

## ABSTRAK

**Makhtumatul Fauziah**, B27304073, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai pada Komplek Pendidikan Muhammadiyah Gadung Surabaya

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Perilaku *Organizational Citizenship* merupakan perilaku yang sangat dibutuhkan bagi peningkatan kinerja sebuah lembaga/organisasi. Walaupun perilaku ini dilakukan secara sukarela namun mampu memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa kesediaan anggota sebuah organisasi untuk melakukan perilaku *citizenship* dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen mereka terhadap organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, pertama pengaruh secara bersama – sama variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku *Organizational Citizenship* pegawai di lingkungan komplek pendidikan Muhammadiyah Gadung Surabaya, kedua pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku *Organizational Citizenship*, ketiga pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku *Organizational Citizenship*, dan keempat variabel yang berpengaruh dominan terhadap perilaku *Organizational Citizenship*.

Subyek populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di lingkungan komplek pendidikan Muhammadiyah Gadung Surabaya yang sesuai dengan karakteristik penelitian sebanyak 102 orang. Dengan teknik *cluster sampling*, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 78 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala Likert dan teknik analisis data statistik Regresi Linear Berganda (*Multiple Linier Regression*) dengan bantuan komputer program *statistik package for social science* (SPSS) versi 17.0 *for Windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 6,624 atau lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,12 pada level signifikansi 0.002 yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh pada perilaku *Organizational Citizenship* pegawai. Sedangkan, analisis secara parsial pada variabel kepuasan kerja menemukan bahwa  $t_{hitung}$  (0,458) <  $t_{tabel}$  (1,995) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,648 > 0.05, yang berarti variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Berbeda dengan analisis secara parsial pada variabel komitmen organisasi pada tahap kedua ditemukan nilai  $t_{hitung}$  (3,630) >  $t_{tabel}$  (1,995) dengan *p-value* sebesar 0,001 dan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) sebesar 0,1475 menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship* sebesar 14,75 %. Sedangkan, 85,25 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ini diterima. Hal ini berarti kesediaan pegawai untuk melakukan perilaku *organizational citizenship* ini lebih didasari atas komitmen mereka terhadap lembaga pendidikan Muhammadiyah daripada kepuasan kerja yang mereka miliki.