

PERANAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN AFEKTIF DALAM MEMBENTUK *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA DOSEN TETAP UNIVERSITAS AKI

Siska Adinda Prabowo Putri
Universitas AKI
e-mail: sisca.adinda@unaki.ac.id

Submitted: 2021-06-27

Published: 2022-11-30

DOI: 10.24036/rapun.v13i1.112941

Accepted: 2022-09-05

Abstract: *The role of job satisfaction and affective commitment in shaping Organizational Citizenship Behavior at AKI University on Permanent Lecturers. This study aims to prove the effect of job satisfaction and affective commitment on the formation of organizational citizenship behavior on lecturers at AKI University Semarang. The characteristics of the sample used are permanent lecturers who have been registered in the Higher Education Database. The number of samples used is 51 people with the sampling technique is purposive random sampling. Data analysis used multiple regression analysis. The results of this study indicate that there is a significant effect between job satisfaction and affective commitment to organizational citizenship behavior with a value of $R = 0.848$; $R^2 = 0.718$; $F = 61,249$ ($p < 5\%$). Based on the results of this study, it was also found that the effect of job satisfaction gave a more dominant contribution (67.73%) to organizational citizenship behavior than affective commitment (4.02%). Permanent lecturers at AKI University have a fairly good OCB level of 78.43%. This can be interpreted that OCB is an important variable to have, especially for all lecturers by increasing their job satisfaction so that they can optimally develop their respective potentials and also achieve the university's vision and mission.*

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, Affective Commitment*

Abstrak: Peranan kepuasan kerja dan komitmen afektif dalam membentuk *Organizational Citizenship Behavior* pada Dosen Tetap Universitas AKI. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen afektif terhadap terbentuknya *organizational citizenship behavior* pada dosen di Universitas AKI Semarang. Adapun karakteristik sampel yang digunakan adalah dosen tetap yang telah terdaftar di Pangkalan Data Pendidikan Tinggi. Jumlah sampel yang digunakan 51 orang



dengan teknik samplingnya adalah *purposive random sampling*. Analisis data yang digunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai $R = 0,848$; $R^2 = 0,718$; $F = 61,249$ ($p < 5\%$). Berdasarkan hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa pengaruh kepuasan kerja memberikan sumbangsih yang lebih dominan (67,73 %) terhadap *organizational citizenship behavior* dibandingkan komitmen afektif (4,02 %). Dosen tetap di Universitas AKI memiliki tingkat OCB yang tergolong cukup baik (78,43 %). Ini dapat diartikan bahwa OCB merupakan variabel penting untuk dimiliki khususnya bagi seluruh dosen dengan melalui peningkatan kepuasan kerjanya agar mereka dapat mengembangkan secara optimal potensi diri masing – masing serta tercapainya pula visi misi universitas.

Kata kunci : *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif

PENDAHULUAN

Dosen sebagai bagian dari sebuah organisasi besar yang disebut universitas adalah individu yang dalam kesehariannya mengemban tugas untuk melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi. Untuk menunjang hal ini, dosen harus memiliki kemampuan dan keterampilan serta kompetensi yang nantinya menopang segala tindakan untuk mewujudkan hal tersebut. Di samping itu juga sebagai wujud loyalitas terhadap lembaga, maka secara tidak sadar seorang dosen melakukan aktivitas di luar tugas pokoknya. Hal ini tidak hanya memberikan keuntungan pada diri dosen, namun memiliki sumbangsih dalam rangka pencitraan dan pengembangan lembaganya.. Kegiatan ini terlaksana jika dosen memiliki perilaku ekstra, dimana individu dengan ikhlas melakukan kegiatan di luar tridharma perguruan tinggi yang menjadi tugas

pokoknya. Perilaku ekstra dosen inilah yang dalam bahasa Inggrisnya disebut *organizational citizenship behavior* (OCB).

Jika dikaji lebih mendalam, maka dapat dilihat bahwa kepuasan kerja, komitmen profesi dan *organizational citizenship behavior* merupakan bagian yang penting dari kajian pengembangan sumber daya manusia. Ketiga hal tersebut tentunya sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi / universitas. Dosen sebagai salah satu unsur utama dalam suatu universitas memegang peranan yang sangat penting, guna pendukung berjalannya roda organisasi. Jika seorang dosen merasa puas terhadap pekerjaannya, lingkungan kerjanya, pendapatan yang diterimanya, rekan kerja serta atasannya, maka tentunya individu tersebut akan betah dan merasa nyaman dalam bekerja. Bahkan lebih dari itu, mereka

akan berkomitmen untuk bertahan dalam organisasi tersebut walaupun di luar sana banyak organisasi lain yang menjanjikan.

