

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN REWARD TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYWAN BPS KOTA PAREPARE

*The Influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Rewards on
Organizational Citizenship Behavior (OCB) among Employees of the Central
Statistics Agency (BPS) in Parepare City.*

Mega Riska¹, Irwan Idrus²

Email : meGARISKA@gmail.co.id¹, idrUSIWAN@yahoo.com²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani No.Km. 6, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan 91112

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan reward terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai P value $0.336 > 0.05$. Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai P value $0.776 > 0.05$. Reward berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai P value $0.000 > 0.05$. Secara simultan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan reward berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai F hitung $42.398 > 2.72$. Pengaruh yang diberikan oleh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan reward secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* Badan Pusat Statistik Kota Parepare sebesar 70%.

Kata Kunci: Kepuasan, Komitmen, Reward, OCB

Abstract

This research aims to investigate the influence of job satisfaction, organizational commitment, and rewards on Organizational Citizenship Behavior (OCB). It is a descriptive study with a quantitative approach. Quantitative research method is based on positivism philosophy, used to study a specific population or sample, data collection is done using research instruments, data analysis is quantitative or statistical in nature with the aim of testing applied hypotheses. The results of the study indicate that partially, job satisfaction does not have a significant effect on organizational citizenship behavior with a P value of $0.336 > 0.05$. Organizational commitment does not have a significant effect on organizational citizenship behavior with a P value of $0.776 > 0.05$. Reward has a significant effect on organizational citizenship behavior with a P value of $0.000 > 0.05$. Simultaneously, job satisfaction, organizational commitment, and reward variables have a significant effect on organizational citizenship behavior with an F value of $42.398 > 2.72$. The combined influence of job satisfaction, organizational commitment, and reward on Organizational Citizenship Behavior in the Central Statistics Agency of Parepare City is 70%.

Keywords: Satisfaction, Commitment, Reward, OCB

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini dibutuhkan berbagai perubahan baik pada organisasi hingga individu yang berperan di dalamnya, dimana sebuah organisasi dituntut untuk terus dapat berinovasi, aktif, dan dapat merespon cepat segala kebutuhannya dalam mengembangkan

organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber dayanya untuk menghasilkan barang atau jasa yang berdaya jual.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kepuasan kerja. OCB merupakan perilaku karyawan di luar tugas yang tercantum pada deskripsi pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi seseorang yang menyenangkan atas hasil pencapaian karya, lingkungan kerja, maupun kehidupan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh OCB dan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan reward terhadap OCB pada karyawan BPS Kota Parepare. Jika diartikan secara sederhana, OCB merupakan perilaku karyawan yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Karyawan dengan tingkat OCB yang tinggi, merupakan aset bagi sebuah organisasi. Karena karyawan yang seperti ini akan sangat mudah sekali menaati perintah yang diberikan atasannya. Mereka akan melakukan perintah tanpa banyak berfikir imbalan dan lain sebagainya. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat mempengaruhi kinerja dan kualitas kerja sebuah organisasi secara positif. Perilaku ini dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, memperkuat ikatan emosional antara karyawan dan organisasi, dan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, banyak organisasi mencari cara untuk mendorong dan mengapresiasi OCB dari karyawan mereka yang berkontribusi pada kinerja organisasi secara luas tanpa adanya imbalan yang jelas. OCB merupakan tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi yang membantu memperbaiki lingkungan kerja dan meningkatkan produktivitas organisasi.

Beberapa contoh perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dapat ditemukan di lingkungan kerja adalah membantu rekan kerja, melakukan tugas tambahan, memelihara kebersihan dan kerapian di lingkungan kerja, membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh rekan kerja, dan menunjukkan dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan fenomena penting dalam organisasi karena mempengaruhi kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memperkuat hubungan antar anggota organisasi, membantu memperbaiki moral dan motivasi, dan meningkatkan citra positif organisasi di mata publik. Oleh karena itu, banyak organisasi yang berusaha untuk mengakui dan menghargai perilaku OCB dalam bentuk apapun, seperti dengan memberikan apresiasi atau promosi. Faktual yang terjadi dilapangan dalam hal ini pada kantor Badan Pusat Statistik Kota Parepare terlihat bahwa mayoritas pegawai dengan secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang secara tugas dan tanggungjawab bukan berapa pada tupoksi mereka. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya *organizational citizenship behavior* pada kantor BPS Kota Parepare.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah mencakup seluruh karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Parepare. Sementara untuk menentukan jumlah sampel digunakan metode perhitungan dengan mengacu pada pandangan Sugiyono (2017) melalui Rumus Slovin.

