



**Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap
Organizational Citizenship Behavior (OCB)
(Studi pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang)**

Oleh:
Evi Nur Fauziah*)
Pardiman **)
Afi Rachmat Slamet *)**

E-mail : efinurfauziah@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study was conducted to determine and analyze the effect job satisfaction, organizational culture and leadership on organizational citizenship behavior, to determine and analyze the effect of job satisfaction on organizational citizenship behavior, to determine and analyze the effect of organizational culture on organizational citizenship behavior and to determine and analyze the effect of leadership on organizational citizenship behavior. The type of research used is a quantitative approach. The population in this study were employees of the Secretariat DPRD Malang with 87 people with a saturated sample of as much as the total population. Data collection techniques using a questionnaire. The data analysis technique in this study uses classic assumption test, multiple regression, t-test, F-test and coefficient of determination which is processed using the SPSS software program (version 16.0). Simultaneously there is a significant positive effect the variables of job satisfaction, organizational culture and leadership on organizational citizenship behavior. Partially, job satisfaction has a significant positive effect on organizational citizenship behavior. Organizational culture has a significant positive effect on organizational citizenship behavior. Leadership has a significant positive effect on organizational citizenship behavior.

Keywords : *Job Satisfaction; Organizational Culture; Leadership; Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor terpenting sebagai penggerak menjalankan aktivitas instansi. SDM di suatu instansi/lembaga merupakan kumpulan dari individu yang bekerja sama dalam mencapai tujuan. Agar aktivitas organisasi berjalan dengan optimal, maka instansi harus memiliki pegawai yang dapat mengelola lembaga sebaik mungkin sehingga tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang baik tidak hanya

melakukan pekerjaannya sesuai dengan deskripsi pekerjaannya, tetapi juga bertindak di luar peran yang dapat berdampak positif bagi keberadaan suatu organisasi atau institusi. Tindakan yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai di instansi pemerintah adalah tindakan out-of-role, juga dikenal sebagai tindakan organizational citizenship behavior (OCB) (Mahardika & Wibawa, 2019). OCB diharapkan mampu menghasilkan perilaku pegawai yang memberi keuntungan bagi perusahaan atau diarahkan untuk menguntungkan perusahaan yang dilakukan secara suka rela oleh pegawai dan melebihi ekspektasi peran yang ada (Dewi & Suwandana, 2016).

OCB erat kaitannya dengan kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja merupakan sesuatu yang dirasa positif mengenai pekerjaan yang merupakan hasil penilaian dari beberapa karakteristik (Robbins, S. & Judge, 2007). Karyawan yang senang dengan pekerjaannya cenderung berperilaku positif terhadap perusahaan, berbicara positif, menolong pegawai lain, dan memperlihatkan prestasi yang melebihi harapan (Irhami, 2015). Kepuasan kerja berhubungan erat dengan OCB, dimana tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pula dengan terlibatnya dalam OCB.

Menurut (Husodo, 2018) budaya organisasi dapat mempengaruhi individu seperti nilai, keyakinan, dan sikap sosial, yang membentuk budaya sosial. Budaya organisasi adalah sistem yang didukung oleh staf yang membedakan lembaga dari forum lain. (Robbins, S. & Judge, 2007). Di sisi lain (Arifin, 2015), budaya organisasi dikatakan berarti keyakinan, perasaan dan simbol yang membedakan institusi.

Selain kepuasan kerja dan budaya organisasi, kepemimpinan juga mempunyai peran yang besar terhadap OCB. Seorang pemimpin adalah panutan yang digunakan sebagai orang yang terdepan dalam kehidupan. Pemimpin memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan dan mengatur kegiatan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hariandja dalam (Syukur et al., 2019) pimpinan mempunyai peran yang dominan dalam organisasi karena pimpinan harus memiliki kemampuan berinteraksi dengan lingkungan yang selalu berubah dan berkembang yang disebabkan oleh pesatnya teknologi, pimpinan juga harus mampu menganalisa keadaan yang berkembang dalam kehidupan berorganisasi.