Berdasarkan pengamatan peneliti sendiri, Universitas AKI selama ini telah banyak memberikan fasilitas yang baik kepada para dosennya terkait pengembangan diri dosen, fasilitas kerja yang mendukung serta suasana kerja yang kondusif dan ini berdampak pada sikap *organizational organization behavior* yang ditunjukkan oleh para dosen di Universitas AKI seperti tingkat keaktifan dan intensitas menyelesaikan pekerjaan yang tinggi. Gambaran sebuah perilaku OCB kepada lembaga yang dilakukan dengan sadar, sukarela, dan tanpa paksaan, mengerjakan tugas di luar *job description* nya, memberikan bimbingan / konsultasi tambahan kepada mahasiswa meski di luar jam kerjanya dll. Sikap yang ditunjukkan tersebut merupakan sebuah cerminan terhadap kesukarelaannya melakukan suatu tindakan yang dilakukan tanpa melihat ada atau tidaknya imbalan. Ini pun dilakukan bukan karena tuntutan tugasnya namun merupakan sebuah keterpanggilan untuk sama-sama memajukan organisasi. Perilaku ini muncul dimungkinkan oleh banyak hal, dimana pada penelitian ini peneliti mengaitkan dengan adanya pengaruh dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki.

Menurut (Organ & Bies, 1989) OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem penghargaan formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku OCB menurut (Organ et al., 2006) adalah adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dirasakan karyawan terhadap organisasi dimana dirinya bekerja. (Hartmann & Bambacas, 2000) juga mengemukakan bahwa ada dua faktor utama yang mendasari timbulnya OCB yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Kepuasan kerja sebagai faktor kedua yang akan diteliti lebih lanjut menurut peneliti variabel ini banyak dirasakan oleh setiap karyawan karena variabel ini sangat membantu terciptanya sikap positif karyawan terhadap organisasinya yang kemudian berdampak dalam kinerja yang dihasilkan. (Hughes et al., 2015) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan

kerja, beban kerja dan lain-lain. Penelitian (Hughes et al., 2015) juga menunjukkan bahwa individu yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif. Namun ada hasil penelitian yang berbanding terbalik yang dikemukakan dari (Herminingsih, 2012) bahwa kepuasan kerja ternyata tidak berpengaruh terhadap perilaku OCB seseorang, hal ini disebabkan kepuasan kerja yang dirasakan lebih bersifat eksternal.

Selain kepuasan kerja, faktor komitmen organisasi yang dimiliki seorang dosen juga diasumsikan sebagai prediktor terhadap munculnya OCB. Bagi universitas, tanpa komitmen, setinggi apapun kemampuan seorang dosen tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi. Universitas AKI sebagai salah satu Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang yang berkomitmen terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusianya juga memperhatikan komitmen para dosen tetap nya terhadap kinerja Tri Darma Perguruan Tinggi yang harus dilaksanakan. Mengingat besarnya

tanggung jawab lembaga dalam menghasilkan *output* yang memiliki karakter dan nilai-nilai etika serta unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, maka peran dan komitmen dosen sebagai salah satu faktor penentu yang sangat dibutuhkan. Dengan komitmen dosen yang tinggi dalam mengemban amanah Tridharma Perguruan Tinggi, maka visi dan misi lembaga bisa tercapai. Komitmen profesi yang tercermin dalam bentuk komitmen dosen di Universitas AKI terhadap profesinya merupakan hasrat dosen untuk tetap bertahan memilih profesinya sebagai dosen. Komitmen ini juga sangat mempengaruhi pilihan dosen untuk tetap bekerja sebagai tenaga pengajar dan tidak akan meninggalkan pekerjaan itu ataupun alih profesi. Dosen yang memilih tetap melaksanakan tugas sebagai pengemban amanah Tridharma Perguruan Tinggi berarti memiliki perasaan terikat atau setia dengan profesi dan institusinya. Keterikatan dan kesetiaan itu dimungkinkan oleh banyak hal, misalnya memiliki kesamaan antara tujuan pribadi dan profesi, memiliki perasaan berhutang secara pribadi kepada lembaga, atau karena adanya norma yang menjadikan dosen tersebut tidak berpaling ke pekerjaan atau jabatan lain. Sebaliknya dosen yang memilih meninggalkan pekerjaan berarti tidak memiliki kesetiaan pada profesi maupun lembaganya dan ini merupakan bentuk dari

rendahnya komitmen dosen terhadap organisasi.