HASIL PENELITIAN

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku karyawan yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan dengan tingkat OCB yang tinggi, merupakan aset bagi sebuah organisasi. Karena karyawan yang seperti ini akan sangat mudah sekali menaati perintah yang diberikan atasannya. Mereka akan melakukan perintah tanpa banyak berfikir "nanti saya dapat apa" dan lain sebagainya.

1. Uji Validitas

Uji validitas dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai validitas yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0,70. Lebih lanjut, validitas discriminant berhubungan

dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi, cara untuk menguji discriminant validity dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus $> 0,70$ dan nilainya lebih tinggi dari variabel lainnya (Ghozali & Latan, 2015:74).

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat dua pertanyaan yang nilai loading faktornya $< 0,70$ yaitu item pertanyaan pada nomor 4 pada variabel X2 dan pertanyaan nomor 3 pada variabel X3 sehingga kedua item pertanyaan tersebut dihapus pada proses pengolahan data selanjutnya karena tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

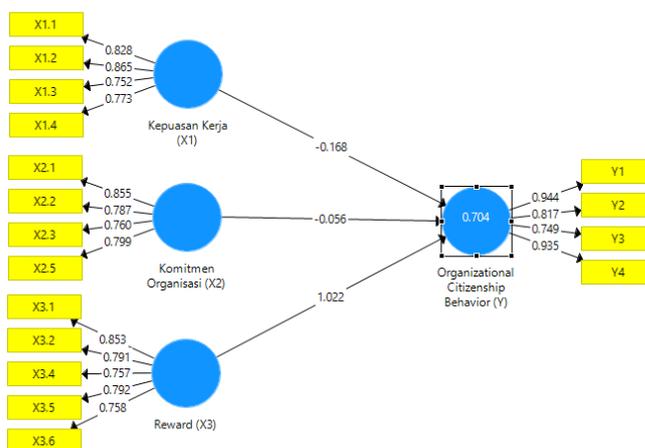
Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama. Untuk mengetahui data tersebut reliabel atau tidak dapat dilihat dari nilai alpha. Data akan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari pada nilai R tabel.

Berdasarkan Tabel analisis tersebut menunjukkan hasil analisis uji reliabilitas terhadap instrument penelitian yang digunakan, alpha cronbach's diperoleh dari hasil output SmartPLS standar untuk penentuan reliabilitas sebesar 0,70.

Nilai alpha cronbach's butir pertanyaan keempat variabel tersebut pada kuesioner penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai alpha cronbach's $> 0,70$ tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian berupa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan telah reliabel atau konsisten.

3. Structural Equation Model (SEM)

Metode analisis utama dalam penelitian ini dilakukan dengan *Structural Equation Model* (SEM). Pengujian dilakukan dengan bantuan program Smart PLS 3.0. Gambar berikut ini menyajikan hasil pengujian full model SEM menggunakan Smart PLS.



Berdasarkan hasil pengujian menggunakan smart PLS sebagaimana di tunjukan pada Gambar dapat diketahui bahwa tidak terdapat nilai *loading factor* dibawah 0,70, sehingga tidak harus dilakukan drop data untuk menghapus indikator yang bernilai loading dibawah 0,50 agar memperoleh model yang baik.

4. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang semakin mendekati angka 100%, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai *R square*.

R-Square untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,704 yang berarti bahwa termasuk dalam kategori sangat tinggi. Nilai R-square *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,704 atau 70% ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan reward adalah sebesar 70% sedangkan sisanya 30% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

Hipotesis pertama menunjukkan nilai koefisien parameternya sebesar $-0,165$. Koefisien bertanda negatif menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara variabel kepuasan kerja (X_1) dengan variabel citizenship behavior (Y). Hal ini berarti H_1 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap citizenship behavior pada Badan Pusat Statistik Kota Parepare.

Hipotesis kedua menunjukkan nilai koefisien parameternya sebesar $-0,050$. Koefisien bertanda negatif menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara variabel komitmen organisasi (X_2) dengan variabel citizenship behavior (Y). Hal ini berarti H_1 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap citizenship behavior pada Badan Pusat Statistik Kota Parepare.

Hipotesis ketiga menunjukkan Nilai koefisien parameternya sebesar $1,022$. Koefisien tersebut menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel reward (X_3) dengan variabel organizational citizenship behavior (Y). Hal ini berarti H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap citizenship behavior pada Badan Pusat Statistik Kota Parepare.