Sekretariat DPRD Kabupaten Malang adalah unsur yang menyelenggarakan penyelenggaraan pemerintahan di bidang ketatausahaan dan keuangan negara, membantu pelaksanaan misi dan fungsi DPRD, serta memberikan keahlian yang diperlukan DPRD untuk melaksanakan hak dan fungsinya sebagai Pemerintah Daerah (PERBUP MALANG, 2016). Sebagai lembaga yang selalu bergerak dinamis dan berdaya saing tinggi dengan daerah lain, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang dapat melaksanakan tugasnya melebihi tugas normalnya dan dapat memberikan kontribusi yang melebihi harapannya.

Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti menemukan beberapa permasalahan di Sekretariat DPRD Kabupaten Malang terkait dengan perilaku OCB. Permasalahan perilaku ini ditandai dengan rendahnya inisiatif karyawan dalam menolong rekan kerja yang tidak masuk atau berhalangan hadir dan karyawan kurang berpartisipasi dalam kegiatan yang dilakukan di luar jam kerja.

Hal ini dapat dilihat dari capaian kinerja Sekretariat Dewan Kabupaten Malang dari

evaluasi pelaksanaan kegiatan triwulan III tahun 2020 yang mengemukakan hasil bahwa sasaran peningkatan sarana dan prasarana sebesar 96,15%, pelayanan administrasi perkantoran sebesar 46,40%, peningkatan kapasitas sumber daya aparatur sebesar 48,57%, peningkatan pengembangan sistem sebesar 0%, penataan peraturan perundang-undangan sebesar 100%, peningkatan kapasitas lembaga perwakilan rakyat daerah sebesar 41,49%, kerjasama informasi kinerja DPRD dengan mass media sebesar 40% dan peningkatan disiplin aparatur sebesar 91%.

Rumusan Masalah

Apakah kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Sedangkan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan maupun parsial kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Manfaat Penelitian

Bagi pengembangan ilmu, penelitian ini dapat memperluas kajian dari kepuasan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan OCB, khususnya untuk implementasi pada lembaga Pemerintah. Sedangkan bagi Sekretariat DPRD, penelitian ini dapat memberi informasi tentang kepuasan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan OCB di Sekretariat DPRD untuk dipertimbangkan lebih lanjut dalam pengambilan keputusan dalam bidang manajemen sumber daya manusia

Tinjauan Pustaka

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang mempunyai relasi dengan kepuasan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan OCB telah banyak dilakukan dengan konstruksi, tujuan, metode serta subyek penelitian yang berbeda-beda. Penelitian yang menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB secara umum mengemukakan hasil yang serupa, yaitu kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh terhadap OCB (Mahardika & Wibawa, 2019; Mahmudi & Surjanti, 2020; Sari et al., 2021)

Kajian terkait OCB juga secara luas terkait dengan budaya organisasi (Mahardika & Wibawa, 2019; Mahmudi & Surjanti, 2020; Widjanarko & Iqbal, 2020) menunjukkan bahwa temuan yang sama, yaitu budaya organisasi, dapat mempengaruhi perilaku OCB. Penelitian (Husodo, 2018) menyelidiki dampak budaya organisasi pada 53 karyawan PT. Jatim Indo Lestari menyimpulkan bahwa budaya organisasi berhubungan dengan OCB.

Pengujian variabel yang berhubungan dengan OCB, variabel kepemimpinan patutlah juga mendapatkan perhatian. Beberapa penelitian yang berhubungan dengan kepemimpinan adalah penelitian (Sari et al., 2021). Setelah meneliti 32 karyawan di Kantor Pertahanan Kabupaten Lampung Timur, mengemukakan hasil bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap OCB.

Kajian Teori

Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan sikap yang memberikan kontribusi positif dalam lingkungan kerja yang dilakukan seorang pegawai secara sukarela yang bukan bagian dari pekerjaannya (Robbins, S. & Judge, 2007). OCB dalam pandangan Islam mengandung nilai-nilai seperti kejujuran, *ta'awun*, *ukhuwah* dan *mujahadah* (Diana, 2012). Perilaku OCB sebenarnya dilandasi oleh ajaran saling mencintai dan menyayangi (*muhabbah*). Dengan kata lain, perilaku yang ingin diberikan dan tidak mengharapkan imbalan, dan perilaku ini mengutamakan kebajikan dan kemanusiaan. Adapun indikator OCB menurut (Organ, 2006): a) *Altruism*, b) *Courtesy*, c) *Conscientiousness*, d) *Sportsmanship*, dan e) *Civic Virtue*.

