (Mangkunegara, 2013). Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi akan memberikan kinerja optimal terhadap perusahaan, sehingga mereka semangat bekerja, disiplin, melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pun juga akan meningkat (Sujati, 2018).

Dampak kepuasan kerja karyawan secara langsung juga dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB adalah perilaku sukarela diluar pekerjaan yang dapat menguntungkan perusahaan. Sebagaimana dikemukakan Robbins & Judge, (2008), perusahaan yang mempunyai karyawan dengan perilaku OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Dapat disimpulkan, ketika karyawan merasa diperlakukan dengan baik dan menerima dukungan yang tepat dari organisasi, maka mereka akan merasa puas dan ada rasa tanggung jawab mereka untuk membalas perlakuan dari yang mereka rasakan dengan berkerja secara optimal. Hal ini sejalan dengan Allen & Rush, (1998) OCB akan memberi kontribusi yang penting pada pencapaian keberhasilan organisasi dan membantu meningkatkan kinerja tugas.

Merujuk pada peraturan Permenkumham RI Nomor M.HH-16.KP.05.02 Tahun 2011 tentang Kode Etik Pegawai Pemasaryakatan, maka perlu adanya dorongan perilaku OCB petugas di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemasaryakatan sehingga dapat bekerja dengan efektif, efisien, dan kreatif. Untuk menciptakan perilaku OCB dibutuhkan pada petugas pemsaryakatn dibutuhkan dorongan dari organisasi dalam memenuhi kepuasan kerja (Sianturi, 2020). Mengingat lapas memiliki peran penting terhadap keberhasilan pembinaan WBP. Namun dalam upaya pencapaian tujuan tersebut, tentunya memiliki beberapa kendala salah satunya ialah kenaikan jumlah narapidana beberapa tahun terakhir ini:



**Gambar 1. Persentase Rata-Rata Pertahun Over Kapasitas Lapas di Indonesia**

Sumber: smslap.ditjenpas.go.id (data diolah 2021)

Faktanya setiap tahun Lapas di Indonesia mengalami peningkatan penghuni yang mana hal itu berbanding lurus dengan peningkatan persentase over kapasitas yang terjadi di tiap Lapas. Kondisi over kapasitas ini tentunya mengakibatkan pelayanan dan pembinaan yang kurang optimal. Hal ini juga terjadi pada Lapas Kelas IIB Ngawi yang terus mengalami over kapasitas beberapa bulan terakhir:

**Tabel 1. Kondisi Over Kapasitas Lapas Kelas IIB Ngawi**

Bulan	Jumlah WBP	Kapasitas	Over Kapasitas (%)
Maret	431	200	116
April	463	200	132
Mei	493	200	147
Juni	525	200	162

Sumber: smslap.ditjenpas.go.id (data diolah 2021)

Fakta tersebut juga diiringi dengan petugas masyarakatan yang tidak sebanding dengan jumlah penghuninya. Lapas Kelas IIB Ngawi hanya memiliki jumlah petugas masyarakatan sebanyak 70 orang, sedangkan penghuni warga binaan sebesar 525. Hal ini sangat melebihi kapasitas lapas yang seharusnya hanya berisi 200 warga binaan masyarakatan. Kekurangan petugas masyarakatan juga mengakibatkan kecolongan keamanan, dikarenakan jumlah petugas masyarakatan tidak dapat mengimbangi jumlah narapidana di Lapas dan Rutan (Khoiriah, 2020). Sehingga diperlukan peran ekstra (extra role behavior) dalam menjalankan tugas dan fungsinya guna menunjang pengawasan dan pelayanan dalam organisasi.

Organisasi perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja para petugasnya, karena tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat petugas semakin loyal kepada organisasi dan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan (Luturmas, 2017). Para peneliti juga menemukan bahwa keterlibatan kerja, berkorelasi dengan kepuasan kerja, berkorelasi positif dengan peringkat pengawas OCB (Diefendorff et al., 2002). Dengan demikian, organisasi perlu memerhatikan kepuasan kerja dari setiap anggotanya. Karena kepuasan kerja itu sendiri dapat memberi pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior

(OCB) setiap anggotanya. Penelitian sebelumnya yang berjudul "The Influence Of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Organizational Commitment Toward Organizational Citizenship Behavior" menemukan adanya pengaruh positif antara Kepuasan Kerja terhadap OCB (Claudia, 2018).

