

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA  
ANGGOTA KEPOLISIAN SATUAN KERJA  
DIREKTORAT SABHARA POLDA DIY**

**NASKAH PUBLIKASI**



**UNIVERSITAS  
MERCU BUANA  
YOGYAKARTA**

*Oleh :*  
*Arif Dwi Prasetyo*  
*12081198*

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA  
YOGYAKARTA  
2016**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR IN SABHARA POLICE UNIT OF  
DIRECTORATE POLDA DIY**

Arif Dwi Prasetyo

Faculty of Psychology, University of Mercubuana Yogyakarta

**ABSTRACT**

*This research was conducted to analyze the correlation between job satisfaction and organizational citizenship behavior. Job satisfaction is individual response as satisfaction or dissatisfaction feeling with their job and their responsibility. Organizational Citizenship Behavior is defined as frequency of volunteering behavior which is not included in job description (extra roles) and reward system like helping others employee, obey organization's rules and policies, keeping corporate image, and others extra role behavior. It was hypothesized that there was a positive relationship between job satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. If the level of job satisfaction was high, the level of Organizational Citizenship Behavior would be high too. On the other hand, if the level of job satisfaction was low, then the level of Organizational Citizenship Behavior would be low too. Subjects of this research were the employees of Indonesia National Police on Sabhara Directorate. The research used job satisfaction scale and Organizational Citizenship Behavior scale. Pearson's correlation analysis was used as statistical method. Result of this study shows that there is a positive significant relationship between job satisfaction and Organizational Citizenship Behavior ( $r_{xy} = 0.871$  and  $p < 0.01$ ), which means the hypothesis proposed by the researcher can be accepted. Based on the analysis of determination, obtained  $R^2$  of 0,758 or 75,8%. This shows that percentage of contributions job satisfaction for Organizational Citizenship Behavior is 75,8%.*

**Keyword:** *Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior*

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA ANGGOTA KEPOLISIAN SATUAN KERJA  
DIREKTORAT SABHARA POLDA DIY**

Arif Dwi Prasetyo

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Kepuasan Kerja merupakan respon individu sebagai wujud perasaan puas atau tidak puas atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan *Organizational Citizenship Behavior* diartikan sebagai frekuensi perilaku yang secara sukarela dilakukan diluar deskripsi tugas (*extra-role*) dan tidak terikat pada sistem *reward* seperti membantu pekerjaan rekan kerja, mematuhi kebijakan dan peraturan organisasi, menjaga nama baik organisasi, menjadi sukarelawan dalam membantu orientasi karyawan baru, dan perilaku-perilaku *extra-role* lainnya yang mampu berkontribusi pada efektifitas dan efisiensi organisasi sehingga memudahkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Hipotesis yang diajukan adalah bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*. Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah Kepuasan Kerja, maka *Organizational Citizenship Behavior* semakin rendah. Subyek dalam penelitian ini ada 100 anggota Kepolisian satuan kerja Direktorat Sabhara Polda DIY. Skala yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel adalah skala Kepuasan Kerja. Metode statistika yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi Pearson. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* ( $r_{xy}=0,871$  and  $p < 0,01$ ), sehingga hipotesis diterima. Sumbangan efektif Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 75,8%

Kata kunci : Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*

## Pendahuluan

Untuk menciptakan keamanan dan ketertiban di lingkungan masyarakat sekarang ini dibutuhkan unsur penegak hukum yang handal dan professional. Rasa aman sangat dibutuhkan oleh masyarakat baik di lingkungan rumah, masyarakat dan lingkungan kerja. Dengan adanya rasa aman masyarakat dapat melakukan aktivitasnya dalam meningkatkan kesejahteraan (Reksodiputro, 2005).

Salah satu aparat pemerintah yang diberikan tugas untuk menjaga dan memelihara rasa aman dalam masyarakat adalah Polisi Republik Indonesia (POLRI). Dalam melaksanakan tugasnya Polri dibagi dalam lima satuan fungsi utama yaitu fungsi teknis sabhara, fungsi teknis lalu lintas, fungsi teknis binamitra (Binmas), fungsi teknis reserse dan

fungsi teknis intelejen keamanan (Reksodiputro, 2005).