Kepuasan Kerja

Menurut (Verawati, 2019) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan cara seorang individu ataupun pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan absolut tentang profesi yang dapat dicapai dengan menilai karakteristik pekerjaan (Robbins, S. & Judge, 2007). Dari sudut pandang Islam, kepuasan kerja erat kaitannya dengan keridhaan Allah SWT dan hasil kerja berupa rezeki yang halal dan baik. Islam meyakini, bekerja adalah ibadah, sehingga proses kerja yang dilakukan karyawan dengan itikad baik juga mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, level tertinggi umat Islam dalam menjalankan pekerjaannya adalah ketika ia tampak memandang Allah (Muayyad et al., 2017). Adapun indikator kepuasan kerja menurut (Luthans, 2008): a) Pekerjaan itu sendiri, b) Kesejahteraan/Gaji, c) Promosi, d) Pengawasan, e) Kelompok kerja, dan f) Kondisi kerja.

Budaya Organisasi

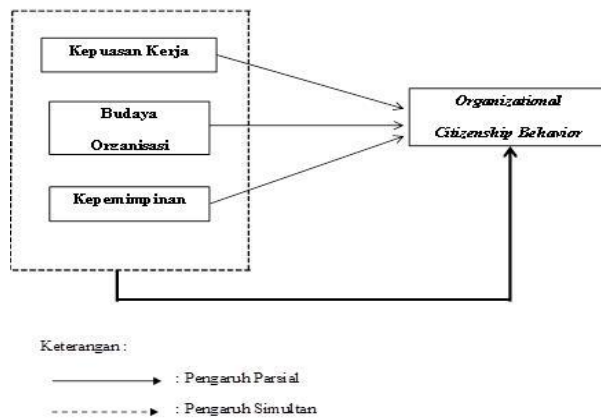
Menurut (Bayangkari, 2019) budaya organisasi merupakan asumsi mendasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh kelompok tertentu dan mempunyai fungsi untuk membantu memecahkan masalah yang terjadi. Menurut Kast dalam (Syukur et al., 2019) *organizational culture* adalah sebuah indera nilai, agama dan pemahaman yang dibutuhkan dan dimiliki oleh anggota yang ada dalam organisasi. Agama tidak hanya memelihara interaksi antara manusia dengan Tuhan, tetapi juga membina interaksi antara manusia dengan manusia, dan merupakan motor penggerak dan pendorong terciptanya kebudayaan. Budaya organisasi dalam pandangan Islam merupakan hasil kreativitas dan kerja manusia dalam suatu organisasi, yang merupakan kesepakatan bersama berdasarkan ajaran Islam (Syihabuddin, n.d.). Adapun Indikator budaya organisasi menurut (Robbins, S. & Judge, 2007): a) Inovasi dan Pengambilan risiko, b) Perhatian terhadap detail, c) Orientasi hasil, d) Orientasi orang, e) Orientasi tim, f) Keagresifan, dan g) Kemantapan.

Kepemimpinan

Menurut Hemhill & Coon dalam (Said, 2007) kepemimpinan adalah tindakan individu yang mengarahkan tindakannya ke arah tujuan bersama yang ingin dicapai.

Menurut Kartono dalam (Bayangkari, 2019) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan keahlian untuk mempengaruhi karyawan maupun individu lainnya guna mencapai sasaran yang sudah ditetapkan. Dari sudut pandang Islam, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kegiatan yang membimbing dan menunjukkan jalan yang diridhai oleh Allah SWT (Olifiansyah et al., 2020). Adapun indikator kepemimpinan menurut (Siagian, 2014): a) Iklim saling percaya b) Penghargaan terhadap ide bawahan c) Memperhitungkan perasaan bawahan d) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi bawahan e) Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian :

H1 : Kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh simultan positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

H3 : Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

H4: Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2021-Januari 2022 di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Malang. Populasi adalah semua pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang dengan pengambilan sampel jenuh sejumlah 87 pegawai. Metode yang digunakan menggunakan survey dan diukur menggunakan instrumen kuesioner. Data dianalisis dengan uji statistik menggunakan SPSS versi 16.00 *for windows* untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap OCB pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang.