Hipotesis keempat dapat diketahui bahwa nilai F hitung yang diperoleh sebesar 42.398 , sedangkan untuk nilai F tabel 2.72 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen dan reward secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *organizational*. Dasar pengambilan keputusan karena nilai F hitung lebih besar dibanding nilai F tabel.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan atau kebahagiaan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan yang sedang dilakoninya. Hal ini mencakup sejauh mana seseorang merasa puas dengan tugas-tugas yang dilakukan, hubungan dengan rekan kerja, lingkungan kerja, peluang pengembangan karir, dan sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan dan harapan individu.

Keefektifan dan keberhasilan organisasi dapat berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika suatu organisasi efektif dan berhasil dalam mencapai tujuan-tujuannya, ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berikut adalah beberapa faktor yang menjelaskan hubungan antara keefektifan/keberhasilan organisasi dan kepuasan kerja.

- a. Jelasnya tujuan dan ekspektasi: Organisasi yang efektif dan berhasil menetapkan tujuan yang jelas dan ekspektasi yang realistis bagi karyawan. Ketika karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi, mereka lebih cenderung merasa terlibat dan puas dengan pekerjaan mereka.
- b. Lingkungan kerja yang mendukung: Organisasi yang efektif menyediakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan. Hal ini mencakup aspek seperti budaya perusahaan yang positif, keadilan dalam pengambilan keputusan, dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta sumber daya yang memadai. Karyawan yang merasa didukung dan dihargai cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.
- c. Peluang pengembangan dan pertumbuhan: Organisasi yang berhasil sering kali menawarkan peluang pengembangan dan pertumbuhan bagi karyawan mereka. Ini dapat berupa pelatihan dan pengembangan keterampilan, program mentoring, atau kesempatan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar. Ketika karyawan merasa memiliki kesempatan untuk berkembang dan maju di organisasi, mereka cenderung lebih puas dan termotivasi.
- d. Pengakuan dan penghargaan: Mengakui dan menghargai pencapaian karyawan adalah salah satu aspek penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Organisasi yang efektif menghargai kontribusi karyawan mereka dengan memberikan pengakuan yang pantas dan penghargaan yang sesuai. Ini dapat berupa penghargaan formal, penghargaan non-moneter, atau umpan balik positif. Pengakuan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.
- e. Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi: Organisasi yang berhasil menyadari pentingnya keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi bagi karyawan mereka. Mereka

mendorong kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja, waktu liburan yang memadai, dan manajemen beban kerja yang seimbang. Karyawan yang dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas dan termotivasi.

Hipotesis pertama menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Badan Pusat Statistik Kota Parepare. Variabel kepuasan kerja memiliki tingkat signifikan atau P Value sebesar 0,336 yaitu lebih besar dari 0,05 sehingga keputusannya variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *citizenship behavior*. Nilai koefisien parameternya sebesar -0,165. Koefisien bertanda negatif menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara variabel kepuasan kerja (X_1) dengan variabel *citizenship behavior* (Y). Hal ini berarti H1 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *citizenship behavior* pada Badan Pusat Statistik Kota Parepare.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan, keterlibatan, dan loyalitas seseorang terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencerminkan sejauh mana individu merasa terikat pada tujuan, nilai-nilai, misi, dan kesuksesan organisasi. Komitmen organisasi mencakup rasa tanggung jawab terhadap organisasi, keinginan untuk berkontribusi secara aktif, dan niat untuk tetap berada dalam organisasi dalam jangka panjang.

Keinginan kuat terhadap komitmen organisasi mengacu pada tingkat motivasi dan keinginan seseorang untuk sepenuhnya terikat pada organisasi tempat mereka bekerja. Beberapa faktor yang dapat mendorong keinginan kuat terhadap komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja: Kepuasan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi keinginan kuat untuk terikat pada organisasi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk tetap berada di organisasi dan meningkatkan komitmen mereka.
- b. Kesesuaian nilai-nilai: Kesesuaian nilai-nilai antara individu dan organisasi dapat mempengaruhi keinginan kuat terhadap komitmen organisasi. Jika nilai-nilai individu sejalan dengan nilai-nilai organisasi, karyawan akan lebih mungkin untuk merasa terikat dan memiliki keinginan kuat untuk berkontribusi pada organisasi tersebut.
- c. Identitas organisasional: Identitas organisasional merujuk pada sejauh mana individu merasa memiliki identitas yang kuat dengan organisasi. Jika karyawan merasa bahwa identitas mereka terkait erat dengan identitas organisasi, mereka cenderung memiliki keinginan yang kuat untuk terikat pada organisasi tersebut.
- d. Dukungan dan penghargaan: Dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, baik dalam bentuk dukungan emosional, dukungan instrumental, atau pengakuan terhadap kontribusi karyawan, dapat mempengaruhi keinginan kuat untuk berkomitmen pada organisasi. Dukungan dan penghargaan yang konsisten dan adil meningkatkan motivasi dan keinginan untuk tetap terikat pada organisasi.