Dosen yang tidak berkomitmen cenderung tidak peduli dengan tujuan organisasi, melanggar aturan, dan kehilangan gairah dalam bekerja. Sikap - sikap seperti itu akhirnya berpengaruh terhadap kinerjanya, yang lebih lanjut akan memengaruhi daya saingnya. Dengan demikian terlihat jelas bahwa komitmen terhadap organisasi sangat penting dan vital bagi kehidupan organisasi. Komitmen organisasi menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002) memiliki tiga dimensi dimana masing-masing komitmen tersebut memiliki tingkat atau derajat yang berbeda yaitu *continuance commitment* (komitmen rasional), *normative commitment* (komitmen normatif) dan *affective commitment* (komitmen afektif). Pada ketiga komitmen tersebut, menurut penelitian (Boon et al., 2006) bahwa komitmen afektif dinilai lebih tinggi pengaruhnya dibandingkan komitmen normatif dan rasional. (Rhoades & Eisenberger, 2002) juga menyatakan bahwa pada komitmen afektif lebih berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu di dalam suatu organisasi, karyawan yang memiliki komitmen ini mempunyai keterikatan emosional terhadap organisasi yang tercermin melalui keterlibatan dan perasaan

senang serta menikmati perannya dalam organisasi. Oleh karena itulah maka peneliti lebih memfokuskan hanya pada komitmen afektif yang dimiliki dosen tetap. Berdasarkan permasalahan tersebut serta adanya kontradiktif pada hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti ingin memindaklanjuti keterkaitan kepuasan kerja dan komitmen afektif terhadap OCB pada dosen tetap di Universitas AKI.

METODE PENELITIAN

Partisipan dalam penelitian ini adalah dosen tetap Universitas AKI yang telah terdaftar di Pangkalan Data Pendidikan Tinggi. Populasi nya ada 56 orang namun sampel yang digunakan ada 51 orang (21 laki-laki dan 30 perempuan). Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan kriteria berstatus sebagai dosen tetap, terdaftar di PD Dikti, telah memiliki NIDN. Adapun pengukuran variabel *Organization Citizenship Behavior* (OCB), Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif diukur dengan menggunakan skala Likert (Rentang 1 – 5). Skala OCB dibuat didasarkan pada teori Organ (1997) yang mengemukakan ada lima dimensi yaitu *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy* dan *sportsmanship*. Skala kepuasan kerja dibuat berdasarkan teori (Robbins & Judge, 2008) yaitu kepuasan terhadap gaji, pekerjaan itu sendiri, sikap atasan, rekan

kerja dan promosi. Skala komitmen afeksi diukur berdasarkan hasil penelitian (Manuel & Rahyuda, 2015) yaitu ada tiga indikator utama yaitu pertama, individu senang berada dalam organisasi; kedua, memiliki ikatan emosional dengan organisasi dan ketiga; individu merasa menjadi bagian dalam organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh analisa sebagai berikut :

Analisis deskriptif

Berdasarkan 51 subjek yang dianalisis maka dapat dilihat tingkat kategori dimasing-masing variabelnya.

Tabel 1. Kategori OCB

No	Pedoman	Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 66$	Tinggi	11	21,57 %
2.	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$42 \leq X < 66$	Sedang	40	78,43 %
3.	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 42$	Rendah	0	0
Total				51	100 %

Pada tabel 1 terlihat bahwa tingkat OCB pada dosen tetap Universitas AKI tergolong cukup baik (78,43 %) dan yang memiliki OCB tinggi ada 21,57 % orang

Tabel 2. Kategori Kepuasan Kerja

No	Pedoman	Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 99$	Tinggi	9	17,65%
2.	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$63 \leq X < 99$	Sedang	39	76,47 %
3.	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 63$	Rendah	3	5,88 %
Total				51	100 %

Pada tabel 2 dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan juga termasuk cukup baik (76,47 %).

Tabel 3. Kategori Komitmen Afektif

No	Pedoman	Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 22$	Tinggi	15	29,41 %
2.	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$14 \leq X < 22$	Sedang	36	70,59 %
3.	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 14$	Rendah	0	0
Total				51	100 %

Pada tabel 3 juga dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif yang dimiliki dosen tetap tergolong cukup baik (70,59 %).

Uji diskriminasi item dan Uji reliabilitas

Pada skala OCB yang terdiri dari 20 item memiliki dua item yang gugur sehingga ada 18 item yang memiliki daya diskriminasi baik dengan kisaran 0,305 – 0,757 serta nilai *Alpha Cronbach* = 0,935; skala Kepuasan Kerja yang terdiri dari 30 item memiliki tiga item yang gugur sehingga ada 27 item yang memiliki daya diskriminasi baik dengan kisaran 0,323 – 0,778 serta nilai *Alpha Cronbach* = 0,941; skala Komitmen Afektif yang terdiri dari 6 item kesemuanya sah dengan kisaran daya diskriminasi 0,663 – 0,880 serta nilai *Aplha Cronbach* = 0,924.

Uji Normalitas

Pada uji normalitas terhadap ketiga variabel tersebut dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov Z* dan *Shapiro Wilk* diperoleh nilai sig lebih besar dari 5% yang berarti dsitribusi data yang dimiliki pada penelitian ini tersebar normal. Adapun hasil selengkapnya mengenai uji normalitas ini dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Uji normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov Smirnov-Z</i>	<i>Shapiro-Wilk</i>	Keterangan
OCB	0,100 (p = 0,200)	0,962 (p = 0,097)	Normal
Kepuasan kerja	0,060 (p = 0,200)	0,986 (p = 0,825)	Normal
Komitmen afektif	0,094 (p = 0,200)	0,966 (p = 0,147)	Normal

Uji Heteroskedastistas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan uji Gletser. Adapun terlihat bahwa kepuasan kerja (X_1) memiliki nilai sig = 0.546 dan komitmen afektif (X_2) memiliki nilai sig = 0.815 yang berarti kedua variabel tersebut memiliki nilai sig lebih besar dari 0.05 sehingga diputuskan tidak ada indikasi heterokedastistas.

Uji Multikolinearitas

Variable kepuasan kerja (X_1) dan variable komitmen afeksi (X_2) sama – sama memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,998 > 0,1$ serta nilai VIF $1,002 < 10$ yang berarti tidak terjadi multikolinearitas

Uji Hipotesis

Adapun rangkuman hasil hipotesisnya dapat dilihat pada tabel 5

Tabel 5 Rangkuman Hasil Regresi

Komponen	Hasil
Persamaan linear	: $Y = 5,951 + 0,631X_1 + 0,461 X_2$
R	: 0,848
R ²	: 0,718
Sumbangan efektif	: Kepuasan kerja = 67,73 % Komitmen afektif = 4,02 %
Kepuasan kerja	: Gaji = 46,47 % Atasan = 17,48 % Rekan = 6,89 %
Komitmen afektif	: Senang dalam organisasi = 3,68% Memiliki ikatan emosional = 10,42% Menjadi bagian organisasi = 7,65%

Pembahasan

Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen afeksi terhadap OCB

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa peranan kepuasan kerja serta komitmen organisasi sangat memengaruhi munculnya sikap OCB pada diri individu. Peningkatan kinerja Dosen melalui pendekatan OCB merupakan pendekatan yang paling efektif karena OCB berasal dari sisi internal individu. Dosen yang memiliki tingkat OCB tinggi bersedia melakukan pekerjaan yang melebihi dari peran dan standar kerja yang telah ditetapkan secara sadar, sukarela bekerja dengan penuh semangat serta dedikasi maka tentunya hal ini akan memberikan manfaat yang maksimal bagi segenap sivitas akademika Universitas AKI. Salah satu indikasi seorang dosen

