

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN BAGIAN RUMAH TANGGA UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

THE INFLUENCE OF *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* AND JOB SATISFACTION ON *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* ON HOUSEHOLD EMPLOYEE OF YOGYAKARTA STATE UNIVERSITY

Oleh : **Muhammad Solichin Prasetyo**

Prodi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta f

prazt11@gmail.com

M. Lies Endarwati, M.Si

Dosen Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian rumah tangga UNY, (2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian rumah tangga UNY, (3) Pengaruh *perceived organizational support* dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian rumah tangga UNY. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis dengan sampel karyawan bagian rumah tangga UNY. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) *Perceived organizational support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian rumah tangga UNY, (2) Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian rumah tangga UNY, (3) *Perceived organizational support* dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian rumah tangga UNY dengan kontribusi sebesar (ΔR^2) 0,183*.

Kata kunci: Perceived organizational support, kepuasan kerja, organizational citizenship behavior

Abstract

This study was aimed to determine: (1) The influence of perceived organizational support on organizational citizenship behavior in household employee of Yogyakarta State University, (2) The influence of job satisfaction on organizational citizenship behavior in household employee of Yogyakarta State University, (3) The influence of perceived organizational support and job satisfaction on organizational citizenship behavior in household employee of Yogyakarta State University. The data analysis was using multiple regression analysis with the household employees of Yogyakarta State University as the sample. The result of this study indicate that: (1) There was a significant and positive influence between perceived organizational support on organizational citizenship behavior, (2) There was a significant and positive influence between job satisfaction on organizational citizenship behavior, (3) There was a significant and positive influence between perceived organizational support and job satisfaction on organizational citizenship behavior with contribution of (ΔR^2) 0,183.*

Key Word: Perceived organizational support, job satisfaction, organizational citizenship behavior

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan sumber daya manusia merupakan elemen terpenting di dalamnya. Karyawan sebagai perwujudan dari sumber daya manusia memegang peran sebagai perencana sekaligus penggerak kegiatan atau aktivitas dalam organisasi. Oleh karenanya, karyawan memiliki kontribusi terbesar dalam kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk mampu menciptakan kesuksesan tersebut, karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik.

Untuk menciptakan hal tersebut, maka dibutuhkan individu atau karyawan yang mampu memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi. Kontribusi lebih ini biasa dikenal dengan sebutan *organizational citizenship behavior* atau biasa disingkat OCB. OCB bisa didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya (Greenberg dan Baron, 2003). Perilaku karyawan yang melebihi deskripsi pekerjaannya diyakini akan mampu meningkatkan kinerja organisasi, hal ini akan mendorong efektifitas pencapaian

tujuan organisasi perusahaan (Gunawan & Solang, 2013 ; Fitriastuti, 2013 ; Ticoalu, 2013).

Organisasi yang sukses memiliki karyawan yang mau bekerja melampaui tanggung jawab pekerjaan formal mereka dan mau memberikan waktu dan energi mereka dalam pekerjaan yang ditugaskan, hal ini berperan dalam kelancaran fungsi organisasi (Jahangir dkk, 2004). Oleh karenanya, OCB merupakan salah satu faktor penting yang patut mendapat perhatian khusus pihak manajemen. Untuk meningkatkan OCB, pihak manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain kepuasan kerja, komitmen organisasi, *perceived organizational support*, motivasi, budaya organisasi dan lain sebagainya (Darmawati, Hidayati dan Herlina , 2010; Paramita, 2008; Rivanda, 2013).

Universitas Negeri Yogyakarta sebagai lembaga penyelenggara pendidikan dalam pelaksanaannya ditunjang oleh beberapa bagian, salah satunya adalah bagian rumah tangga. Bagian rumah tangga

pada Universitas Negeri Yogyakarta bertugas mengurus masalah penyediaan kelengkapan atau *supply* perlengkapan dan bahan untuk bagian lainnya, penyediaan jasa perbaikan atas berbagai kerusakan dan keamanan bagi segenap aktivitas di Universitas Negeri Yogyakarta. Bagian rumah tangga merupakan bagian yang cukup penting mengingat bagian ini berhubungan dengan penyediaan bahan dan perlengkapan untuk menunjang proses akademis dan non akademis, oleh karenanya kinerja karyawan pada bagian rumah tangga perlu mendapat perhatian. Karyawan bagian rumah tangga diharapkan mampu memberikan kinerja optimal dan mampu mengembangkan sikap OCB dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sehingga organisasi mampu mencapai tujuan dengan lebih efektif.