Uji Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan pada 30 responden yang mempunyai karakteristik yang sama dengan sampel. Penelitian uji instrumen dilakukan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Malang.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, diperoleh hasil bahwa seluruh variabel masing-masing item pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361), maka semua item pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1 *Reliability Statistics*

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Kriteria	Keterangan
X1	0,757	14	0,6	Reliabel
X2	0,838	12	0,6	Reliabel
X3	0,846	10	0,6	Reliabel
Y	0,801	10	0,6	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2022

Uji reliabilitas membandingkan antara nilai Cronbach's Alpha dengan nilai kriteria. Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja bernilai $0,757 > 0,6$, variabel budaya organisasi bernilai $0,838 > 0,6$, variabel kepemimpinan $0,846 > 0,6$, dan variabel OCB bernilai $0,801 > 0,6$, hal ini menunjukkan variabel residual nilai Cronbach's Alpha masing-masing $> 0,6$.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Normalitas

Tabel 2 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.39519593
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.083
	Negative	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z		1.031
Asymp. Sig. (2-tailed)		.238
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa skor signifikan untuk kepuasan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan OCB adalah $0,238 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Hasil Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 3 Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	87	36.00	60.00	49.1494	4.89786
X2	87	46.00	70.00	58.2874	4.84866
X3	87	25.00	50.00	40.6897	4.60109
Y	87	34.00	50.00	41.7126	3.69446
Valid N (listwise)	87				

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3, hasil jawaban responden dengan menggunakan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dari 87 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 49,1494 dengan standar deviasi sebesar 4,89786. Sedangkan nilai minimum 36 dan nilai maximum 60. Pada variabel budaya organisasi diketahui nilai rata-rata yaitu sebesar 58,2874 dengan standar deviasi sebesar 4,84866. Sedangkan nilai minimum 46 dan nilai maximum 70. Variabel kepemimpinan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 40,6897 dengan standar deviasi 4,60109. Sedangkan nilai minimum 25 dan nilai maximum 50. Selain itu, variabel OCB menunjukkan hasil bahwa nilai rata-rata sebesar 41,7126 dengan standar deviasi sebesar 3,69446. Sedangkan nilai minimum 34 dan nilai maximum 50.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.021	3.426		2.341	.022		
kepuasan kerja	.313	.068	.416	4.583	.000	.616	1.624
budaya organisasi	.146	.066	.191	2.219	.029	.683	1.463
kepemimpinan	.241	.074	.300	3.247	.002	.593	1.685

a. Dependent Variable: ocb

Sumber: data primer diolah, 2022

Dari tabel 4, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai VIF sebesar 1,624, nilai VIF budaya organisasi sebesar 1,463 dan nilai variabel kepemimpinan sebesar 1,685. Dari hasil pengujian tersebut diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) masing-masing variabel < 10. Hal ini menunjukkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Signifikansi	Keterangan
puasan Kerja	0,907	tidak terjadi heteroskedastisitas
budaya Organisasi	0,853	tidak terjadi heteroskedastisitas
kepemimpinan	0,848	tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5, hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0,907, variabel budaya organisasi sebesar 0,853, dan variabel kepemimpinan sebesar 0,848, sehingga signifikansi masing-masing variabel adalah $> 0,05$ (5%). Dengan ini dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.021	3.426		2.341	.022
kepuasan kerja	.313	.068	.416	4.583	.000
budaya organisasi	.146	.066	.191	2.219	.029
Kepemimpinan	.241	.074	.300	3.247	.002

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan tabel 6, maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,021 + 0,313x_1 + 0,146x_2 + 0,241x_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa OCB positif jika model persamaan regresi mengecualikan variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan.
- Koefisien regresi kepuasan kerja adalah positif, menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka OCB semakin tinggi.
- Koefisien regresi budaya organisasi adalah positif, yang menunjukkan bahwa OCB meningkat dengan meningkatnya budaya organisasi.
- Koefisien regresi kepemimpinan adalah positif, yang menunjukkan saat kepemimpinan meningkat, OCB meningkat.

