

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN  
ORGANISASIONAL DI DINAS PENDIDIKAN KOTA YOGYAKARTA**



**Disusun Oleh :**

**Maria Murniati Ina Saren**

**11140040**

**FAKULTAS BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
YOGYAKARTA**

**2020**

## **HALAMAN PENGAJUAN**

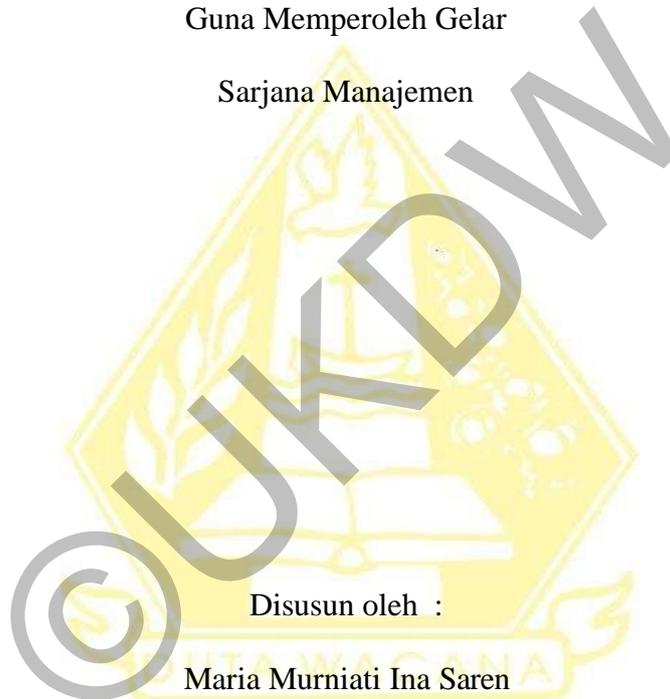
Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun oleh :

Maria Murniati Ina Saren

11140040

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

2020

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maria Murniati Ina Saren  
NIM : 11140040  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

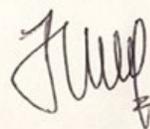
**“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN  
ORGANISASIONAL DI DINAS PENDIDIKAN KOTA YOGYAKARTA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 14 Januari 2021

Yang menyatakan



(Maria Murniati Ina Saren)

11140040

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

### **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL DI DINAS PENDIDIKAN KOTA YOGYAKARTA**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh :

**MARIA MURNIATI INA SAREN**

**11140040**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi SI Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada tanggal 13 Januari 2021

#### **Nama Dosen**

1. Dr. Heru Kristanto, MT  
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)
2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D  
(Dosen Penguji)
3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si  
(Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)

#### **Tanda Tangan**

:   
:   
: 

**Yogyakarta, 15 Januari 2021**

**Disahkan oleh :**

Dekan



  
Dr. Perminas Pangeran, M.Si

Kaprodi Manajemen,



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

**“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL”**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat menjadi Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila kemudian hari didapati bahwa hasil Skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari Karya Pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar sarjana saya.

Yogyakarta, 15 /12/ 2020

METERAI  
TEMPEL  
CP 458AHF80824732  
6000  
RUPIAH  
  
Maria Murniati Ina Saren

11140040

## HALAMAN MOTTO

“Karena Ia tahu jalan hidupku, seandainya Ia menguji aku, aku akan timbul seperti emas” (Ayub 23:10)

©UKDW

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu, memberi saran dan juga mendukung penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar.

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Tuhan Yesus Kristus dan Bunda Maria yang selalu mendengar dan memngabulkan setiap permohonan saya.
2. Kepada Bapa dan Mama tercinta yang selalu berdoa dan mendukung saya dalam menyelesaikan kuliah saya.
3. Kepada Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M,Si selaku Dosen Pembimbing dan juga Dosen Wali selama berkuliah, yang telah membimbing saya dalam menyusun skripsi dan juga memberikan banyak ilmu dan waktunya sehingga skripsi ini dapat selesai dengan cepat.
4. Kepada Almamater Tercinta
5. Terimakasih untuk sahabat saya Andrew Sahetapy yang selalu mendukung saya dari awal kuliah sampai diakhir proses perkuliahan saya, dan selalu ada dalam suka dan duka.
6. Terimakasih untuk semua teman-teman terkasih di tanah rantau yang selalu memberikan dukungan selama merantau di Jogja.
7. Terimakasih untuk Praysi, Lenny, Friska, Irma dan Nini yang selalu setia mendukung saya sehingga dapat menyelesaikan kuliah ini.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar yang diberi judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional”.