memiliki OCB tinggi adalah *altruism* yaitu perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan mengenai tugasnya dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya. (Bukhari et al., 2009) mengatakan jika karyawan dalam suatu organisasi memiliki antusiasme untuk membantu satu sama lain dan tidak mementingkan diri sendiri dalam mencapai tujuan organisasi, secara alami akan meningkatkan OCB dalam organisasi, contoh perilaku OCB pada dosen Universitas AKI yaitu bersedia menyediakan waktu khusus di luar jam kerja untuk membimbing mahasiswa terkait tugas kuliah ataupun tugas akhirnya, membantu rekan dosen lainnya yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya karena beban tugas yang berlebih, mendampingi pengajaran rekan dosen yang baru bergabung. Aspek *conscientiousness* yang juga terlihat pada diri dosen di Universitas AKI seperti kesediaannya untuk datang ke kampus lebih awal untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Serta aspek *sportsmanship* yang ditunjukkan seperti adanya toleransi terhadap segala keterbatasan kondisi di kampus tanpa mengeluh, tidak mencari-cari kesalahan dalam organisasi. Oleh karena itu melalui contoh – contoh konkrit tersebut

terbukti bahwa OCB yang dimiliki oleh dosen – dosen Universitas AKI ini tergolong cukup baik. Adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* juga ditunjukkan dari hasil penelitian (Wibowo, 2016), (Qamar, 2012), (Wulandari, 2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Menurut hasil penelitian Manuel & Rahyuda, (2015) juga menambahkan bahwa seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap tingginya komitmen afektif dan tingginya komitmen afektif yang dirasakan oleh karyawan akan berakibat secara langsung terhadap rendahnya tingkat *turnover* di suatu perusahaan / organisasi

Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa kepuasan kerja memengaruhi OCB secara signifikan. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya seperti (Waspodo et al., 2019), (Nafi' & Indrawati, 2017), (Hayu Vertikallini & Ugung, 2014), (Biyansi, 2015) juga menunjukkan hasil yang serupa bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku OCB karyawan. Kepuasan

kerja yang dimiliki oleh dosen tetap di Universitas AKI terlihat pada kepuasannya terhadap gaji yang diterima, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja. Hasibuan (2011) menyatakan bahwa organisasi yang dapat menciptakan kepuasan kerja pada karyawannya maka karyawan tersebut akan meningkatkan dedikasinya, moral kerja, kecintaan dan kedisiplinan.

Kepuasan dosen di Universitas AKI terhadap gaji yang diterimanya merupakan bentuk kepuasan yang tertinggi dibandingkan kepuasan terhadap atasan dan rekan kerja. Kepuasan terhadap atasan ini muncul karena pimpinan Universitas AKI dimulai dari Rektor, Wakil Rektor dan Jurusan mampu menciptakan suatu sistem kerja yang mendukung munculnya atau timbulnya dari OCB para dosen, maka niscaya hal tersebut akan meningkatkan kualitas layanan dari dosen yang ada sehingga dapat memberikan manfaat yang maksimal kepada seluruh sivitas akademika Universitas AKI. Sedangkan kepuasan terhadap rekan kerja juga dirasakan sebagai faktor pendukung OCB bagi dosen Universitas AKI karena budaya organisasi yang diciptakan dalam kampus ini selalu dijaga agar seluruh karyawan (dosen dan staf) merasa nyaman bekerja di sini, seperti penerapan 3S (Senyum, Salam, Sapa) antar dosen,

diadakannya kegiatan gathering antar fakultas serta antar staf setiap tahun dsb.

Terdapat pengaruh komitmen afeksi terhadap OCB

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara komitmen afektif dan OCB. Komitmen afektif merupakan bagian dari komitmen organisasional yang mengacu kepada sisi emosional yang melekat pada diri seseorang terkait keterlibatannya dalam sebuah organisasi. Terdapat kecenderungan bahwa individu yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan senantiasa setia terhadap organisasi tempat bekerja oleh karena keinginan untuk bertahan tersebut berasal dari dalam hatinya.

Komitmen afektif dapat muncul karena adanya kebutuhan dan juga adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan oleh organisasi di masa lalu yang tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. Komitmen ini terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan karyawan akan juga mempertahankan keanggotaannya (Putra & Dewi, 2016). Pada hasil penelitian ini didapatkan bahwa faktor komitmen afektif yang memberikan

pengaruh terbesar bagi peningkatan OCB pada dosen tetap Universitas AKI adalah faktor ikatan emosional dari diri individu tersebut artinya dosen tetap di Universitas AKI merasa bahwa ada kesesuaian nilai antara universitas dan diri dosen tersebut, seperti karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas dan keahlian. Komitmen jenis ini akan menjadi kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi/lembaga konsisten atau sesuai dengan harapan-harapan dan dapat memuaskan kebutuhan dasarnya. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh Manuel & Rahyuda, 2015) yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan memengaruhi rendahnya tingkat intensi *turnover* pada karyawan. Selain itu mereka juga menyatakan bahwa seseorang yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan mempengaruhi rendahnya tingkat intensi *turnover* pada karyawan

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan tersebut maka secara garis besar dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen afektif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Variabel kepuasan kerja memberikan kontribusi terbesar dalam peningkatan variabel OCB bagi dosen tetap Universitas AKI terutama pada aspek kepuasan terhadap

gaji, kepuasan terhadap atasan dan kepuasan terhadap rekan kerja.