Tugas pokok Kepolisian adalah melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan; menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan (Undang-Undang No.2 Tahun 2002). Tugas pokok Kepolisian yang demikian merupakan sebagian fungsi kepolisian yang bersifat *preventif* yang diemban oleh satuan fungsi Sabhara sesuai Pasal 166 Perkap No. 22 Tahun 2010 yang menyatakan bahwa Satuan kerja Direktorat Sabhara merupakan unsur pelaksana tugas pokok Polri yang berada dibawah Kapolda yang bertugas menyelenggarakan kegiatan Pengaturan, Penjagaan, Pengawalan, Patroli, bantuan satwa, pengamanan

unjuk rasa, dan pengendalian massa (Peraturan Kapolri No.22 Tahun 2010).

Melaksanakan tugasnya Direktorat Sabhara dipimpin oleh Direktur dan dibantu oleh Wakil Direktur yang bertanggungjawab kepada Kapolda. Direktorat Sabhara sendiri terdiri dari 5 Subsatker yaitu : (1) Subbagian perencanaan dan adminitrasi (Subbag Renmin) bertugas menyusun perencanaan program kerja dan anggaran, manajemen Sarpras, personalia, dan kinerja, serta mengelola keuangan dan pelayanan ketatausahaan; (2) Bagian PembPnaan Operasional (Bagbinopsnal) bertugas melaksanakan pembinaan manajemen operasional dan latihan serta penyelenggaraan Anev; (3) Subdirektorat Penugasan Umum (Subditgasum) bertugas menyelenggarakan Pengaturan, Penjagaan, Pengawalan, dan Patroli serta SAR

(*Search and Rescue*); (4) Subdirektorat Pengendalian Massa (Subditdalmas) bertugas menyiapkan personel dan perlengkapan untuk pengamanan unjuk rasa dan Pengendalian Massa (Dalmas) serta melaksanakan negosiasi; (5) Unit Satwa bertugas menyelenggarakan dan melaksanakan pembinaan teknis satwa yaitu pelacakan dan penangkalan, serta pemeliharaan satwa dan memberikan bantuan taktis pelaksanaan tugas penyelidikan dan penyidikan dan pembinaan keamanan (Peraturan Kapolri No.22 Tahun 2010).

Direktorat Sabhara sebagai fungsi kepolisian yang bersifat *preventif* dalam menciptakan keamanan dan ketertiban di lingkungan masyarakat sesuai dengan tugas pokok Kepolisian saat ini dituntut untuk dapat bertahan dalam perubahan dan perkembangan zaman.

Perubahan dan perkembangan yang terjadi menuntut organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah. Sumber daya manusia pada Kepolisian di satuan kerja Ditsabhara perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam artian sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki dan menjadi tujuan Organisasi. Sadler (1991) mengungkapkan perubahan organisasi sendiri melibatkan bermacam-macam keputusan dan tindakan baru seperti memperkenalkan sistem dan prosedur baru, dan meningkatkan atau meninggalkan sistem dan prosedur lama, tujuannya agar organisasi menjadi lebih efektif dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu ada deskripsi formal tentang perilaku yang harus dikerjakan (*intra-*

*role*), dan yang tidak terdeskripsi secara formal yang dilakukan oleh pegawai (*extra-role*). Hal ini biasa dikenal dengan sebutan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

*Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah kontribusi pegawai terhadap organisasi yang melebihi deskripsi kerja formal (Adriani, 2012). Organ (1988) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal pada organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini berarti bahwa perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. Menurut Robbins, (2006) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku

yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun perilaku tersebut mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organ (1988) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal pada organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini berarti bahwa perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang bersifat sukarela dan bukan

merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi, merupakan perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance* dan tidak diperintahkan secara formal, serta tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem *reward* yang formal. merupakan perilaku yang bersifat sukarela dan bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi, merupakan perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance* dan tidak diperintahkan secara formal, serta tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem *reward* yang formal. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Organ (dalam Allison, 2011) adalah sebagai berikut :

a. *Altruism* (menolong orang lain)

Kemauan untuk memberikan bantuan kepada pihak lain, baik yang berhubungan dengan tugas dalam organisasi atau pun masalah pribadi orang lain.

b. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan karyawan dengan berusaha bekerja melebihi kewajiban atau tugasnya.

c. *Sportmanship*

Perilaku karyawan yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan–keberatan sehingga lingkungan kerja lebih menyenangkan.

d. *Courtesy*

Perilaku seseorang yang senantiasa menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah–masalah interpersonal.

e. *Civic Virtue*

Perilaku karyawan di mana karyawan merasa bertanggung jawab pada kehidupan organisasi.

