

## INTISARI

Di era kompetitif saat ini setiap organisasi berusaha meningkatkan daya saingnya. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi merupakan aset kunci yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Organisasi memerlukan partisipasi dari karyawannya untuk berperan lebih dari sekedar melaksanakan deskripsi pekerjaannya dan mau memberikan kinerja melebihi yang diharapkan organisasi.

Demikian halnya bagi KOSUDGAMA (Koperasi Serba Usaha Dosen Universitas Gadjah Mada). Untuk meningkatkan kinerja KOSUDGAMA maka perhatian terhadap faktor perilaku karyawan merupakan hal yang sangat penting. Salah satu faktor yang berkontribusi meningkatkan kinerja KOSUDGAMA adalah perilaku kewargaan organisasional karyawannya.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional dan pengaruh komitmen organisasional terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan KOSUDGAMA. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei.

Alat yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah skala adaptasi dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yang dikembangkan oleh Weiss, Dawis, England dan Lofquist (1967). Alat yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasional adalah skala adaptasi dari *Organizational Commitment Scale* (OCS) yang dikembangkan oleh Allen & Meyer (1990). Alat yang digunakan untuk mengukur perilaku kewargaan organisasional adalah skala adaptasi dari *Organizational Citizenship Questionnaire* (OCQ) yang dikembangkan oleh Podsakoff, dkk. (1990).

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan KOSUDGAMA yakni berjumlah 51 orang, maka penelitian ini menggunakan sampel total. Data yang dikumpulkan terdiri data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data primer adalah dengan melakukan wawancara dan kuesioner. Data sekunder diperoleh dari dokumen di KOSUDGAMA. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasional dengan nilai koefisien beta bernilai positif yaitu 0,592 dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional dengan nilai koefisien beta bernilai positif yaitu 0,673 dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05.

Dengan demikian, kedua variabel bebas tersebut berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan KOSUDGAMA. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasional maka semakin tinggi pula perilaku kewargaan organisasional karyawan KOSUDGAMA. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini diterima (didukung oleh data).

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Perilaku Kewargaan Organisasional, Peran, Deskripsi Pekerjaan

### **ABSTRACT**

*In the current competitive era, every organization tries to improve its competitiveness. Human resources are key assets that are very important to improve organizational performance. Organizations need the participation of their employees to perform more than just their job descriptions and want to provide performance beyond what the organization expects.*

*The same thing applies to KOSUDGAMA (Koperasi Serba Usaha Dosen Universitas Gadjah Mada). To improve the performance of KOSUDGAMA, attention to the factors of employee behavior is very important. One of the factors contributing to improving KOSUDGAMA's performance is the employee's organizational citizenship behavior. This study aims to analyze the effect of job satisfaction and the influence of organizational commitment on employee organizational citizenship behavior of KOSUDGAMA. This research is quantitative research. Data collection methods used are survey methods.*

*The tool used to measure job satisfaction is adapted from the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) developed by Weiss, Dawis, England and Lofquist (1967). The tool used to measure organizational commitment is the adaptation scale of the Organizational Commitment Scale (OCS) developed by Allen & Meyer (1990). The tool used to measure organizational citizenship behavior is the adapted from Organizational Citizenship Questionnaire (OCQ) developed by Podsakoff, et al. (1990).*

*The population of this study were all 51 KOSUDGAMA employees, so this study used a total sample. The data collected consists of primary and secondary data. Data collection techniques used to obtain primary data are obtained by interviews and questionnaires. Secondary data is obtained from documents in KOSUDGAMA. Research instruments in the form of questionnaires were tested for the validity and the reliability of the data. The hypothesis of the research is tested using multiple linear regression analysis methods.*

*The results showed that job satisfaction had a positive effect on organizational citizenship behavior with a positive beta coefficient of 0.592 with a significance level less than 0.05. Organizational commitment affect the behavior of organizational citizenship with a positive beta coefficient value of 0.673 with a significance level less than 0.05.*

*Thus, the two independent variables affect the behavior of organizational citizenship, that job satisfaction and organizational commitment have a positive effect on the organizational citizenship behavior of KOSUDGAMA employees. This means that the higher job satisfaction and organizational commitment, the higher the organizational citizenship behavior of KOSUDGAMA employees. Therefore, this research hypothesis is accepted (supported by data).*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Role, Job Description*