



Universitas Katolik Parahyangan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN-PT No. 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Pengeloan Lingkungan Hidup Daerah

Jawa Barat (BPLHD Jabar)

Skripsi

Oleh
Auvira Ratri Kunrantipuspa
2012310027

Bandung
2017



**Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

Terakreditasi A

SK BAN-PT No. 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah Jawa Barat (BPLHD Jabar)

Skripsi

Oleh
Auvira Ratri Kunrantipuspa
2012310027

Pembimbing
Gina Ningsih Yuwono, Dra. M.Si.

Bandung
2017

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Auvira Ratri Kunrantipuspa
Nomor Pokok : 2012310027
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah Jawa Barat (BPLHD Jabar)

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Jumat, 13 Januari 2017
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota
Pius Suratman Kartasasmita Ph.D.

Sekretaris

Gina Ningsih Yuwono Dra., M.Si.

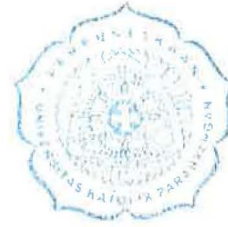
Anggota

Dr. Ulber Silalahi

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

SURAT PERNYATAAN



Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Auvira Ratri Kunrantipuspa

NPM : 2012310027

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah Jawa Barat (BPLHD Jabar)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip atau ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 5 Januari 2017



Auvira Ratri Kunrantipuspa

Abstrak

Nama : Auvira Ratri Kunrantipuspa

NPM : 2012310027

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah Jawa Barat (BPLHD Jabar)

Judul penelitian skripsi ini adalah Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah Jawa Barat (BPLHD Jabar) yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja pegawai dan, tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai, dan menggambarkan pengaruh antara Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di BPLHD BPLHD Jabar.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian desain korelasional kuantitatif. Adapun populasi yang akan digunakan sebagai data dalam penelitian ini adalah pegawai BPLHD Jabar yang berjumlah 53 orang. Metode pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan penyebaran kuesioner dan wawancara. Sedangkan analisis data yang dipakai menggunakan metode korelasi Spearman dengan mencari koefisien determinasinya atau koefisien penentunya untuk mencari seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hasil penelitian yang diperoleh bahwa kepuasan kerja pegawai BPLHD Jabar berada dalam kategori setuju dan untuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berada dalam kategori setuju. Adapun korelasi antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara lain adanya hubungan positif yang kuat dengan koefisien determinasi 39,06%.

Abstrac

Name : Auvira Ratri Kunrantipuspa

NPM : 2012310027

Title : *The Influence of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Regional Environmental Management Agency of West Java*

The title of this thesis research is the influence of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Regional Environmental Management Agency of West Java. which aims to find out how the level of Job Satisfaction of employees itself, the level of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of employees itself, and illustrate the influence of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Regional Environmental Management Agency of West Java, West Java.

This research use quantitative correlational design. The population used to gather data were employees of Regional Environmental Management Agency of West Java, a total of employees 53 people. Data collection methods consisted of questionnaires and interviews. And the Spearman correlation method was used for analyzing the correlation of data.

The results obtained that job satisfaction of Regional Environmental Management Agency's employees is in the agree category and for Organizational Citizenship Behavior (OCB) is in the agree category. The correlation between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB), the relationship is strong with 39,06% coefficient of determination.

Kata Pengantar

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada penulis, sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*” ini dapat terselesaikan. Karya tulis ilmiah ini diajukan guna memenuhi syarat dalam mencapai gelar Sarjana Administrasi Publik jenjang pendidikan Strata Satu Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik - Universitas Katolik Parahyangan Bandung. Penulis menyadari, bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih terdapat kesalahan yang penulis buat. Hal tersebut, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis berharap agar setiap kritik dan saran yang membangun dapat menjadikan skripsi ini semakin lebih baik. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa akan sulit terwujud tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Sehingga, pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia dan rahmatnya dan menjadi tempat pertama bagi penulis dalam mencurahkan berbagai hal. Untuk kedua orang tua, terimakasih atas kesabaran, motivasi, doa, dan hal baik lainnya yang telah kalian berikan kepada penulis. Penulis sampaikan juga ucapan terimakasih kepada Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si. selaku dosen pembimbing yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi yang baik dan benar.

Dalam kesempatan ini pula penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
2. Dr. Tutik Rachmawati, S.IP., MA, dan Kristian Widya Wicaksono, S.Sos.M.Si. selaku Ketua Jurusan dan Sekertaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan.
3. Segenap dosen FISIP UNPAR yang telah memberikan pengajaran dan ilmu sebagai bekal dalam penyusunan skripsi ini.
4. Segenap karyawan Tata Usaha FISIP UNPAR dan Tata Usaha Jurusan FISIP UNPAR yang telah banyak membantu penulis sedari awal menjadi mahasiswa dengan keakraban dan keramahannya yang amat sangat kepada penulis.
5. Dr. Ir. Anang Sudarna, M.Sc.,Ph.D selaku Kepala BPLHD Provinsi Jawa Barat. Terima kasih atas diizinkannya untuk melakukan penelitian di BPLHD.
6. Segenap karyawan BPLHD Jabar atas penerimaan dan kerjasamanya, terutama untuk para Kabag/Kabid dan Kasubag/Kasubid.
7. Teman dan sahabat di Administrasi Publik UNPAR yang bersama menikmati canda tawa dan suka duka selama kuliah disini, khususnya, Dinna, Hawwa, Karina, Afril, Winna, Fero, Aulia, Anggi, Dhio, Ray, Hanna, dll terima kasih atas kerjasama, dukungan dan pertemanan yang menyenangkan.

8. Papi Pur, Iqon, Idas, Bili, dan Ido. Terutama Papi Pur yang udah membantu dan mendukung saya untuk bisa kuliah di UNPAR. Terima kasih banyak, semoga Allah SWT membalas kebaikan papi, Aamiin.
9. Mas Rendy, kakak terbaik sedunia yang selalu ngasih dukungan, semangat, dan motivasi buat adiknya selama kuliah.
10. Dinna Ririn yang sudah mau berbagi keluh kesah, curhat, dan main bareng ditengah-tengah ngerjain skripsi.
11. Putri Femi, Neng Ayu, dan Mitta Aristanti, sahabat terbaikku yang tidak akan pernah tergantikan. Terima kasih sudah selalu ada waktu disaat saya butuh kalian, curhat bareng, ketawa bareng, nonton bareng, sedih bareng, terima kasih juga sudah ngasih semangat untuk mengerjakan skripsi ini, kalian luar biasa.
12. Kak Maul, Gusti seperjuangan seimbang lulus bareng-bareng. Teman-teman lainnya Cia, Arum, Bima, dan Tanti.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu dan mendukung dalam penyelesaian penelitian ini, dimana pun kalian berada terimakasih banyak untuk segalanya.

Akhir kata, semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas semua kebaikan yang telah diberikan semua pihak kepada penulis. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang memerlukannya.

Bandung, 5 Januari 2017

Auvira Ratri

DAFTAR ISI

Abstrak.....	i
Abstract.....	ii
Kata Pengantar.....	iii
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	10
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penelitian.....	11
BAB II.....	13
2.1 Kepuasan Kerja.....	13
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
2.1.2 Dimensi Kepuasan Kerja.....	14
2.2 Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	19
2.2.1 Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	19
2.2.2 Dimensi Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	22
2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB.....	26
2.4 Model Penelitian.....	30
2.4 Hipotesis.....	31

BAB III.....	32
3.1 Desain Penelitian.....	32
3.2 Pengukuran Variabel.....	33
3.2.1 Operasional Variabel.....	33
3.3 Skala Pengukuran.....	42
3.4 Validitas dan Reabilitas.....	44
3.4.1 Uji Validitas.....	44
3.4.1 Uji Reliabilitas.....	48
3.5 Populasi.....	50
3.6 Metode Pengumpulan data.....	51
3.7 Analisis Data.....	52
BAB IV.....	55
4.1 Sejarah Badan Pengelolaan Hidup Daerah Jawa Barat.....	55
4.2 Visi dan Misi BPLHD Jabar.....	56
4.3 Tujuan dan Sasaran.....	57
4.4 Tugas Pokok dan Fungsi.....	59
4.5 Struktur Organisasi.....	61
BAB V.....	62
5.1 Identitas Responden.....	62
5.1.1 Usia.....	62
5.1.2 Jenis Kelamin.....	63
5.1.3 Pendidikan.....	64
5.1.4 Lama Kerja.....	65
5.1.5 Golongan.....	66
5.1.6 Bidang.....	67
5.2 Tingkat Kepuasan Kerja BPLHD Jabar.....	67

5.2.1 Distribusi Frekuensi Dimensi Work it Self.....	67
5.2.2 Distribusi Frekuensi Dimensi Pay.....	73
5.2.3 Distribusi Frekuensi Dimensi Promotion.....	83
5.2.4 Distribusi Frekuensi Dimensi Supervision.....	87
5.2.5 Distribusi Frekuensi Dimensi Work Group.....	92
5.2.6 Distribusi Frekuensi Dimensi Working Condition.....	95
5.3 Tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) BPLHD Jaba.....	101
5.3.1 Distribusi Frekuensi Dimensi Altruism	101
5.3.2 Distribusi Frekuensi Dimensi Conscientiousnes.....	106
5.3.3 Distribusi Frekuensi Dimensi Sportmanship.....	111
5.3.4 Distribusi Frekuensi Dimensi Courtesy	116
5.3.5 Distribusi Frekuensi Dimensi Civic Virtue.....	120
5.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB.....	125
5.4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Work it Self terhadap OCB	126
5.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Pay terhadap OCB.....	129
5.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Promotion terhadap OCB.....	133
5.4.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Supervision terhadap OCB	136
5.5.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Work Group terhadap OCB.....	139
5.5.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Working Condition terhadap OCB.....	141
5.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB.....	144
BAB VI.....	148
6.1 Kesimpulan.....	148
6.2 Saran.....	151

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel Independen Kepuasan Kerja.....	33
Tabel 3.2 Operasional Variabel dependen Organizational Citizenship Behaviour.....	37
Tabel 3.3 Jawaban Responden.....	43
Tabel 3.4 Tabel Uji Validitas.....	46
Tabel 3.5 Pedoman menentukan tingkat keandalan alat ukur dari Cronbach.....	49
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 3.7 Ukuran Koefisien Derajat Hubungan.....	53
Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Indikator Kepuasan Kerja Work it Self.....	68
Tabel 5.2 Kategorisasi Dimensi Kepuasan Kerja Work it Self.....	69
Tabel 5.3 Kategorisasi Dimensi Kepuasan Kerja Pay.....	73
Tabel 5.4 Kategorisasi Dimensi Kepuasan Kerja Pay indikator jabatan.....	74
Tabel 5.5 Kategorisasi Dimensi Kepuasan Kerja Pay indikator jabatan fungsional...74	
Tabel 5.6 Kategorisasi Dimensi Kepuasan Kerja Pay indikator jabatan struktural.....	75
Tabel 5.7 Kategorisasi Dimensi Kepuasan Kerja Pay.....	79
Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Indikator Kepuasan Kerja Promotion.....	83
Tabel 5.9 Kategorisasi Dimensi Kepuasan Kerja Promotion.....	84
Tabel 5.10 Distribusi Frekuensi Indikator Kepuasan Kerja Supervision.....	87
Tabel 5.11 Kategorisasi Dimensi Kepuasan Kerja Supervision.....	88
Tabel 5.12 Distribusi Frekuensi Indikator Kepuasan Work Group.....	92
Tabel 5.15 Kategorisasi Dimensi Kepuasan Kerja Work Group.....	93
Tabel 5.14 Distribusi Frekuensi Indikator Kepuasan Working Condition.....	96
Tabel 5.15 Kategorisasi Dimensi Kepuasan Kerja Working Condition.....	97
Tabel 5.16 Distribusi Frekuensi Indikator OCB Altruism.....	101
Tabel 5.17 Kategorisasi Dimensi OCB Altruism.....	102

Tabel 5.18 Distribusi Frekuensi Indikator OCB Conscientiousness.....	106
Tabel 5.19 Kategorisasi Dimensi OCB Conscientiousness.....	107
Tabel 5.20 Distribusi Frekuensi Indikator OCB Sportmanship.....	111
Tabel 5.21 Kategorisasi Dimensi OCB)Sportmanship.....	113
Tabel 5.22 Distribusi Frekuensi Indikator OCB Courtesy.....	116
Tabel 5.23 Kategorisasi Dimensi OCB Courtesy.....	117
Tabel 5.24 Distribusi Frekuensi Indikator OCB Civic Virtue.....	120
Tabel 5.25 Kategorisasi Dimensi OCB Civic Virtue.....	122
Tabel 5.26 Korelasi Work It Self dengan OCB.....	126
Tabel 5.24 Hasil Uji Korelasi dan Uji Pengaruh Indikator Work It Self.....	127
Tabel 5.28 Korelasi Pay dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB).....	129
Tabel 5.29 Hasil Uji Korelasi dan Uji Pengaruh Indikator Pay.....	130
Tabel 5.30 Korelasi Promotion dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB).....	133
Tabel 5.31 Hasil Uji Korelasi dan Uji Pengaruh Indikator Promotion.....	134
Tabel 5.32 Korelasi Supervision dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB).....	136
Tabel 5.33 Hasil Uji Korelasi dan Uji Pengaruh Indikator Supervision.....	137
Tabel 5.34 Korelasi Work Group dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB).....	139
Tabel 5.35 Hasil Uji Korelasi dan Uji Pengaruh Indikator Work Group.....	140
Tabel 5.36 Korelasi Working Condition dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB).....	141
abel 5.37 Hasil Uji Korelasi dan Uji Pengaruh Indikator Working Condition.....	142
Tabel 5.38 Hasil Uji Korelasi dan Uji Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	144

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4 Model Penelitian.....	30
Gambar 4.6 Struktur Organisasi.....	61
Gambar 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
Gambar 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Gambar 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
Gambar 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	65
Gambar 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan.....	66
Gambar 5.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang.....	67
Gambar 5.7 Kurva Uji Z.....	146

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Tercapainya tujuan dari organisasi dalam melakukan pelayanan publik adalah bergantung dari kinerja pegawai dalam organisasi tersebut, apakah pegawai tersebut mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya untuk menjadi satu tim dalam menjalankan fungsi organisasi tersebut. Kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya.¹ Hal ini berarti bahwa fungsi organisasi akan berjalan baik apabila pegawai tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau tolong menolong, memberikan perhatian pada

¹ Koesmono, H. Teman. *Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada subsektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan 7 (2ndEd).2005. Hal 169

fungsi organisasi, disiplin, tidak berusaha untuk menciptakan masalah kerja, serta mau untuk bertoleransi dan tidak mengeluh atas pekerjaan. Perilaku-perilaku tersebut adalah contoh dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang merupakan perilaku yang tidak terdeskripsi secara formal yang dilakukan oleh pegawai.² *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati. Kesukarelaan dalam bentuk perilaku belum tentu mencerminkan kerelaan yang sebenarnya. Memang untuk mengetahui nilai-nilai diri karyawan tidak selalu mudah. Oleh karena itu, secara pragmatis praktek manajemen dalam organisasi sering berorientasi pada apa yang dapat diamati yaitu perilaku.³

Organizational citizenship Behavior (OCB) sangat penting artinya untuk menunjang keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Dalam era reformasi birokrasi sebagaimana saat ini sedang dijalankan di berbagai instansi pemerintahan, peran OCB dianggap vital dan sangat menentukan kinerja organisasi. Selain sebagai unsur yang unik dari perilaku individu dalam dunia kerja, OCB juga menjadi aspek yang hampir jarang terjadi dalam lingkup aparatur pemerintahan. Karena OCB menjadi karakteristik individu yang tidak hanya mencakup kemampuan dan kemauannya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti kehendak untuk melaksanakan kerjasama dengan pegawai lainnya, suka menolong, memberikan saran,

² C.Hui et al., "Instrumental values of Organizational Citizenship Behavior For Promotion: A Field Quasi-Experiment", *Journal of Applied Psychology*, vol. 85, no. 5, 2000.,hal.822

³ Agus Triyanto dan The Elisabeth Cyntia Santosa., "Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan", *Jurnal Management*, vol. 7, no. 4, 2009

berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif.⁴

Perilaku-perilaku dalam OCB tampak dalam lima dimensi. Yaitu *Altruism*, Perilaku membantu orang tertentu. *Conscientiousness*, perilaku yang melebihi prasyarat minimal seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dan sebagainya. . *Sportsmanship*, kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas- aktivitas mengeluh dan mengumpat. *Courtesy*, menunjukkan perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. *Civic Virtue*, keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi. Sayangnya terdapat indikasi-indikasi yang menggambarkan kurangnya perilaku OCB pegawai di BPLHD Jabar. Indikasi-indikasi tersebut dapat dilihat dari lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Organ, yaitu:

1. Berkaitan dengan perilaku membantu *altruism* terdapat beberapa perilaku pegawai yang cenderung menyelesaikan tugas masing-masing dan kurangnya saling membantu dalam mengerjakan tugas, juga kurangnya keinginan untuk mau mengerjakan pekerjaan rekan kerja lainnya yang sedang absen :

⁴ Mariman Darto, Jurnal Borneo Administrator “Peran OCB dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris”, vol. 10, no. 1, 2014.hal 11

“Kami semua disini sudah mempunyai tugasnya masing-masing, setiap orang bertanggung jawab dengan tugasnya sendiri, makanya kami fokus dengan apa yang ditugaskan kepada kami”⁵

“Kalau ada rekan kerja yang gak masuk kantor, saya gak akan mengerjakan pekerjaannya dia, karena kan pekerjaan itu miliknya, tanggung jawabnya. Tapi kalau misalkan dari pekerjaannya ada yang harus segera dilaporkan keatasan mau gak mau sama saya atau orang yang hadir kerja dikerjakan”⁶

2. Berkaitan dengan perilaku berhati-hati (*conscientiousnes*) terdapat perilaku pegawai yang masih hadir kerja tidak tepat waktu, dan tidak menaati peraturan organisasi apabila pemimpin sedang tidak ditempat:

“Terkadang saja sih datang ke kentor telat, hehe.. karena suka terjebak macet dijalan. Rumah saya cukup jauh dari kantor jadi butuh beberapa waktu perjalanan kemari”⁷

“Saya suka melihat rekan kerja saya menonton film dari komputernya di jam kerja, mungkin karena tugas-tugas nya dia sudah beres kali, saya

⁵ Berdasarkan wawancara dengan pegawai (perempuan, 34 tahun, lama kerja 5tahun) 23 September2016

⁶ Berdasarkan wawancara dengan pegawai (perempuan, 35 tahun, lama kerja 4tahun) 23 September2016

⁷ Berdasarkan wawancara dengan pegawai (laki-laki, 38 tahun, lama kerja 7tahun) 23 September2016

juga tidak tahu.. Menontonnya pas lagi ga ada atasan, saya ga mungkin negur dia, karena saya bukan atasan dia, kan belum tentu juga dia nurut sama saya”⁸

3. Berkaitan dengan perilaku sportif (*sportmanship*) terdapat perilaku pegawai yang masih mengeluh mengenai pekerjaannya:

“Mengeluh sih jarang, tapi kalau udah deadline atau harus cepat-cepat buat laporan tapi waktunya mepet kadang saya suka lembur kerja, pulang kerumah jadi telat, mala kadang pekerjaannya saya bawa kerumah, karena saya mah orang nya suka ga tenang kalau ada pekerjaan yang belum beres”⁹

4. Berkaitan dengan perilaku sopan-santun (*courtesy*) terdapat perilaku pegawai yang masih merasa yang terpenting bahwa tugas mereka telah selesai tanpa memperhatikan bagaimana perilakunya mempengaruhi pekerjaan orang lain:

“Semua disini kan sudah dikasih tugasnya masing-masing ya jadi semua berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, jadi saya akan fokus juga mengerjakan tugas. Yah selama hubungan dengan rekan kerja baik-baik saja itu artinya ga ada masalah”¹⁰

⁸ Berdasarkan wawancara dengan pegawai (perempuan, 35 tahun, lama kerja 4tahun) 23 September2016

⁹ Berdasarkan wawancara dengan pegawai (perempuan, 34 tahun, lama kerja 5tahun) 23 September2016

¹⁰ Berdasarkan wawancara dengan pegawai (perempuan, 34 tahun, lama kerja 5tahun) 23 September2016

5. Berkaitan dengan perilaku parsitipatif (*civic virtue*) terdapat perilaku pegawai yang masih tidak terlalu memperhatikan rapat dan acara penting yang tidak diwajibkan hadir:

“BPLHD memang sering banyak kegiatan diluar kantor, seperti acara penyuluhan, dan gerakan go green, saya tahu kalau BPLHD mengadakan acara-acara seperti itu, tapi gak setiap acara saya ikut, kalau saya tidak ditugaskan ya saya memilih mengerjakan pekerjaan yang ada di kantor”¹¹

“Kalau rapat sub bidang saya ya selalu ikut tapi kalau rapat bidang biasanya hanya perwakilan dari setiap sub bidang saja, jadi saya ga ikut kecuali saya yang diminta untuk jadi perwakilan atau memang rapatnya harus dihadiri oleh semua pegawai”¹²

Berdasarkan temuan indikasi diatas dapat diketahui bahwa perilaku yang ditampilkan pegawai terindikasi masih rendah, terlihat dari jawaban responden terkait kelima dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang masih kurang menunjukkan perilaku-perilaku tersebut. Ketika individu mempunyai perilaku yang bersifat sukarela untuk membantu mengerjakan tugas tambahan maka akan

¹¹ Berdasarkan wawancara dengan pegawai (laki-laki, 38 tahun, lama kerja 7tahun) 23 September2016

¹² Berdasarkan wawancara dengan pegawai (perempuan, 34 tahun, lama kerja 5tahun) 23 September2016

mempengaruhi kinerja mereka. Hariandja (2005:52), mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi baik formal maupun informal, publik ataupun swasta yang sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Beberapa faktor tersebut lebih difokuskan pada individu yang terlibat di dalam organisasi dalam usaha pencapaian kinerja.¹³ Penelitipun menemukan beberapa indikasi masalah terkait dimensi kepuasan kerja menurut Luthans:

1. Berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri (*work it self*) terdapat ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaan yang menarik. Pegawai merasa tidak adanya perubahan dengan pekerjaan yang ia dapatkan:

“Pekerjaan saya dari dulu sama, tidak ada perubahan. Selama disini saya belum pernah pindah kebagian lain atau ganti jobdesk saya. Ada enak dan gak enaknya juga, enaknya itu ya saya sudah tahu banget apa yang harus dilakukan, ga enaknya itu kadang terasa bosan.”¹⁴

2. Berkaitan dengan promosi (*promotion*) terdapat ketidakpuasan pegawai terhadap dipromosikan berdasarkan golongan. Pegawai merasa untuk dipromosikan butuh proses yang cukup:

¹³ Mariman Darto, Jurnal Borneo Administrator “Peran OCB dalam Penigkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris”, vol. 10, no. 1, 2014.hal19

¹⁴ Berdasarkan wawancara dengan pegawai (perempuan, 34 tahun, lama kerja 5tahun) 3 Januari 2017

“Gak mudah juga untuk kenaikan pangkat/golongan harus sesuai dengan pendidikan formal, yang dilihat bukan dari kinerja tapi dari lama kerja dan golongan, jadi pasti butuh waktu untuk naik jabatan. Semua pekerjaan juga sih butuh waktu untuk naik jabatan, tapi kalau untuk PNS lebih dilihat dari lama pengabdianya”¹⁵

3. Berkaitan dengan pengawasan (*supervision*) terdapat ketidakpuasan pegawai terhadap atasan yang memberikan nasihat. Pegawai merasa atasan jarang memberikan nasihat:

“Atasan saya jarang sih memberikan nasihat, paling juga kalau saya ada kesulitan dalam pengerjaan tugas itu baru atasan ngasih bantuan, saran, atau nasihat. Tapi kalau kita tidak meminta saran atau bantuan atasan saya bakal menganggap kalau saya mampu mengerjakan tugas”¹⁶

4. Berkaitan dengan kelompok kerja (*work group*) terdapat ketidakpuasan pegawai terhadap rekan kerja yang kooperatif. Pegawai merasa rekan sekerja tidak menghargai waktu:

“ Terkadang saya merasa jengkel juga sama rekan kerja yang suka mengulur pekerjaannya. Saya kan harus segera

¹⁵ Berdasarkan wawancara dengan pegawai (laki-laki, 38 tahun, lama kerja 7tahun) 23 September 2016

¹⁶ Berdasarkan wawancara dengan pegawai (perempuan, 34 tahun, lama kerja 5tahun) 3 Januari 2017

melaporkan hasil pelaksanaan tugas, kalau mereka mengulur waktu pekerjaan ya berarti saya juga mengulur waktu untuk membuat laporan. Jadi kalau udah hampir waktunya pengumpulan laporan, ya saya juga jadi ikutan diburu-buru”¹⁷

5. Berkaitan dengan kondisi kerja (*working condition*) terdapat ketidakpuasan pegawai terhadap tempat kerja yang menarik. Pegawai merasa lahan parkir kantor BPLHD Jabar yang sempit:

“Kalau mau dapat tempat parkir yang nyaman harus datang lebih awal ke kantor, karena lahan kantor ini tidak cukup luas, jadi lahan parkir sempit sekali, kita tidak punya parkir basement jadi ya seperti yang eneng lihat untuk mobil yang parkir tidak cukup untuk 20 mobil. Lahan parkir motornya juga sempit, motor-motor harus parkir berdempet-dempetan”¹⁸

Dari beberapa temuan indikasi masalah mengenai kepuasan kerja dapat diketahui bahwa pegawai memiliki kepuasan kerja yang rendah, terlihat dari jawaban responden yang terindikasi belum memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sehubungan dengan hal tersebut penelitian bermaksud untuk membahas lebih jauh mengenai pengaruh

¹⁷ Berdasarkan wawancara dengan pegawai (perempuan, 34 tahun, lama kerja 5 tahun) 3 Januari 2017

¹⁸ Berdasarkan wawancara dengan pegawai (perempuan, 34 tahun, lama kerja 5 tahun) 3 Januari 2017

kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Badan Pengelola Lingkungan Hidup Jawa Barat (BPLHD Jabar).

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat Kepuasan kerja yang ditampilkan BPLHD Jabar?
2. Bagaimana tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) BPLHD Jabar?
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB di pegawai BPLHD Jabar?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Badan Pengelola Lingkungan Hidup Jawa Barat (BPLHD Jabar). Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui seberapa tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai BPLHD Jabar
2. Mengetahui seberapa tinggi tingkat OCB pegawai BPLHD Jabar.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja BPLHD Jabar terhadap OCB pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari segi praktis, hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk dijadikan kajian atau masukan untuk pihak BPLHD Jawa Barat, dalam upaya melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dengan memperhatikan kepuasan pegawainya.

1.5 Sistematika Penelitian

Dalam penelitian ini, akan diberikan gambaran secara keseluruhan mengenai penulisan penelitian skripsi, pokok bahasan yang dibahas adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi sub-sub mengenai latar belakang masalah, identifikasi dan rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari kerangka model teoritis yaitu konsep atas teori- teori yang digunakan peneliti dalam penelitian ini, juga terdiri atas kajian pustaka yang berkaitan dengan judul penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini. Metode penelitian terdiri atas rancangan penelitian, populasi dan sampel, pengukuran dan instrumen penelitian, pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV SUBYEK PENELITIAN

Bab ini menjelaskan informasi-informasi tentang organisasi yang peneliti gunakan untuk melakukan penelitian yang berisikan sejarah organisasi, visi dan misi organisasi, tujuan dan sasaran organisasi, tugas pokok dan fungsi organisasi, dan struktur organisasi.

BAB V HASIL ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

Bab ini menjelaskan hasil perhitungan dan analisa hasil temuan dalam melakukan penelitian.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan serta saran untuk indikasi masalah yang ditemukan.