Munculnya Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* di kalangan anggota Kepolisian Direktorat Sabhara Polda DIY dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Kepuasan kerja, Iklim organisasi, Kepribadian dan suasana hati (*mood*), Persepsi terhadap dukungan organisasional, Masa Kerja, dan Jenis Kelamin. Dari faktor-faktor di atas tidak semuanya disertakan dalam variabel-variabel dalam penelitian ini. Dilihat dari permasalahan yang terjadi, maka faktor Kepuasan Kerja di duga berpengaruh terhadap OCB.

Dikemukakan oleh Konrad (dalam Rachmawati, 2000) bahwa perilaku-perilaku kerja seperti

menolong orang lain, bersahabat dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria.

Menurut Robins (dalam Sopiah, 2008), kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh Organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja, tanggapan emosional dapat berupa perasaan puas (positif) atau perasaan tidak puas (negatif).

Dijelaskan oleh Wexley dan Yukl (dalam As'ad, 1996) kepuasan kerja merupakan cara pandang seorang

karyawan terhadap apa yang dirasakan di dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat diasumsikan sebagai penentu utama dari perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karyawan yang puas akan lebih mungkin berbicara positif terhadap organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka.

Karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu karyawan yang puas mungkin lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespons pengalaman positif mereka. Tetapi kepuasan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

melalui persepsi-persepsi keadilan. (Robbins, 2009).

Anggota Polri yang merasa mendapatkan kepuasan kerja cenderung bekerja semaksimal dan sebaik mungkin bagi Organisasi. Anggota Polri yang puas mempunyai prestasi kerja yang lebih baik daripada Anggota Polri yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Anggota Polri yang mempunyai prestasi kerja yang baik ditandai dengan merasa puas dengan hasil kerja yang telah dikerjakan sebagai anggota Polri Ditsabhara, merasa puas jika dapat menyelesaikan tugas pengaturan jalan di pagi hari, merasa puas ketika berhasil menjaga keamanan demo, merasa puas ketika mencegah terjadinya gangguan ketertiban masyarakat dengan patroli. Kondisi ini akan menimbulkan rasa kepuasan yang tinggi pada anggota Polri

sehingga mendorong anggota tersebut untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cepat sebagai balasan positif terhadap organisasi sehingga perilaku OCB cenderung tinggi. Begitu juga sebaliknya prestasi kerja yang rendah pada anggota polri akan mempengaruhi kepuasan kerja menjadi rendah sehingga perilaku OCB pada anggota polri cenderung rendah.

### **Metode**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data berupa skala. Adapun alasan digunakan skala sebagai alat pengumpulan data penelitian menurut Azwar (2002) adalah Data yang diungkap berupa konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian individu, Pertanyaan sebagai stimulus pada skala tertuju pada indikator

perilaku guna memancing subyek untuk merefleksikan keadaan diri subyek yang tidak disadarinya, Skala memungkinkan subyek tidak menyadari arah jawaban yang dikehendaki dan kesimpulan apa yang sesungguhnya diungkap oleh pertanyaan-pertanyaan dalam skala, Skala psikologi dapat dipertanggungjawabkan, karena hasil ukurnya teruji dari segi reliabilitas dan validitasnya.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam yaitu skala Kepuasan Kerja dan Skala *Organizational Citizenhip Behavior* yang diuji coba dulu sebelum digunakan untuk pengambilan data yang sebenarnya

Dalam penelitian ini, teknik statistik yang akan digunakan adalah teknik analisis *product moment* dari Pearson untuk mengetahui hubungan dua variabel yaitu variabel Kepuasan

Kerja dengan variabel *Organizational Citizenhip Behavior*. Karena korelasi *product moment* merupakan salah satu statistik parametris yang menguji data pada skala interval atau rasio sehingga dalam penggunaannya harus memenuhi persyaratan yaitu : sampel diambil dengan cara acak (random), data yang akan diuji bersifat linier, dan berdistribusi normal (Hasan, 1999).