Berdasarkan penelitian terdahulu dan dikuatkan dengan kondisi organisasi yang dijelaskan sebelumnya. Peneliti ingin mengeksplorasi dengan melakukan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Petugas di Lembaga Masyarakatan Kelas IIB Ngawi.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian termasuk dalam metode kuantitatif. Analisa data menggunakan IBM SPSS Statistic 26 Sumber data diperoleh dari data primer dan sekunder. Data primer berasal dari hasil observasi penyebaran kuisioner, dan data sekunder dari berbagai artikel, rujukan, teori-teori dan peraturan perundang-undangan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Simple Random Sampling dengan jumlah sampel 60 petugas Lapas Kelas IIB Ngawi. Analisis statistika menggunakan dengan teknik analisis deskriptif melalui uji linier sederhana, uji signifikan, dan uji determinasi

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengujian pertama, ialah uji validasi, guna melihat valid atau tidaknya suatu pertanyaan.

**Tabel 2. Hasil Uji Validasi**

Butir Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,624	0.254	Valid
X2	0,714	0.254	Valid
X3	0,773	0.254	Valid
X4	0,761	0.254	Valid
X5	0,581	0.254	Valid

X6	0,650	0.254	Valid
X7	0,620	0.254	Valid
X8	0,537	0.254	Valid
X9	0,334	0.254	Valid
X10	0,347	0.254	Valid
Y1	0,515	0.254	Valid
Y2	0,660	0.254	Valid
Y3	0,454	0.254	Valid
Y4	0,624	0.254	Valid
Y5	0,604	0.254	Valid
Y6	0,566	0.254	Valid
Y7	0,513	0.254	Valid
Y8	0,350	0.254	Valid
Y9	0,396	0.254	Valid
Y10	0,401	0.254	Valid
Y11	0,401	0.254	Valid
Y12	0,457	0.254	Valid

Sumber : Output SPSS 26 (data diolah 2021)

Tabel diatas menunjukan bahwa variabel Kepuasan kerja dan OCB dinyatakan valid. Kemudian dapat dilanjutkan dengan uji realibilitas, guna mengetahui apakah penelitian ini dianggap layak atau tidak.

**Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Hasil	Kesimpulan	Jumlah Item
Kepuasan Kerja (X)	0,792	Reliabel	10
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,718	Reliabel	12

Sumber : Output SPSS 26 (data diolah 2021)

Hasil pada tabel diatas menunjukan bahwa nilai dari kedua variabel koefisiennya  $\alpha > 0,6$  maka instrumen ukuran dinyatakan layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang baik dan terpercaya.

Tahapan berikutnya yang dilakukan ialah pengujian Hipotesis menggunakan uji normalitas dengan teknik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,25631456
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,089
	Negative	-,082
Test Statistic		,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Output SPSS 26 (data diolah 2021)

Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$  menunjukkan data terdistribusi secara normal, sehingga dapat di lakukan uji regresi linear sederhana.

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	148,389	1	148,389	13,757	,000 <sup>b</sup>
	Residual	625,611	58	0,786		
	Total	774,000	59			

Sumber : Output SPSS 26 (data diolah 2021)

Berdasarkan tabel diatas nilai  $F = 13,757$  dengan tingkat signifikansi atau probabilitas  $0,000$ . Dari uji regresi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X) terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior (Y).

Kemudian dapat dilakukan uji regresi untuk mengetahui berapa nilai satuan variabel Kepuasan Kerja mempengaruhi OCB.

**Tabel 6. Hasil Uji Regesi**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstand artdized Coefficie nts	Standardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33,155	5,636		5,883	,000
Kepuasan Kerja	,461	,124	,438	3,709	,000
a. Dependen Variabel : OCB					

Sumber : Output SPSS 26 (data diolah 2021)

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa nilai kepuasan kerja (x) 33,155 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% nilai variabel kepuasan kerja, maka variabel Organizational Citizenship Behavior akan mengalami kenaikan sebesar 0,461. Langkah selanjutnya dilakukan ialah uji signifikan.

**Tabel 7. Hasil Uji Signifikan**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstand artdized Coefficie nts	Standardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,768	6,070		3,751	,000
OCB	,416	,112	,438	3,709	,000
a. Dependen Variabel : Kepuasan Kerja					

Sumber : Output SPSS 26 (data diolah 2021)

Berdasarkan tabel di atas, nilai t hitung sebesar 3,709 dan t tabel sebesar 2.00172 dengan nilai signifikansi 5%, sehingga dapat ditarik kesimpulan jika thitung > ttabel (3,70>2,00). Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan variabel OCB.

Adapun untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas dilakukan uji determinasi sebagai berikut :

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	,438 <sup>a</sup>	,192	,178	3,284
a. Predictors : (Constant), Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variabel : OCB				

Sumber : Output SPSS 26 (data diolah 2021)

Diketahui nilai R2 sebesar 0,192, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja di Lapas Kelas IIB Ngawi sebesar 19,0% dipengaruhi oleh OCB dan sisanya 81,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Terdapat Pengaruh OCB Terhadap Kepuasan Kerja**

Penelitian ini menggunakan berbagai teknik uji statistika mulai dari uji normalitas, uji regesi, uji signifikan, dan uji determinasi. Pada uji regesi linier sederhana disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel, hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai constant yang positif atau berbanding lurus. Pada uji signifikansi juga diperoleh nilai t hitung sebesar 3,70 > 2,00 t tabel dengan nilai signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan variabel OCB di Lapas Kelas IIB Ngawi. Penelitian ini sejalan dengan (Allen & Rush, 1998; Dewi & Suwandana, 2016; Fanani et al., 2016; Saepudin & Djati, 2019) yang menyatakan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB di sebuah perusahaan.

Hal ini juga dikemukakan (Robbins & Judge, 2008) perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki perilaku OCB yang baik, sehingga akan memberikan kinerja yang lebih baik bagi organisasi. Hal tersebut juga memiliki makna apabila sebuah manajemen

perusahaan memberikan kepuasan kerja pada organisasi tersebut, maka mereka akan berkomitmen tinggi dan menciptakan perilaku OCB yang positif (Claudia, 2018; Sengkey et al., 2018). Namun hal ini tidak sejalan dengan (Dickinson, 2009; Mehboob & Bhutto, 2012), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negative terhadap OCB.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 19% terhadap terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam uji signifikan diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,70 > 2,00$ ). Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan variabel OCB di Lapas Kelas IIB Ngawi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., & Rush, M. C. (1998). The effects of organizational citizenship behavior on performance judgments: A field study and a laboratory experiment. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 247-260. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.83.2.247>
- Claudia, M. (2018). The Influence Of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction And Organizational Commitment Toward Organizational Citizenship Behavior (A Study of the Permanent Lecturers at University of Lambung Mangkurat, Banjarmasin). *Journal of Indonesian Economy and Business*, 33(1), 23. <https://doi.org/10.22146/jieb.17761>
- Dewi, N. L. P. Y. A., & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5643-5670.
- Dickinson, L. (2009). An Examination of the Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior. *Unoversity of Tennessee at Chattanooga*.
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining The Roles Of Job Involvement And Work Centrality In Predicting Organizational Citizenship Behaviours. *Journal of Organizational Behavior*, 108(December 2001), 93-108.
- Fanani, I., Djati, S. P., & Silvanita, K. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus RSUD UKI). *Indonesian Christian University*, 1(1), 40-53.
- Khoiriah, S. (2020, January). Sering Kecolongan, Kemenkumham Lampung Akui Masih Kekurangan Sipir. *Kupastuntas.Co*.
- Luturmas, J. R. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Cabang Ambon. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(2), 153-163.
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6). <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.417>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. (p. 2013).
- Mehboob, F., & Bhutto, N. A. (2012). Job Satisfaction As a Predictor of Organizational Citizenship Behavior A Study of Faculty Members at Business Institutes. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 3, 167-173. <https://doi.org/10.21009/IJER.05.01.18>
- Nugroho, R. (2006). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung). Tesis: Progam Magister Manajemen Pasca Sarjana - Univeristas Diponegoro, 96.
- Robbins, & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. In Cet.12. Jakarta: Salemba Empat.
- Saepudin, U., & Djati, S. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, Dan UMKM*, 2(1). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p22>

Sengkey, Y. M., Tewel, B., & Lintong, D. C. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3138-3147.  
<https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21288>

Sianturi, I. S. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PETUGAS LAPAS KELAS I CIPINANG. Skripsi Program Studi Manajemen Pemasaryakatan, Politeknik Ilmu Pemasaryakatan, 1-146.

Sujati, Y. G. G. (2018). Kepuasan Kerja : Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi dan Implikasinya Bagi Organisasi. Skripsi Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 1-60.

Widayanti, R., & Farida, E. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Study pada Karyawan Pemerintah Kabupaten Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(4), 697-704.  
<https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.4.10>