Tujuan penyusunan skripsi ini untuk melengkapi dan juga memenuhi salah satu syarat untuk meraih gelar S1 di prodi Manajemen yang telah ditetapkan oleh Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Dalam kesempatan ini, dengan kerendahan hati, penulis menyampaikan terimakasih kepada kepada semua pihak yang membantu selama proses penyusunan skripsi ini :

1. Tuhan Yesus Kristus dan Bunda Maria yang telah memberikan hikmat dan akal budi, kesehatan dan semangat.
2. Bapak Dr. Perminas Pangeran, M.Si selaku dekan Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M,Si selaku Dosen Pembimbing dan juga Dosen Wali selama perkuliahan.
4. Drs. Sisnuhadi, MBA, selaku ketua program studi bidang Manajemen Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.
5. Seluruh Dosen dan admin Fakultas bisnis
6. Bapak Edy Nugroho, S.E., M.Sc yang telah bersedia membantu penulis mengolah data skripsi.
7. Semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh

dari sempurna. Oleh karena itu, penulis menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak demi penyempurnaan laporan ini. Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya.

Yogyakarta, Desember 2020

Penulis,

Maria Murniati Ina Saren

©UKDWN

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGANTAR .....	I
HALAMAN PENGESAHAN .....	II
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	III
HALAMAN MOTTO .....	IV
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	V
KATA PENGANTAR.....	VI
DAFTAR ISI .....	VIII
DAFTAR TABEL.....	XI
DAFTAR GAMBAR .....	XII
ABSTRAK.....	XIV
ABSTRACT .....	XV
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2 Rumusan masalah</b> .....	4
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	4
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	4
<b>1.5 Batasan Masalah</b> .....	5
BAB II.....	8
LANDASAN TEORI.....	8
<b>2.1 Kepuasan Kerja</b> .....	8
2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	8
2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	9
2.1.3. Indikator Kepuasan Kerja.....	12
<b>2.2 komitmen Organisasional</b> .....	13
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasional .....	13
2.2.2 Tipe Komitmen Organisasional.....	16
2.2.3 Indikator-indikator Komitmen Organisasional.....	17
2.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional .....	17
<b>2.3 Perilaku Kewargaan Organisasional</b> .....	19
2.3.1 Pengertian Perilaku Kewargaan Organisasional.....	19
2.3.2 Indikator Perilaku Kewargaan Organisasional .....	20
2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional .....	21
<b>2.4 Penelitian Terdahulu</b> .....	22
<b>2.5 Pengembangan Hipotesis</b> .....	24

2.5.1	Kerangka Berpikir dan Pengembangan Hipotesis .....	24
<b>2.6</b>	<b>Model Penelitian.....</b>	<b>25</b>
<b>2.7</b>	<b>Gambaran umum perusahaan.....</b>	<b>26</b>
2.7.1	Latar Belakang.....	26
2.7.2	Visi dan Misi .....	28
2.7.3	Struktur Organisasi .....	28
<b>BAB III.....</b>	<b>.....</b>	<b>29</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>.....</b>	<b>29</b>
<b>3.1</b>	<b>Metode Penelitian.....</b>	<b>29</b>
<b>3.2</b>	<b>Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran .....</b>	<b>30</b>
<b>3.3</b>	<b>Populasi dan Sampel .....</b>	<b>31</b>
<b>3.4</b>	<b>Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>32</b>
<b>3.5</b>	<b>Indikator Penelitian .....</b>	<b>33</b>
<b>3.6</b>	<b>Uji Instrumen.....</b>	<b>34</b>
3.6.1	Uji Validitas.....	34
3.6.2	Uji Releabilitas .....	35
3.6.3	Teknik Analisi Data .....	35
3.6.4	Analisis Regresi Linier Berganda .....	35
3.6.5	Uji T .....	36
3.6.6	Uji F .....	37
3.6.7	Uji Delta Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	37
<b>BAB IV.....</b>	<b>.....</b>	<b>38</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>.....</b>	<b>38</b>
<b>4.1</b>	<b>Analisis Deskriptif.....</b>	<b>38</b>
4.1.1	Profil Responden Berdasarkan Usia .....	38
4.1.2	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
4.1.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	40
4.1.4	Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	41
<b>4.2</b>	<b>Hasil Penelitian .....</b>	<b>41</b>
4.2.1	Hasil Uji Validitas .....	42
4.2.2	Uji Reliabilitas.....	43
4.2.3	Analisis Regresi Linier Berganda .....	43
<b>4.3</b>	<b>Uji Hipotesis .....</b>	<b>45</b>
4.3.1	Uji T .....	45
4.3.2	Uji F .....	46
4.3.3	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	47
<b>4.4.</b>	<b>Pembahasan Hasil.....</b>	<b>48</b>