Uji Statistik.

Uji F (Uji Secara Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji-F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	680.437	3	226.812	38.156	.000 ^a
Residual	493.379	83	5.944		
Total	1173.816	86			

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja

b. Dependent Variable: OCB

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji F diperoleh nilai signifikansi 0,000 dengan tingkat kesalahan 0,05. Hal ini menunjukkan variabel kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap OCB. Artinya H1 diterima.

Uji-t (Uji Parsial)

Tabel 8 Uji-t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.021	3.426		2.341	.022
kepuasan kerja	.313	.068	.416	4.583	.000
budaya organisasi	.146	.066	.191	2.219	.029
Kepemimpinan	.241	.074	.300	3.247	.002

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 8 uji-t dapat diketahui hasil sebagai berikut:

- Nilai uji variabel kepuasan kerja menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dengan tingkat kesalahan 0,05. Hal ini menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Artinya H2 diterima.
- Nilai uji variabel budaya organisasi menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,029. dengan tingkat kesalahan 0,05. Hal ini menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Artinya H3 diterima.
- Nilai uji variabel kepemimpinan menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,002 dengan tingkat kesalahan 0,05. Hal ini menunjukkan variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap OCB. Artinya H4 diterima.

Uji koefisien determinasi (R²)Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.580	.564	2.43810

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (R²) memperoleh hasil sebesar 0,564 atau 56,4%. Hal ini menunjukkan kontribusi variabel kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan sebesar 56,4% terhadap variabel OCB.

Pembahasan Hasil Penelitian**Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Hasil uji simultan (uji-F) menunjukkan variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan secara simultan (bersama-sama berpengaruh positif signifikan) terhadap variabel OCB dengan tingkat signifikansi.

Organisasi dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja terhadap apa yang dikerjakannya memiliki dampak untuk memberikan balas jasa dengan kinerja yang baik dan mendorong perilaku OCB (Irhami, 2015). Manusia dipengaruhi oleh budaya dimana dia berada seperti nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku sosial atau masyarakat yang kemudian menghasilkan budaya sosial atau budaya masyarakat (Husodo, 2018). Kepemimpinan manajer yang diterima oleh karyawannya mempengaruhi OCB. Terutama kepercayaan antara seorang karyawan dan seorang manajer dan suatu gaya kepemimpinan yang mendorong pengembangan keterampilan kepemimpinan diantara karyawan (Hendrawan et al., 2017)

Penelitian ini selaras dengan penelitian (Widjanarko & Iqbal, 2020) dimana hasil penelitian menyebutkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan antara variabel kepuasan kerja terhadap OCB menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variabel OCB.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Mahmudi & Surjanti, 2020) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap OCB. Hal ini selaras dengan Robbins, S. & Judge (2007) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan penentu utama OCB. Artinya adalah semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka semakin tinggi pula perilaku OCB.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang telah dilakukan pada variabel budaya organisasi terhadap OCB, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel OCB.

Menurut Uttal (1983) dalam (Husodo, 2018) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang yang ada dalam organisasi, struktur organisasi, dan sistem kontrol untuk menghasilkan norma perilaku. Lembaga yang mempunyai budaya yang baik, memberikan dorongan yang baik pula terhadap individu yang berada dalam lembaga tersebut. Penelitian ini juga sejalan dengan (Mahardika & Wibawa, 2019) yang mengatakan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula terciptanya perilaku OCB.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan antara variabel kepemimpinan terhadap OCB menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variabel OCB. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan yang dirasakan oleh pegawai maka semakin tinggi pula terciptanya perilaku OCB.

Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi terciptanya perilaku OCB karena kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi kegiatan yang dilakukan pegawai dalam mencapai tujuan lembaga. Kepemimpinan yang diterima oleh para pegawai dapat mempengaruhi suasana kerja sehingga pegawai merasa aman dan nyaman, membuat pegawai dapat bekerja lebih giat melebihi perkiraan normalnya. Penelitian ini sejalan dengan Sinambela (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku pekerja di luar apa yang menjadi tugasnya. Artinya semakin tinggi kepemimpinan maka akan semakin tinggi pula terciptanya perilaku OCB.

Simpulan Dan Saran**Simpulan**

1. Terdapat konkurensi positif yang signifikan antara variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan OCB.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.

Saran

1. Bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Malang
Lembaga sebaiknya dapat meningkatkan dan mengoptimalkan terciptanya perilaku OCB melalui kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan dengan cara mempertahankan ketersediaan sarana dan prasarana yang baik, memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam melaksanakan pekerjaan, seperti terbukanya peluang kenaikan jabatan bagi pegawai yang berprestasi. Selain itu,

pimpinan membuka diri terhadap kritik dan saran yang diberikan oleh pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap ide bawahan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk dilakukannya penelitian lanjutan dengan mengkaji faktor-faktor lainnya yang berhubungan dengan organizational citizenship behavior seperti komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kepribadian, dan lain-lain.

Keterbatasan Penelitian

1. Adanya keterbatasan mengenai tidak adanya interaksi langsung antara peneliti dengan responden keseluruhan sehingga peneliti tidak bisa menjelaskan secara detail terkait pernyataan dalam kuesioner.
2. Dalam pengambilan data, informasi yang diterima oleh responden bisa berbeda-beda tergantung pemahaman dan anggapan dari responden. Faktor kejujuran dalam mengisi kuesioner juga dapat mempengaruhi hasil penelitian.

Daftar Pustaka

- Arifin, H. M. (2015). The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education Studies*, 8(1), 38–45. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n1p38>
- Bayangkari, E. Y. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior) Pada CV. Putra Nugraha Sentosa Solo*.
- Dewi, N. L. 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.
- Hendrawan, AndiSucahyawati, H., & Indriyani, I. (2017). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara Andi. *Prosiding Seminar Nasional & Internasional*, 1(1), 39–48.
- Husodo, Y. R. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Jatim Indo Lestari. *Agora*, 6(1), 1–8. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6475>
- Irhami, A. M. (2015). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Pembangunan Jawa Bali unit pembangunan Gresik (UP.Gresik)*. JURUSAN MANAJEMEN BISNIS Fakultas Teknologi Industri Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior* (11 Edition). Jakarta: Indeks.
- Mahardika, I. N. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia*, 8(1), 7340–7370.

- Mahmudi, K., & Surjanti, J. (2020). 2020. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Mubarak Ainama Kunt Surabaya*, 8(Jurnal Ilmu Manajemen), 931–945.
- Organ, et al. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents and Consequences*. Sage Publications, Inc.
- PERBUP MALANG. (2016). *Peraturan Bupati Malang Nomor 58 Tahun 2016 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah* (pp. 5–24).
- Robbins, S. & Judge, T. (2007). *Organizational Behavior, 12 th edition*. New York: Prentice Hall.
- Said, M. U. (2007). *Kepemimpinan: Pengembangan organisasi, team building dan perilaku inovatif*. UIN-Maliki Press.
- Sari, E., Anggraini, D. K., & Dharmawan, Y. Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Kantor Pertahanan Kabupaten Lampung Timur. *VISIONIST*, 10(1), 20–28. <http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/jmv/article/view/2030>
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. In *Bumi Aksara*.
- Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pare-Pare. *YUME: Journal of Management*, 2(3), 175–188.
- Verawati, D. M. (2019). Riset Ekonomi Manajemen. *Jurnal Untidar. Riset Ekonomi Manajemen*, 2(2), 93–101. <https://www.neliti.com/id/publications/288823/analisis-marketing-mix-dalam-mendorong-keputusan-pembelian-susu-bubuk-balita-di>
- Widjanarko, A., & Iqbal, M. A. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap perilaku organizational citizenship behavior (ocb) pada para guru sekolah terpadu paha, serpong*. 39–48.

Evi Nur Fauziah*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Pardiman **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Afi Rachmat Slamet ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma