



Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Panyileukan Kota Bandung

Dandy Disha Mahendra¹, Lita Wulantika²

¹ Universitas Komputer Indonesia, dandydishamahendra@gmail.com

² Universitas Komputer Indonesia, lita.wulantika@email.unikom.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel

Received: 06-04-2022

Revised: 13-05-2022

Accepted: 02-06-2022

Keywords :

Perception of organizational support, job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior

Kata Kunci :

Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

ABSTRACT

The purpose of this research to ascertain the influence of Job Satisfaction and Organizational Support on organizational citizenship behavior in workers of Panyileukan District Office in Bandung City, both partly and concurrently. The research sample consists of 48 employees, using saturated sampling technique, and primary data. The approaches used in this research include descriptive and verification. F and T tests and Multiple Linear Regression data analysis techniques are used to hypotheses. The study's findings imply that the perception of Job Satisfaction affect Organizational Citizenship Behavior, organizational support has an effect on Organizational Citizenship Behavior, Perception of Job Satisfaction and Organizational Support, simultaneously affect Organizational Citizenship Behavior.

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai mengetahui pengaruh Persepsi Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi bagi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Panyileukan Kota Bandung baik secara parsial atau bersamaan, sampel sejumlah 48 prgawai, menggunakan Teknik sampling jenuh, dan data primer. Penelitian ini memakai cara Deskriptif dan Verifikasi. Teknik uji hipotesis Uji F dan T dan metode analisis data ialah Regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian ini menampilkan Persepsi Dukungan Organisasi mempunyai pengaruh ke Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Kepuasan Kerja terdapat pengaruh pada Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi

dan Kepuasau Kerja mempunyai pengaruh secara bersamaan pada Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sering disingkat dengan (MSDM) yakni termasuk dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada beberapa bagian SDM. Fungsi dari MSDM sendiri yakni untuk mengelola manusia secara optimal supaya mendapatkan pegawai baik dalam bidangnya. Pada suatu organisasi, manusia menjadi unsur yang terpenting. Tanpa adanya peran manusia, keberlangsungan organisasi akan terhambat meskipun tersedianya faktor lain, karena manusia adalah pengoperasional dan penentu suatu organisasi berjalan.

Keberlangsungan penyelenggaraan Pemerintah serta terlaksananya pembangunan Nasional bergantung dari kinerja aparatur negara itu sendiri. Pegawai Negeri tidak hanya bagian aparatur Pemerintah Negara, namun sebagai abdi masyarakat yang berada serta bekerja untuk di sekitar masyarakat untuk kepentingan masyarakat.

Era globalisasi ini menuntut seorang aparatur pemerintah untuk semakin memaksimalkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin dalam menjalankan tanggung jawabnya. Baik buruknya pelayanan itu dapat dilihat bagaimana perilaku aparatur pemerintah saat melayani masyarakat atau dapat dikenal sebagai Perilaku Kewarganegaraan Organisasi yang dapat disingkat menjadi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi yakni dikatakan sebagai tindakan di mana seseorang mau melakukan pekerjaan diluar dari pekerjaannya tanpa mengharapkan penghargaan untuk itu. Organ dan Bateman dalam Lubis (2016) mendefinisikan bahwa Perilaku Kewarganegaraan Organisasi didefinisikan sebagai kapasitas untuk memilih perilaku sendiri, yang secara tidak langsung dihargai dan menambah kemandirian dan efisiensi operasi organisasi. Di luar cakupan deskripsi pekerjaan dasar, perilaku mungkin dianggap penting bagi kinerja jangka panjang organisasi. Namun, tentunya Perilaku Kewarganegaraan Organisasi ini perlu didukung dengan adanya persepsi dukungan organisasi dan munculnya rasa kepuasan kerja pada tiap pegawai.

2. KAJIAN LITERATUR

Persepsi Dukungan Organisasi

Robbins & Judge dalam Sari (2019) persepsi dukungan organisasi digambarkan sebagai keyakinan mereka bahwa perusahaan menghargai upaya mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka.

Kepuasan Kerja

Afandi (2018) menyebutkan kepuasan kerja sebagai sikap (positif) pegawai pada pekerjaan mereka, yang berkembang sebagai hasil evaluasi mereka bagi lingkungan kerja mereka. Evaluasi juga dilaksanakan pada suatu tugasnya, penilaian dilaksanakan untuk menunjukkan apresiasi atas pencapaian salah satu nilai kritis karya.

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Styowidodo (2020) mendefinisikan Perilaku kewarganegaraan organisasi sebagai tindakan sukarela anggota, bukan sebagai perilaku yang diamanatkan atau dipaksakan oleh organisasi.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Sudarmo dan Wibowo (2018) menyatakan bahwa studi yang dilakukan membuktikan bahwa ada dampak pada perusahaan milik negara yang mereka teliti. Dengan tingginya kepuasan kerja, muncul sikap yang baik pada keharusan melakukan pekerjaan dan sebaliknya, menciptakan rasa memiliki bisnis. Akibatnya, perusahaan mengembangkan perilaku kewarganegaraan organisasi yang langsung dirasakan organisasi.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Fauziridwan, Adawiyah, Ahmad (2018) yang menunjukkan hubungan yang baik antara karakteristik kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasi tenaga pemasaran pada bank BUMN di Purwokerto. Skor terbesar ada pada indikasi rekan-rekan, yang menunjukkan bahwa tim marketing bank BUMN ini sering saling membantu.

Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Pandey, Lengkong dan Kojo (2019) menemukan persepsi Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi secara bersamaan berpengaruh secara signifikan pada perilaku kewarganegaraan organisasi PT. Bank Sulut GO. Karena para karyawan di bank milik pemerintah ini merasa didukung secara penuh dalam bekerja dan mengembangkan karir mereka, mereka pun tidak akan segan-segan membantu penyelesaian setiap pelayanan keuangan yang ada, walaupun bukan merupakan tanggung jawab mereka, yang mana menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasi di bank ini.

HIPOTESIS

- H1 : Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasi pada Pegawai Kantor Kecamatan Panyileukan Kota Bandung.
- H2: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasi pada Pegawai Kantor Kecamatan Panyileukan Kota Bandung.
- H3 : Persepsi Dukungan Organisasi serta Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasi pada Pegawai Kantor Kecamatan Panyileukan Kota Bandung secara simultan.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yakni dengan analisis koefisien determinasi analisis koefisien korelasi, analisis regresi, serta uji hipotesis memakai uji-t lalu uji-f. Rasa dukungan organisasi, kebahagiaan kerja, dan perilaku kewargaan organisasi menjadi subjek penelitian ini. Sumber data primer dan sekunder dikonsultasikan. Data primer dihimpun secara langsung wawancara dan menyebarkan kuesioner serta data didapatkan secara studi pustaka. Populasinya yaitu 48 Pegawai dan teknik penentuan sampel diambil seluruhnya dengan menggunakan teknik sampling jenuh

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil tanggapan responden terdapat perolehan rata-rata skor dari persepsi dukungan organisasi yakni 65,2% hasilnya terdapat di kategori Cukup Baik. Kategori Cukup baik ini mengartikan Persepsi Dukungan Organisasi pada Pegawai Kantor Kecamatan Panyileukan Kota Bandung sudah dikatakan cukup baik. Rata-rata Total skor untuk Kepuasan Kerja yakni 66,3% hasilnya terdapat di kategori Cukup Baik, mengartikan Pegawai Kantor Kecamatan Panyileukan Kota Bandung sudah merasa cukup puas dalam bekerja.

Total skor rata-rata diperoleh untuk Perilaku Kewarganegaraan Organisasi adalah 66,4% berada pada kategori cukup baik.

Analisis Verifikatif

Regresi Linier Berganda

Sesuai dengan hasil olah data memakai *IBM SPSS 25*, didapat hasil berikut:

$$Y = 0,690 + 0,458X_1 + 0,394X_2$$

- Konstanta sebesar 0,690 mengartikan saat dua variabel bebas nilainya nol (0) dan tidak terdapat perubahan, maka Perilaku Kewarganegaraan Organisasi diperkirakan dapat senilai sebesar 0,690 kali.
- Variabel X_1 yaitu Persepsi Dukungan Organisasi bernilai koefisien regresi (0,458) mengartikan saat Persepsi Dukungan Organisasi meningkat, diperkirakan menaikkan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi sejumlah 0,458 kali.

- c. Variabel X_2 yaitu Kepuasan Kerja bernilai koefisien regresi -0,394, mengartikan saat meningkatkan Kepuasan Kerja, diperkirakan akan menaikkan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi sejumlah 0,394 kali.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31779056
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	positif	.095
	negatif	-.080
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Lilliefors Significance Correction.

c. Calculated from data.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Peneliti (2022)

Menurut table diatas hasil Sig diperoleh sebesar 0,200, hasil $0,200 > 0.05$ maka kesimpulan, data berdistribusi normal dengan lain arti terpenuhinya asumsi normalitas data.

Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
		Unstandardized		Standardized	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(konstan)	.690	2.001			
	Persepsi Dukungan Organisasi	.458	.123	.476	.527	1.896
	Kepuasan Kerja	.394	.135	.374	.527	1.896

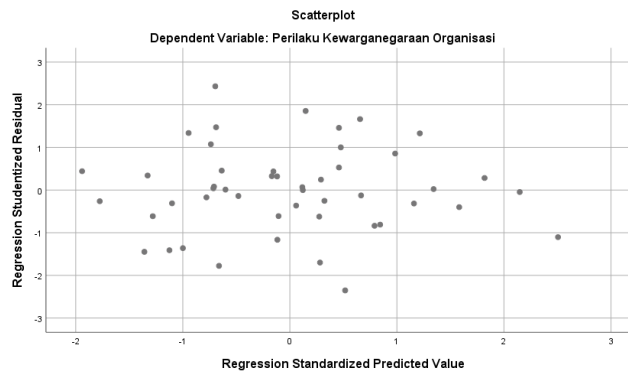
a. Dependent Variable: Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Sumber: Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas terlihat Persepsi Dukungan Organisasi (Total X_1) dan

Kepuasan Kerja (Total X2) menampilkan toleransi senilai $> 0,1$ dan VIF senilai < 10 , maka kesimpulannya pada model regresi penelitian, penggunaan variabel independen merupakan bebas dari multikolinieritas atau obyektif dan dapat dipercaya.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Scatterplot Hasil Heteroskedastisitas

Sumber: Peneliti (2022)

Berdasarkan gambar diatas terlihat baik variabel dependent Perilaku Kewarganegaraan Organisasi tidak ditemukan heteroskedastisitas, hal ini terlihat dari dimana penyebaran diatas atau dibawah sumbu Y dan tidak menciptakan pola khusus.

Analisis Korelasi Secara Parsial

Tabel 3 Korelasi Persepsi Dukungan Organisasi dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi
Correlations

		Persepsi Dukungan Organisasi	Perilaku Kewarganegaraan Organisasi
Persepsi Dukungan Organisasi	Pearson Correlation	1	.733**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	48	48
Perilaku Kewarganegaraan Organisasi	Pearson Correlation	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	48	48

** . Correlation is significant at 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil dari olah data diatas didapatkan korelasi 0.733 sesuai kriteria (0,60 - 0,799), korelasi Persepsi Dukungan Organisasi dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi mempunyai tingkat korelasi Kuat. Hal ini berarti Persepsi Dukungan Organisasi pada Kantor Kecamatan Panyileukan ini memiliki hubungan yang Kuat pada perilaku kewarganegaraan organisasi. Nilai korelasi itu bertanda positif yang menampilkan terjadinya hubungan antara keduanya merupakan satu arah.

Tabel 4 Korelasi Persepsi Dukungan Organisasi dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

		Correlations	
		Kepuasan Kerja	Perilaku Kewarganegaraan Organisasi
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.702**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	48	48
Perilaku Kewarganegaraan Organisasi	Pearson Correlation	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	48	48

** . Correlation is significant at 0.01 level (2-tailed).

Sumber: *Peneliti (2022)*

Berdasarkan hasil output dari olah data diatas korelasi diperoleh 0.702 sesuai kriteria (0,60 - 0,799), korelasi Kepuasan Kerja dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi mempunyai tingkat korelasi Kuat. Hal ini berarti kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Panyileukan ini memiliki hubungan yang Kuat pada Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Nilai korelasi itu bertanda positif yang menampilkan terjadinya hubungan antara keduanya ialah satu arah.

Analisis Koefisien Korelasi Simultan

Tabel 5 Koefisien Korelasi Persepsi Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Correlations				
Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.594	2.36874

a. Predictors: (konstan), Kepuasan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi

b. Dependent Variable: Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Sumber: *Peneliti (2022)*

Berdasarkan hasil output dari olah data diatas korelasi diperoleh 0.782 sesuai kriteria (0,60 - 0,799), korelasi Persepsi Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi mempunyai tingkat korelasi Kuat. Artinya, Persepsi Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi berhubungan yang kuat pada Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada pegawai Kantor Kecamatan Panyileukan. Nilai korelasi bertanda positif menampilkan terjadinya hubungan antara keduanya ialah satu arah.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6 Besarnya Secara Simultan Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.594	2.36874

a. Predictors: Kepuasan Kerja, (konstan), Persepsi Dukungan Organisasi

b. Dependent Variable: Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Sumber: *Peneliti (2022)*

Berdasarkan diatas koefisien determinasi senilai 0,612. Artinya nilai R-square sekitar angka 0-1 , nilai R- square yang mendekati angka 1 menampilkan perumusan untuk model yang mengartikan jika Perilaku Kewarganegaraan Organisasi sudah dikatakan baik, Tabel di atas menunjukkan Pengaruh Persepsi Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi sejumlah 61,2%. Dengan sisa 100% - 61,2% yakni 38,8% dipengaruhi faktor lain selain dalam penelitian oleh peneliti seperti kinerja, komitmen, budaya organisasi, pemberdayaan, dan lain sebagainya.

Uji Hipotesis

Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 7 Hipotesis Parsial

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(konstan)	.690	2.001		.345	.732
	Persepsi Dukungan Organisasi	.458	.123	.476	3.721	.001
	Kepuasan Kerja	.394	.135	.374	2.927	.005

a. Dependent Variable: Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Sumber: *Peneliti (2022)*

Berdasarkan hasil table diatas menunjukan uji hipotesis secara parsial menggunakan metode uji T ialah:

1. Didapatkan nilai t-hitung bagi variabel Persepsi dukungan organisasi senilai 3,721 dan t-tabel $\pm 2,014$, untuk pengujian dua pihak didapat t-tabel senilai $\pm 2,014$. Nilai t-hitung yang didapat sebesar 3,721 yang terlihat Dari nilai-nilai di atas, terletak diluar nilai t-tabel ($-2,014 \rightarrow 2,014$). Berdasarkan kriteria uji hipotesis jika H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti Persepsi Dukungan Organisasi mempunyai pengaruh secara parsial pada Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Pegawai Kantor Kecamatan Panyileukan.
2. Didapatkan nilai t-hitung bagi variabel Kepuasan Kerja senilai 2,927 dan untuk uji dua pihak, nilai t-tabel didapat $\pm 2,014$. nilai t-hitung didapat 2,927 yang terlihat dari beberapa nilai di atas, terletak diluar nilai t-tabel ($-2,014 \rightarrow 2,014$). Berdasarkan kriteria uji hipotesis jika H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti Kepuasan

Kerja mempunyai pengaruh secara parsial pada Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Pegawai Kantor Kecamatan Panyileukan.

Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 8 Hipotesis Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	397.713	2	198.857	35.441	.000 ^b
	Residual	252.491	45	5.611		
	Total	650.204	47			

a. Predictors: (konstan), Kepuasan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi

b. Dependent Variable: Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Sumber: *Peneliti (2022)*

Dapat disimpulkan dari output tabel 8 di atas bahwa Persepsi Kepuasan Kerja dan dukungan organisasi keduanya berpengaruh pada Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Pegawai Kantor Kecamatan Panyileukan Kota Bandung. Nilai f hitung sebesar 35,441, dan taraf signifikan ditetapkan sebesar 5%. Kemudian dari tabel distribusi F dihasilkan nilai f tabel 3,20. Hal ini menyiratkan jika Persepsi Kepuasan Kerja dan dukungan organisasi mempunyai pengaruh secara simultan pada Perilaku kewarganegaraan organisasi pada Pegawai Kantor Kecamatan Panyileukan Kota Bandung.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan peneliti diatas maka terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi Dukungan Organisasi yang didalamnya diukur menggunakan indikator Penghargaan, Kepedulian dan kesejahteraan. Secara keseluruhan Persepsi Dukungan Organisasi termasuk dalam kategori cukup baik, pada Indikator Kepedulian memperoleh skor terbesar berkategori Baik. Sedangkan indikator kesejahteraan mendapatkan skor terendah berkategori cukup baik, yang disebabkan beberapa pegawai merasa pembagian beban tugas pekerjaan belum merata untuk setiap pegawai.
2. Kepuasan Kerja dengan indikator yang digunakan dalam pengukuran yaitu Promosi, Upah, Pekerjaan, Pengawas dan rekan kerja. Secara keseluruhan Kepuasan Kerja termasuk dalam kategori cukup baik. terdapat indikator tertinggi yaitu Rekan kerja dengan kategori Baik dan indikator dengan skor terendah yaitu indikator Pekerjaan dengan kategori cukup baik, yang disebabkan beberapa pegawai merasakan bidang yang diberikan tidak sesuai pada kemampuan mereka.
3. Perilaku Kewarganegaraan Organisasi yang diukur dengan 5 indikator yakni *Civic Virtue*, *Courtesy*, *Sportifitas*, *Conscientiousness* dan *Altruisme*. Secara keseluruhan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi berada pada kategori cukup baik. indikator *Civic Virtue* memiliki skor tertinggi dengan kategori baik dan yang

memiliki skor terendah yaitu indikator *Sportifitas*, yang disebabkan terdapat beberapa pegawai yang mengeluh tentang pemberian tugas.

4. -Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada Pegawai Kantor Kecamatan Panyileukan Kota Bandung
 - Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Panyileukan Kota Bandung
 - Penelitian ini menampilkan pengaruh secara bersamaan antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada Pegawai Kantor Kecamatan Panyileukan Kota Bandung.

REFERENSI

Jurnal

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru
- FauziRidwan, M., Adawiyah, W.R., & Ahmad, A.A. 2018. Pengaruh *Employee Engagement* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) Serta Dampaknya Terhadap *Turnover Intention*. Jurnal Ekonomi dan Akuntansi, 20(1), 1-23.
- Lubis, A., 2016. Implementasi dimensi organizational citizenship behavior (OCB) dengan kinerja organisasi. *eL-QANUNY: Jurnal Ilmu-ilmu Kesyariahan dan Pranata Sosial*, 2(1), pp.111-124.
- Pandey, K., K., Lengkomh, V., dan Kojo, C. 2019. Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Bank Sulutgo. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado
- Sari, Nenin Kartika. 2019. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap. Psikoborneo, Vol 7, No 1, 2019:120-128. ISSN: 2477-2666.
- Styowidodo, G., Djaelani, A.K. and Slamet, A.R., 2020. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap citizenship behaviour (studi kasus pada karyawan pt duta beton mandiri). Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 9(19).
- Sudarmo, T.I. and Wibowo, U.D.A., 2018. Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Psycho Idea*, 16(1), pp.51-58.