Namun berdasarkan hasil *pra survey* yang dilakukan terhadap karyawan bagian rumah tangga UNY, perilaku OCB belum sepenuhnya terwujud. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan bagian rumah tangga, indikator *altruism* (kepedulian) masih tergolong rendah, hal ini dibuktikan dengan sikap tolong menolong sesama karyawan yang kurang, tidak semua karyawan mau membantu pekerjaan karyawan lain yang *overload*. Selain itu indikator *civic virtue* juga dinilai kurang,

indikator ini menilai partisipasi dan kepedulian karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara, karyawan kurang bersemangat terhadap kegiatan ketika tidak ada *reward* dan *punishment* yang diberikan.

Rendahnya tingkat OCB ini berdasarkan wawancara dengan karyawan bagian rumah tangga disebabkan oleh kurangnya *perceived organizational support* (dukungan organisasi) dan kurangnya kepuasan karyawan. *Perceived organizational support* (dukungan organisasi) merupakan dukungan organisasi yang dipersepsikan dengan keyakinan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi mereka menilai kontribusi dan memperhatikan kehidupan karyawan (Eisenberger *et al.*, 2002). Dukungan organisasi dipengaruhi oleh frekuensi, keekstriman, dan usaha pemberian pujian dan penghargaan, serta *rewards* lainnya seperti gaji, penilaian kinerja, *job enrichment*, dan pengaruh kebijakan organisasi (Rhoades *et al.*, 2001). Variabel ini dinilai kurang karena karyawan masih merasa kurang diperhatikan terkait kesejahteraannya, mereka masih mengeluhkan gaji yang diterima, selain itu keterlibatan karyawan dalam kegiatan dinilai

kurang, hanya karyawan tertentu yang aktif dilibatkan dalam kegiatan insidental.

Faktor lain yang dinilai kurang adalah kepuasan kerja karyawan, karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaan. Indikator kurangnya kepuasan kerja berdasarkan wawancara dengan karyawan bagian rumah tangga UNY yaitu pada sistem gaji, mereka mengeluhkan gaji yang tidak sebanding dengan banyaknya jumlah beban kerja. Selain itu menurut keterangan narasumber, masih banyak karyawan yang sering berlama-lama atau mengulur waktu ketika istirahat, hal ini merupakan salah satu indikasi adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan bagian rumah tangga di Universitas Negeri Yogyakarta. Berdasarkan uraian diatas, maka penting untuk dilakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Bagian Rumah Tangga Universitas Negeri Yogyakarta”.

LITERATUR DAN HIPOTESIS

Organizational Citizenship Behavior

Greenberg dan Baron (2003), mendefinisikan *OCB* sebagai tindakan yang

dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. Secara umum, ada tiga komponen utama *OCB*. Pertama, perilaku tersebut lebih dari ketentuan formal atau deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan. Kedua, tindakan tersebut tidak memerlukan latihan (bersifat alami), dengan kata lain, orang melakukan tindakan tersebut dengan sukarela. Ketiga, tindakan tersebut tidak dihargai dengan imbalan formal oleh organisasi.

Indikator *OCB* yang paling populer dan paling sering untuk mengkonseptualisasi *OCB* adalah dimensi yang dikembangkan oleh Organ (1997). Menurut Organ, *OCB* dibentuk dari lima indikator yang masing-masing memiliki sifat yang unik, yaitu :

1. *Altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan yang ditujukan kepada individu dalam organisasi.
2. *Courtesy*, yaitu membantu mencegah timbulnya masalah dengan rekan kerja.
3. *Sportsmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal atau tidak nyaman yang terjadi di tempat kerja tanpa mengeluh.
4. *Civic virtue*, yaitu terlibat dan ikut bertanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi.

5. *Conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi melampaui persyaratan minimal yang dibutuhkan.

Perceived organizational support

Perceived organizational support atau biasa disingkat POS bisa diartikan sebagai dukungan organisasi yang dipersepsikan dengan keyakinan global mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan dan mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan dengan adil. Dukungan organisasi merupakan kepercayaan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi mereka menilai kontribusi dan memperhatikan kehidupan karyawannya (Eisenberger et al., 2002).

Untuk mengukur *perceived organizationl support*, Allen & Brady (1997) mengemukakan 3 indikator yang menjadi perhatian utama karyawan, yaitu :

1. Sikap organisasi terhadap ide-ide karyawan. Bila organisasi melihat ide karyawan dan menggunakannya, maka persepsi karyawan menjadi positif. Sebaliknya, persepsi akan menjadi negatif bila perusahaan selalu menolak ide dari karyawan dan segala sesuatu

merupakan keputusan dari manajemen tertinggi.

2. Sikap terhadap karyawan yang mengalami masalah. Bila organisasi tidak memperlihatkan usaha untuk membantu karyawan yang sedang terlibat masalah, hal ini menyebabkan karyawan melihat tidak ada dukungan yang diberikan organisasi terhadap karyawan yang bersangkutan.
3. Sikap terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan. Karyawan melihat bahwa organisasi memberikan dukungan agar setiap orang dapat bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan bersama.

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2008) yaitu:

1. Kepuasan terhadap Pembayaran Gaji atau Upah. Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
2. Kepuasan terhadap Pekerjaan itu Sendiri. Dalam hal dimana pekerjaan

memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

3. Kepuasan terhadap Rekan Kerja. Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.
4. Kepuasan terhadap Kesempatan Promosi. Pada saat dipromosikan pegawai pada umumnya menghadapi peningkatan tuntutan keahlian, kemampuan serta tanggung jawab.
5. Kepuasan terhadap Pengawasan (Supervisi). Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

HIPOTESIS

Perceived organizational support merupakan persepsi karyawan mengenai dukungan organisasi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. POS diyakini merupakan aspek penting dalam organisasi karena mampu meningkatkan perilaku OCB karyawan. Karyawan yang merasa dipedulikan, diperhatikan, dan dihargai akan merasa nyaman dan merasa dipedulikan oleh organisasi, dengan hal tersebut karyawan diyakini akan bersikap *extra role* kepada organisasi. Oleh karenanya, semakin baik

persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi maka semakin meningkat pula perilaku OCB karyawan.

Hipotesis 1: Pengaruh POS terhadap OCB

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan biasa menilai kepuasan kerja melalui gaji yang diberikan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, kesempatan promosi, dan sikap supervisor. Menurut Robbins dan Judge (2008) merupakan hal yang logis untuk menganggap bahwa kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor penentu utama dari perilaku OCB karyawan. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan bertanggung jawab atas pekerjaan itu, karyawan yang puas dengan rekan kerja akan memiliki sikap toleransi sesama karyawan dan akan membantu karyawan lain dalam pekerjaan yang *overload*. Oleh karenanya, semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan diyakini akan meningkatkan OCB.

Hipotesis 2: Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB

Perceived organizational support merupakan persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan organisasi. POS dianggap penting bagi OCB karena hal ini dianggap sebagai stimulus bagi karyawan

untuk bersikap loyal dan berkontribusi lebih terhadap organisasi. Sedangkan kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor diantaranya gaji yang diberikan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, kesempatan promosi, dan sikap supervisor. Kepuasan terhadap berbagai dimensi diatas diyakini mampu memberikan dampak positif bagi karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi lebih bagi organisasi. Ketika karyawan merasa mendapat dukungan dari organisasi dan disertai dengan kepuasan kerja yang tinggi, hal ini diyakini akan meningkatkan perilaku OCB karyawan.

Hipotesis 3: Pengaruh POS dan kepuasan kerja terhadap OCB.

METODE PENELITIAN

Metode

Penelitian ini dilakukan pada bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan survey untuk mendapatkan data yang digunakan. Sampel penelitian ini menggunakan teknik total sampling yaitu seluruh karyawan bagian rumah tangga UNY yang berjumlah sebanyak 98 orang.