4.4.1	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (OCB)	48
4.4.2	Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (OCB)	49
BAB V		50
PENUTUPAN DAN SARAN		50
<b>5.1</b>	<b>Kesimpulan</b>	50
5.1.1	Hasil Analisis Deskriptif Profil Responden	51
5.1.2	Hasil Analisis Regresi Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	51
5.1.3	Hasil Analisis Uji F	51
5.1.4	Hasil Analisis Uji T	51
<b>5.2</b>	<b>Keterbatasan Penelitian</b>	52
<b>5.3</b>	<b>Saran</b>	52
5.3.1	Saran Untuk Dinas Pendidikan Yogyakarta	52
5.3.2	Saran Untuk Peneliti Selanjutnya	52
DAFTAR PUSTAKA		53
LAMPIRAN		56

©UKDW

## DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
Tabel 4. 3 responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	40
Tabel 4. 4 responden berdasarkan lama kerja.....	41
Tabel 4. 5 Hasil Uji Valliditas .....	42
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	43
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Regresi Liniear Berganda .....	44
Tabel 4. 8 Hasil Uji t.....	45
Tabel 4. 9 Hasil Uji F .....	46
Tabel 4. 10 Koefisien Determinasi .....	47

©UKDW

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian .....	25
Gambar 2. 2 Struktur Organisasi .....	29

©UKDW

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 .....	56
Lampiran 2 .....	57
Lampiran 3 .....	62
Lampiran 4 .....	77

©UKDW

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN  
ORGANISASIONAL DI DINAS PENDIDIKAN KOTA YOGYAKARTA**

Maria Murniati Ina Saren

11140040

Email : [inasaren05@gmail.com](mailto:inasaren05@gmail.com)

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini membahas tentang Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Peneliti menggunakan sampel sebanyak 45 responden. Teknik pengumpulan data antara lain dengan lembar kuesioner dengan beberapa pernyataan-pernyataan.

Hasil analisis diperoleh bahwa variabel kepuasan kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,127 (+) terhadap perilaku kewargaan organisasional (Y) dan nilai t hitung sebesar 2,229 dengan tingkat signifikansi 0,031 ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional (Y).

Hasil uji pengaruh antara variabel komitmen organisasional (X2) terhadap perilaku kewargaan organisasional (Y). Hasil diperoleh bahwa komitmen organisasional (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,567 (+) terhadap perilaku kewargaan organisasional (Y) dan nilai t hitung sebesar 4,078 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa komitmen organisasional (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional (Y).

**Kata kunci** : Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional dan Perilaku Kawargaan Organisasional

**THE EFFECT OF JOB SATISFICATION AND ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR  
IN THE YOGYAKARTA CITY EDUCATION OFFICE**

Maria Murniati Ina Saren

11140040

Email : [inasaren05@gmail.com](mailto:inasaren05@gmail.com)

**ABSTRACT**

The purpose of this study discusses Job Satisfaction and Organizational Commitment to Organizational Citizenship Behavior in the Yogyakarta City Education Office. This research was conducted using quantitative descriptive methods. Researchers used a sample of 45 respondents. Data collection techniques include a questionnaire sheet with several statements.

The results of the analysis show that the job satisfaction variable (X1) has a regression coefficient of 0.127 (+) on organizational citizenship behavior (Y) and the t-value is 2.229 with a significance level of 0.031 (<0.05). This means that job satisfaction (X1) has a significant and significant effect on organizational citizenship behavior (Y).

The results of the influence test between the variable organizational commitment (X2) on organizational citizenship behavior (Y). The results show that organizational commitment (X2) has a regression coefficient of 0.567 (+) on organizational citizenship behavior (Y) and a t-value of 4.078 with a significance level of 0.000 (<0.05). This means that organizational commitment (X2) has a significant and significant effect on organizational citizenship behavior (Y).

**Keywords :** Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Respect Behavior.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam hal bekerja setiap orang mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individu karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Menurut Robbins (2015: 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Menurut Mila Badriyah (2015) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan tentang pekerjaan yang sesuai dengan penilaian dari masing-masing pekerja.

Komitmen organisasi yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Seseorang bisa disebut mempunyai komitmen yang tinggi kepada organisasi, bisa diketahui dengan melihat ciri-ciri diantaranya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen organisasional adalah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi yang mempengaruhi apakah karyawan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, komitmen organisasi dibagi dalam tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif (Zurnali C. ,2010, p. 127).