Untuk mampu menjadi universitas yang maju dan berdaya saing di tingkat nasional maupun internasional tentunya dibutuhkan dosen - dosen yang bersedia melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, di mana tugas makin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting. Universitas menginginkan dosen - dosen yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka dan dosenpun juga memiliki tuntutan akan kepuasan kerja yang harus terpenuhi. Oleh karena itu dibutuhkan kerjasama dan saling mengerti mengenai kebutuhan antar satu sama lain agar tercapai tujuan bersama.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta simpulan yang telah diberikan maka peneliti memberikan beberapa saran terkait pengembangan penelitian lebih lanjut, yaitu

Bagi universitas

Untuk dapat meningkatkan OCB, kepuasan kerja dan komitmen profesinya maka universitas dapat menyediakan lebih banyak pelatihan yang bersifat *team work*, memberikan jangka waktu penyelesaian sesuai dengan beban kerja yang diberikan, sering melakukan *gathering* antara atasan

dan bawahan (pimpinan serta dosen dan staf), memberikan reward – reward bagi dosen yang berprestasi.

Bagi dosen

Seluruh dosen khususnya dosen tetap diharapkan dapat lebih aktif dalam mengikuti kegiatan dalam organisasi meski kegiatan tersebut dilakukan di luar jam kerja, aktif dalam berinovasi dalam pengembangan universitas.

Bagi peneliti selanjutnya

Bagi yang tertarik untuk menindaklanjuti hasil riset ini, peneliti selanjutnya dapat mengkorelasikannya dengan variabel lain seperti: budaya organisasi, motivasi kerja, kepribadian, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

Biyansi, A. (2015). Hubungan kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior (OCB) perawat Intalasi Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak. *Jurnal Proners*, 3 (1), 1-12.

Boon, O. K., Safa, M. S., & Arumugam, V. (2006). TQM practices and affective commitment: a case of Malaysian semiconductor packaging organizations. *International Journal of Management and Entrepreneurship*, 2(1).

Bukhari, Z. ullah, Ali, U., Shahzad, K., & Bashir, S. (2009). Determinants of organizational citizenship behavior in Pakistan. *International Review of Business Research Papers*, 5(2).

Evan Berta Manuel, G., & Ganesha Rahyuda, A. (2015). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen afektif, komitmen kalkulatif, dan komitmen normatif terhadap turnover intention di Ayodya Resort Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(8).

Hartmann, L. C., & Bambacas, M. (2000). Organizational commitment: A multi method scale analysis and test of effects. *The International Journal of Organizational Analysis*, 8(1). <https://doi.org/10.1108/eb028912>

Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.

Hayu Vertikallini & Ugung, D. (2014). Kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan. *PSYCHO IDEA*, 12 (2), 6-11

Herminingsih, A. (2012). Spiritualitas Dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 1.

Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2015). Leadership Enhancing the Lessons of Experience Ninth Edition. In *Dk* (Vol. 53, Issue 9).

Iswara Putra, B., & Kartika Dewi, A. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(8). <https://doi.org/10.21831/economia.v9i1.1372>

Nafi', C., & Indrawati, E. (2017). Hubungan antara kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior pada karyawan CV. ELFA'S Kudus. *Empati*, 6(3).

- Organ, D. W., & Bies, R. J. (1989). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. *The Academy of Management Review*, 14(2). <https://doi.org/10.2307/258426>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. In *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. <https://doi.org/10.4135/9781452231082>
- Qamar, N. (2012). Job Satisfaction and Organizational Commitment As Antecedent of Organizational Citizenship Behavior. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(7).
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi Jilid II. *Salemba Empat*.
- Waspodo, A. A., Lindawati, & Sholikhah. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Perum Damri Kantor Pusat. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 10(1).
- Wibowo, P. D. (2016). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, P. (2015). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.