Penelitian ini terdiri dari responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 93

responden (94,9%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 5 responden (5,1%). Untuk rentan usia, terdapat 21 responden (21,4%) yang berusia antara 20-30 tahun, responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 38 responden (38,8%), responden dengan usia 41-50 tahun berjumlah 28 orang (28,6%), ,sedangkan responden dengan usia diatas 50 tahun sebanyak 21 (11,2%). Berdasarkan masa kerja, terdapat 15 responden (15,3%) yang memiliki masa kerja antara 1-5 tahun, 52 responden (53,1%) dengan masa kerja 6-10 tahun, 18 responden (18,4%) dengan masa kerja 11-15 tahun, 9 responden (9,2%) dengan masa kerja 16-20 tahun dan 4 responden (4,1%) dengan masa kerja lebih dari 20 tahun. Sedangkan berdasarkan pendidikan responden, terdapat sejumlah 4 responden (4,1%) yang memiliki pendidikan terakhir SD, dan sebanyak 22 responden (22,4%) memiliki pendidikan terakhir SMP, 66 responden (67,3%) memiliki pendidikan terakhir SMA, dan sebanyak 6 responden (6,1%) memiliki pendidikan terakhir sarjana.

Instrumen

Untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti mengadopsi angket yang telah dipergunakan dalam penelitian sebelumnya.

OCB diukur dengan angket yang dikembangkan oleh Niehoff dan Moorman (1993). *Perceived organizational support* diukur dengan angket yang dikembangkan oleh Eisenberger *et al.*, (1990). Kepuasan kerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Cellucci & DeVries dalam Huang, You, & Tsai (2012).

Teknik analisis data

Untuk menguji hipotesis penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi berganda. Uji validitas instrumen diuji dengan menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) dengan tingkat signifikansi KMO and Bartlett Test of Sphericity. Convergent validity dilihat dari nilai AVE loading factor diatas 0,5 (Anderson dan Gerbing, 1986). Nilai discriminant validity harus kurang dari 0.85 (Campbell dan Fiske, 1959). Uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha harus diatas 0,7 (Ghozali, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menemukan bahwa : (1) *Perceived organizational support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta (β) 0,371

(*** $p < 0.001$; $p = 0,000$), dengan kontribusi *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar (ΔR^2) 0,134***. (2) Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta sebesar (β) 0,384 (** $p < 0.001$; $p = 0,000$), dengan kontribusi kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar (ΔR^2) 0,143***. (3) *Perceived organizational support* (β) 0,235 (* $p < 0.05$; $p = 0,033$) dan kepuasan kerja (β) 0,261 (* $p < 0.05$; $p = 0,019$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kontribusi sebesar (ΔR^2) 0,183*.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara POS terhadap OCB pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta. Pengaruh POS terhadap OCB dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Skor tertinggi indikator variabel POS terdapat pada indikator respon terhadap karyawan yang bermasalah (4,07). Respon terhadap karyawan yang mengalami masalah ini meliputi memperhatikan keluhan karyawan, memberitahu karyawan yang bekerja kurang

baik, menunjukkan perhatian kepada karyawan. Perhatian dalam hal keluhan pekerjaan dan tugas akan memberikan perasaan dihargai dalam organisasi. Keberadaan karyawan menjadi penting ketika organisasi memberikan perhatiannya, sehingga hal ini diindikasikan mampu meningkatkan perilaku OCB dalam organisasi.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap OCB pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta. Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Indikator gaji memiliki skor tertinggi yaitu 4,08. Hal ini menunjukkan bahwa penting bagi karyawan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dalam pekerjaannya, karena gaji yang sesuai mampu meningkatkan OCB. Dalam latar belakang telah dijelaskan bahwa karyawan banyak komplain mengenai gaji, namun pada hasil penelitian gaji merupakan indikator dengan nilai tertinggi. Hal ini disebabkan karena saat ini terjadi kenaikan gaji, namun diimbangi dengan pengurangan tunjangan kegiatan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan POS dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh positif

terhadap OCB. Organisasi yang sukses memiliki karyawan yang mau bekerja melampaui tanggung jawab pekerjaan formal mereka dan mau memberikan waktu dan energi mereka dalam pekerjaan yang ditugaskan, hal ini berperan dalam kelancaran fungsi organisasi (Jahangir dkk, 2004). Untuk itu, perilaku OCB pantas mendapat perhatian organisasi karena berperan dalam kelancaran fungsi organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

POS (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y) pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh dan disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Jadi, apabila karyawan mendapatkan POS yang baik maka perilaku OCB karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta akan meningkat.

Kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y) pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta. Dari hasil analisis regresi dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis kedua diterima. Kepuasan kerja akan membuat karyawan merasa senang dan puas dalam menjalankan tugas

dan pekerjaan, hal tersebut diyakini akan mendorong peningkatan perilaku OCB. Jadi jika manajemen bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta mampu memberikan kepuasan kerja hal tersebut mampu meningkatkan perilaku OCB pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta.

POS (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y) pada karyawan bidang rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta. Sehingga dapat disimpulkan pula hipotesis ketiga diterima. Semakin tinggi POS dan semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin baik dan tinggi pula OCB pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta.

Saran

Pihak manajemen bagian rumah tangga Universitas negeri Yogyakarta sebaiknya lebih meningkatkan dukungan organisasi (POS) pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta. Karena POS dari hasil analisis sebagian besar masih dalam kategori sedang (Mean= 4,0146). Hal tersebut penting mengingat pada hasil pengaruh masing-masing indikator terhadap OCB.

Pihak manajemen bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta perlu

melakukan perbaikan terhadap indikator POS yang banyak dikomplain oleh karyawan, misalnya dari gaji yang mengindikasikan kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dan kurang melibatkan karyawan secara keseluruhan dalam kegiatan.

Pihak manajemen bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karena dari hasil analisis variabel masih dalam kategori sedang (Mean= 3,9395). Kepuasan kerja karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta masih banyak mendapat komplain dari segi gaji. Hal tersebut perlu diperhatikan untuk lebih meningkatkan OCB pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta.

Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi OCB. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap OCB.

Keterbatasan

Penelitian hanya menggunakan 2 variabel independent ($\Delta R^2=0,183$) atau 18,3% untuk memprediksi variabel dependent. Jumlah variabel yang diambil lebih banyak untuk

peneliti selanjutnya dapat mengetahui lebih banyak faktor perilaku OCB pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, M. W., & Brady, R. M. (1997). Total quality management, organizational commitment, perceived organizational support, and intraorganizational communication. *Management Communication Quarterly*, 10(3), 316-341
- Anderson, J.C., & D.R., Gerbing, (1988), Structural equation modeling in practice: A Review and recommended two step approach, *Psychological bulletin*, 103, 411-423
- Campbell D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitraitmulti method matrix. *Psychological Bulletin*, 56, 81-105.
- Darmawati, Arum., Hidayati, L.N., Herlina., (2010). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomika*. Vol. 9, No. 1
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L., & Rhoades, L. 2002. "Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention". *Journal of Applied Psychology*, 87, 565-573.
- Eisenberger, R., Fasolo, P.M., & Davis-LaMastro, V. (1990). Effects of perceived organizational support on employee diligence, innovation, and commitment. *Journal of Applied Psychology*, 53, 51-59
- Fitriastuti, Triana. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol 4 (2).
- Greenberg, J., Baron, R.A. (2003), *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall International
- Ghozali, Imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multi Variate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Gunawan, J.S., dan Solang, P.D. (2013). *Organizational Citizenship Behavior yang Berpengaruh pada Kinerja Karyawan dan Kepuasan Konsumen di Hotel Sheraton Surabaya*. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. Vol 2(1)
- Huang, C., You, C., Tsai, M. (2012). *A Multidimensional Analysis Of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Organizational Citizenship Behavior*. Asia University
- Jahangir, N., Akbar, M, M., & Haq, M. (2004). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *BRAC University Journal*, vol 1, no2. 77-85.
- Niehoff, P. B., and Moorman, R. H. (1993). Justice As A Mediator The Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*. Vol. 36, No. 3
- Organ, D. W. 1997. *Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean Up Time*. New York: Human Performance.

- Paramita, A.R. (2008). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi OCB Pegawai Kontrak: Studi Pada Pegawai Kontrak Di Universitas Diponegoro Semarang. Tesis: Universitas Diponegoro Semarang.
- Rivanda, Febby. (2013). Perlakuan-perlakuan dari organisasi yang diterima oleh karyawan ditangkap sebagai stimulus yang diorganisir dan diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi. *Jurnal Manajemen Universitas Negeri Padang*, Vol 2 (1)
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2001). Affective Commitment to the Organization : The Contribution of Perceived Organization Support. *Journal of Applied Psychology* ,86(5),825-836
- Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge. (2008). *Organizational Behaviour Edisi 12*, buku 2. Penerbit Salemba Empat: Jakarta
- Ticonalu, Linda Kartini. (2013). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol 1(4).