### **Hasil**

Penelitian melibatkan anggota Kepolisian yang berjumlah 100 orang. anggota Kepolisian tersebut terdiri dari 92 anggota Polisi laki - laki dan 8 anggota Polisi wanita. Rentang usia subjek antara 20 tahun sampai 53 tahun. Pendidikan terakhir subjek berkisar antara SMA atau sederajat sampai dengan S2 dengan kriteria sebagai berikut :

1. Subyek yang digunakan adalah anggota atau *staff* Direktorat

Sabhara Polda DIY. Hal ini karena subyek akan lebih mengenal tentang situasi pekerjaan di Direktorat Sabhara.

2. Subyek telah bekerja minimal 2 tahun, karena 2 tahun adalah masa dimana dianggap cukup bagi anggota Polri mengetahui tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil analisis kuantitatif terdiri atas uji instrumen (validitas dan reliabilitas instrumen), hasil uji prasyarat: hasil uji normalitas dan uji linearitas.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan batas minimal korelasi 0.25. Hasil uji coba Skala Kepuasan Kerja memperlihatkan Koefisien validitas aitem berkisar antara 0,256 – 0,755, dengan asumsi aitem yang tidak valid adalah aitem yang mempunyai koefisien validitas dibawah 0,25 (Azwar, 2000). Sedangkan dari 30

aitem Skala Kepuasan Kerja dihasilkan koefisien reliabilitas Alpha sebesar 0.938.

Sedangkan hasil uji coba Skala *Organizational Citizenship Behavior* memperlihatkan Koefisien validitas aitem berkisar antara 0,362 – 0,800, dengan asumsi aitem yang tidak valid adalah aitem yang mempunyai koefisien validitas di bawah 0,25

Sedangkan dari aitem Skala *Organizational Citizenship Behavior* dihasilkan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0.931.

Jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,600 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memenuhi syarat untuk reliabilitas.

Sedangkan Uji normalitas dari teknik *one-sample Kolmogorof-Smirnov Test* menunjukkan nilai K-SZ sebesar 0.157 dengan nilai  $p = 0.000$

( $p < 0.05$ ) pada *Organizational Citizenship Behavior* dan nilai K-SZ sebesar 0,092 dengan  $p = 0,0038$  ( $p < 0.05$ ) untuk Kepuasan Kerja. Berdasarkan data yang ada menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada Kepuasan Kerja dengan OCB terdistribusi tidak normal.

Hasil uji linieritas pada penelitian ini menunjukkan bahwa linearitas terpenuhi karena taraf signifikansi  $p$  dari nilai *F linearity* lebih kecil dari 0.05 ( $p < 0,05$ ) dan taraf signifikansi  $p$  dari nilai *F deviation from linearity* lebih besar dari 0.05 ( $p > 0,05$ ). Hasil tersebut berarti bahwa Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* mengikuti garis linear. Dengan demikian hal tersebut menunjukkan bahwa bahwa hubungan antara Kepuasan kerja dengan OCB merupakan hubungan yang linier.

## **Pembahasan**

Berdasarkan analisis data diperoleh koefisien korelasi sebesar  $r = 0,871$  dengan taraf signifikansi  $p = 0.000$  ( $p < 0.01$ ). Hasil ini menunjukkan hubungan positif antara Kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* di satuan kerja Direktorat Sabhara Polda DIY. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat Kepuasan Kerja maka semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior* di satuan kerja Direktorat Sabhara Polda DIY.

Secara teoritis, Kepuasan kerja karyawan dapat diasumsikan sebagai penentu utama dari perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karyawan yang puas akan

lebih mungkin berbicara positif terhadap organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan. Selain itu karyawan yang puas lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespons pengalaman positif mereka. Tetapi kepuasan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* melalui persepsi-persepsi keadilan. (Robbins, 2009).

Peranan tingkat kepuasan kerja tampaknya diperlukan dalam meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada anggota Kepolisian khususnya Direktorat Sabhara Polda DIY. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja anggota dan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berada pada kategori tinggi.

Hal tersebut berarti bahwa aspek – aspek yang terdapat dalam Kepuasan kerja seperti : prestasi kerja, pekerjaan, tanggung jawab, pengakuan, promosi, pengembangan diri cukup berpengaruh dalam menentukan tinggi rendahnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada anggota Kepolisian di satuan kerja Direktorat Sabhara Polda D.I. Yogyakarta.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia di satuan kerja Direktorat Sabhara Polda DIY.

Kepuasan kerja yang tinggi anggota Polri di satuan kerja Ditsabhara Polda DIY ditunjukkan dengan merasa bangga menjadi anggota Polri karena merupakan cita-cita sejak kecil, selalu memperhatikan standar keselamatan saat bekerja dengan selalu mengecek kendaraan operasional sebelum melakukan kegiatan Patroli, dan lebih disiplin dalam hal kehadiran kerja ditunjukkan dengan tidak pernah terlambat saat datang ke kantor serta tidak pulang mendahului jam dinas yang sudah ditentukan. Anggota Polri yang demikian akan memiliki kemauan untuk memberikan bantuan kepada pihak lain seperti membimbing anggota Polri baru yang masuk di satuan kerja Direktorat Sabhara meskipun tanpa diminta dan di luar deskripsi tugasnya, secara spontan (tanpa diminta) memberikan pertolongan

kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik yang berhubungan dengan tugas dalam organisasi ataupun masalah pribadi sesama anggota Polri di satuan kerja Direktorat Sabhara Polda D.I. Yogyakarta.

Sumbangan efektif yang diberikan oleh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan adalah sebesar tujuh puluh lima koma delapan persen dengan demikian dua puluh empat koma dua persen sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Seperti Iklim organisasi, Kepribadian dan suasana hati (mood), Persepsi terhadap dukungan organisasional, Masa Kerja, serta Jenis Kelamin.

### **Saran**

Semakin tinggi Kepuasan kerja pada anggota Polri Ditsabhara

semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini menunjukkan tingkat kepuasan kerja di Direktorat Sabhara berada pada kategori yang tinggi. Dengan demikian pimpinan Direktorat Sabhara disarankan untuk mempertahankan aspek-aspek yang menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi pada anggota Polri. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memunculkan ide atau gagasan yang lebih kreatif seperti menggunakan variabel bebas yang berbeda, menambahkan faktor - faktor lain yang menyebabkan munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Gita, dkk. 2012. Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Jurnal. Fakultas Psikologi Universitas* 17 Agustus 1945 Surabaya
- Anoraga, P. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- As'ad, M. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Azwar, S. 2001. *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Effendi, Vera 2003 Hubungan antara kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan kerja dengan OCB. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.
- Greenberg, J & Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organization*. Eight Edition. New Jersey : Pearson Education Inc
- Hadi, S. 1988. *Statistik Jilid 2*. Jogjakarta: Andi.
- Hassan. 1999. *Korelasi Pearson Product Moment*. <https://belajarbersamahannin.wordpress.com/2012/01/14/korelasi-pearson-product-moment/> Sabtu, 2-1-2016 : 07.50.
- Hezberg. 1983. *Teori Motivasi Kerja Herzberg dan pengaruhnya* <http://blogmotivasi.xyz/teori-motivasi-dan-kepuasan-kerja-frederick-herzberg/> Kamis, 26-03-2015 : 06.50..
- Mangkunegara, A, P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, S. M. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press..
- Organ, D.W. 1988. *Organizational Citizenship behavior : The Good Soldier Syndrome*. Lexington book. Lexington, M.A
- Rachmawati, Indarti. 2000. Hubungan antara kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Surabaya. Surabaya
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior*: Terj. Hadyanana Pujaatmaka.
- Rohmah, Nur 2011 Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap OCB PNS Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang, *Artikel Ilmiah*,

Program Pasca Sarjana  
Program Studi Magister  
Manajemen Universitas  
Semarang

Sadler, P. 1994 *Mendesain Organisasi*. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo..

Schultz, D & Schultz, S.E. 2006 *Psychology and Work Today*. New Jersey : Pearson Education Inc *Atasan-Bawahan Dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional*.

Siagian, S.P. 2000. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.

Sopiah, 2010. *Perilaku Organisasional*, Andi Offset, Yogyakarta

Suryabrata, Sumadi. 2005. *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*. Andi .Yogyakarta

Volmer, Judith (2011). Reciprocal relationship between leader-member exchange (lmx) and job satisfaction : A crosslagged analysis. *Applied Psychology : An International Review*. Oxdord : Blackwell Publising. Ltd.

Yuniar, dkk 2011. Hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi dengan OCB pada karyawan pusat PT. BPD Bali. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*. Semarang