Dalam organisasi dibutuhkan sinergi seluruh pihak diorganisasi untuk bekerjasama dan menemukan strategi-strategi kreatif hal tersebut dapat tercapai bila para individu dalam sebuah organisasi bersedia untuk melakukan tugas yang tidak hanya ada dalam deskripsi kerja mereka, dan memperlihatkan perilaku kewargaan yang baik. Perilaku kewargaan organisasional (*Organizational citizenship behavior – OCB*) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun dapat mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Seperti membantu karyawan lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati peraturan yang ada serta dengan besar hati menoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi (Robbins, 2008:40).

Kaitan antara kepuasan kerja dan OCB ialah, adanya kepuasan kerja pada karyawan maka karyawan akan mempunyai perilaku yang positif dan produktif di tempat kerjanya. Dengan memiliki perilaku positif dan produktif maka dipastikan karyawan dapat berperilaku melebihi peran kerjanya, dan perilaku tersebut sering disebut OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) yaitu perilaku karyawan yang melakukan tugas memilih job deskripsinya dan juga memberikan dampak positif bagi organisasi. Perilaku kewarganegaraan organisasional merupakan perilaku yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis formal, namun OCB merupakan

kebebasan karyawan dalam berperilaku, tidak mendapat imbalan secara langsung tapi dapat memberikan dampak sosial bagi organisasi.

Kaitan antara komitmen organisasi dengan OCB, komitmen organisasi yang merupakan sikap yang ditunjukkan secara formal, afektif dan keinginan kuat untuk berada dalam sebuah organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi adalah karyawan yang lebih produktif dan juga pada akhirnya ia dapat menguntungkan organisasi dan perusahaan. Karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi beranggapan bahwa hal yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam sebuah organisasi, dan juga karyawan tersebut memiliki pandangan yang positif dan juga akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi.

Peneliti melakukan penelitian ini karena melihat pentingnya OCB (*organizational citizenship behavior*) bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempatnya bekerja dan juga dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. Perusahaan tidak akan berhasil dengan baik tanpa ada anggotanya yang memiliki sikap perilaku kewargaan organisasional yang tinggi.

Penelitian ini akan mengkaji mengenai pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap perilaku kewargaan organisasi di Dinas Pendidikan Yogyakarta, Jl. Hayam Wuruk No.11. Selain itu saya sebagai Mahasiswa Universitas Kristen Duta Wacana ingin melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir saya yang berjudul **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL.**

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional pada Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta (OCB) ?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap perilaku organisasional (OCB) Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional (OCB) Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta ?
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap perilaku organisasional (OCB) Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta ?

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini antara lain adalah :

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam menyikapi permasalahan sumber daya manusia yang menyangkut Kepuasan kerja, Komitmen organisasional dan Perilaku kewargaan organisasional.

2. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pegawai Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta dalam menjalani pekerjaannya agar menjadi lebih baik lagi guna memajukan suatu organisasi dan perusahaan tempat bekerja.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk bahan referensi bagi penelitian sumber daya manusia yang akan datang.

#### 4. Bagi Penulis

Penelitian diharapkan dapat menambah wawasan dan juga memperluas wawasan peneliti, khususnya tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap perilaku kewargaan organisasional pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini terbatas pada :

##### 1. Tempat :

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Yogyakarta, Jl. Hayam Wuruk No.11

##### 2. Responden dalam penelitian ini :

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta.

##### 3. Waktu penelitian :

Oktober – selesai

##### 4. Variable

##### **a. Variable Dependen**

#### **Perilaku Kewargaan Organisasional**

Perilaku kewargaan organisasional (organizational citizenship behavioral, OCB) adalah perilaku karyawan yang dilakukannya secara sukarela, tidak berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan sistem penghargaan dan secara keseluruhan dapat mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi (Organ, 1988 dalam Alotaibi, 2003: 371).

#### **- Indikator Perilaku Kewargaan Organisasional**

Menurut Organ (2006), indikator Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO) yaitu :

1. Altruisme (Altruism)
2. Mendengarkan kata hati (Conscientiousness)
3. Sportif (Sportmanship)
4. Kesopanan (Courtesy)
5. Kebajikan (Civic Virtue)

## **b. Variable Independen**

### **1. Kepuasan Kerja**

Locke (dalam Landy, 1999) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang dihasilkan dari persepsi terhadap suatu pekerjaan karena pekerjaan tersebut memenuhi atau mengikuti pemenuhan nilai kerja yang dimiliki seseorang dan sesuai dengan kebutuhan individu.

#### **- Indikator Kepuasan Kerja**

Setiap karyawan memiliki tolak ukur untuk kepuasan kerja yang berbeda-beda, berikut beberapa indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014) antara lain:

- a. Kesetiaan
- b. Kemampuan
- c. Kejujuran
- d. Kreatifitas
- e. Tingkat Gaji
- f. Lingkungan Kerja
- g. Kepuasan Kerja Tidak Langsung
- h. Rekan Kerja

### **2. Komitmen Organisasional**

Robbins & Judge (dalam Mardiana, Syarif, 2018) komitmen adalah tingkat dimana seseorang bekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya

untuk tetap menjadi anggota. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

- **Indikator Komitmen Organisasional**

Menurut Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2008) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu :

- a. Kemauan karyawan
- b. Kesetiaan karyawan
- c. Kebanggaan karyawan

©UKDW

## **BAB V**

### **PENUTUPAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta, dari 45 responden yang telah berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian ini akhirnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

##### **5.1.1 Hasil Analisis Deskriptif Profil Responden**

Dari data responden pengelolaan data yang dilakukan dengan jumlah 45 responden. Berdasarkan usia yang paling mendominasi dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 35-45 tahun dengan presentase 40%. Sedangkan berdasarkan jenis kelamin responden yang mendominasi adalah responden wanita sebanyak 25 orang dengan presentase 55,6%, dan berdasarkan lama bekerja ialah 11 tahun keatas berjumlah 32 responden dengan presentase 71,1%.

##### **5.1.2 Hasil Analisis Regresi Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Nilai *adjusted* ( $R^2$ ) adalah 0,432. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Perilaku Kewargaan Organisasi dipengaruhi sebesar 43% oleh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. Sedangkan sisanya 57% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya variabel Budaya organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja karyawan.

##### **5.1.3 Hasil Analisis Uji F**

Berdasarkan hasil analisis uji F maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dalam penelitian ini secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kewargaan

Organisasional (OCB) pada pegawai di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta karena nilai probabilitasnya 0,000.

#### **5.1.4 Hasil Analisis Uji T**

Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh hasil variabel kepuasan kerja memiliki nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,279 pada tingkat signifikan 0,031, dan variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai *standardized coefficient beta* 0,510 pada tingkat signifikan 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional pada pegawai Dinas Pendidikan Yogyakarta.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen, dengan keterbatasan tersebut peneliti tidak dapat mengetahui variabel yang lain, dan juga keterbatasan jumlah sampel, karena peneliti hanya dapat mengambil sampel sebanyak 45 responden.

#### **5.3 Saran**

Berdasarkan penelitian dan juga kesimpulan yang telah dibuat, saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

##### **5.3.1 Saran Untuk Dinas Pendidikan Yogyakarta**

Dengan melihat hasil penelitian yang ada, maka sebaiknya Dinas Pendidikan perlu memperhatikan Kepuasan Kerja pegawai dan juga terus menjaga kesetiaan dan juga kebanggaan pegawai terhadap organisasi agar Perilaku Kewargaan pegawai semakin meningkat.

### **5.3.2 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya**

Untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan variabel independen yang akan berpengaruh terhadap variabel dependen. Peneliti juga dapat meneliti variabel lain contohnya Budaya Organisasi dan Kepemimpinan. Peneliti juga diharapkan dapat melakukan penelitian di perusahaan yang memiliki banyak karyawan agar hasil penelitiannya lebih akurat.

©UKDW

## DAFTAR PUSTAKA

- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan.
- Iswara, I. D., & Sriathi, A. A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT. BPD Bali.
- Lestari, N. Y., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention.
- marsidini, G. t., & rosalinda, I. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada Karyawan PT.Binatama Akrindo Jakarta.
- Maulana, F. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional di Kopo Factory Outlet Bandung.
- Narpati, B., Andrian, & Nursal, M. F. (2020). Pengaruh Turnover Intention dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (SPG) Matahari Department Store - Bekasi.
- Purnami, R. S. (2013). Pengaruh Kepuasan dan Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Politeknik Komputer Niaga LPKIA Bandung.
- Purwaningasih, Y. E. (2015). Pengaruh Kepemimpinan TRansformasional Terhadap Organization Citizenship Behavior Dimediasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Dalam Rangka Menghadapi Persaingan Menyongsong AEC Pada 2015.
- Putra, B. A., & Dewi, A. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior.

- Putra, P. A., & Utama, I. M. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational citizenship behavior dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Gelora Persada Mediatama Semarang.
- Sari Devi, D. W., & Adnyani, I. A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational citizenship behavior (OCB) pada PT.Maharani Prema Sakti Denpasar.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, D. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada KARYAWAN PT.Surya Timur Sakti Jatim.
- Trisnayani, K. M., & Vembriati, N. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Persepsi pada Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Karyawan PT.Garuda Indonesia, (Persero) Tbk. Cabang Denpasar.