Hipotesis kedua menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Badan Pusat Statistik Kota Parepare. Variabel komitmen organisasi memiliki tingkat signifikan atau P Value sebesar 0,776 yaitu lebih besar dari 0,05 sehingga keputusannya variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *citizenship behavior*. Nilai koefisien parameternya sebesar -0,050. Koefisien bertanda negatif menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara variabel komitmen organisasi (X_2) dengan variabel *citizenship behavior* (Y). Hal ini berarti H1 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *citizenship behavior* pada Badan Pusat Statistik Kota Parepare.

3. Pengaruh Reward terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Reward dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) atau perilaku warga organisasi. OCB mengacu pada tindakan sukarela yang dilakukan oleh karyawan di luar tugas pokok mereka yang secara langsung menguntungkan organisasi. Beberapa pengaruh reward terhadap OCB adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi intrinsik: Reward yang diberikan secara tepat dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan reward yang memadai cenderung lebih termotivasi untuk melakukan tindakan sukarela yang

menguntungkan organisasi, seperti membantu rekan kerja, berbagi pengetahuan, atau bekerja lebih keras secara sukarela.

- b. Persepsi keadilan: Reward yang adil dan konsisten dapat membentuk persepsi keadilan di antara karyawan. Jika karyawan merasa bahwa sistem reward diorganisasi mereka adil, mereka cenderung merasa termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak melalui OCB.
- c. Keinginan untuk mempertahankan reward: Karyawan yang menerima reward sebagai imbalan atas OCB yang mereka lakukan cenderung memiliki keinginan untuk mempertahankan reward tersebut. Hal ini dapat mendorong mereka untuk terus melakukan OCB secara konsisten, karena mereka menyadari bahwa tindakan tersebut dapat berkontribusi pada penerimaan reward di masa depan.
- d. Pembentukan norma sosial: Reward yang diberikan kepada karyawan yang melakukan OCB dapat membantu membentuk norma sosial di organisasi. Karyawan lain dapat melihat dan mengamati bahwa tindakan sukarela dihargai dan dihormati, sehingga mereka cenderung terdorong untuk ikut melakukan OCB.

Namun, penting untuk dicatat bahwa reward yang tidak tepat atau tidak adil juga dapat memiliki dampak negatif terhadap OCB. Jika reward tidak sesuai dengan kontribusi yang dilakukan oleh karyawan atau jika terjadi inkonsistensi dalam pemberian reward, hal ini dapat mengurangi motivasi dan keinginan untuk melakukan OCB.

Secara keseluruhan, reward yang tepat dan adil dapat meningkatkan OCB dengan meningkatkan motivasi, persepsi keadilan, keinginan untuk mempertahankan reward, dan membentuk norma sosial di dalam organisasi.

Hipotesis ketiga menyatakan reward berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Badan Pusat Statistik Kota Parepare. Variabel *reward* memiliki tingkat signifikan atau P Value sebesar 0,000 yaitu lebih besar dari 0,05 sehingga keputusannya variabel reward berpengaruh signifikan terhadap *citizenship behavior*. Nilai koefisien parameternya sebesar 1,022. Koefisien tersebut menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel reward (X_3) dengan variabel *organizational citizenship behavior* (Y). Hal ini berarti H1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap *citizenship behavior* pada Badan Pusat Statistik Kota Parepare.

4. Pengaruh Simultan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Reward Terhadap OCB

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat membantu mengubah suasana organisasi yang formal menjadi sedikit santai, adanya tanggung jawab dan penuh dengan kerja sama. Diharapkan dengan adanya suasana yang seperti ini maka ketegangan diantara pegawai dapat di kurangi dan karna suasana yang mendukung diharapkan produktivitas pegawai dapat meningkat, sehingga tercapai keefektifan dengan keefesienan.

Perilaku pegawai dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam stiuasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang di tanggunginya. Membantu rekan kerja tanpa imbalan dapat menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan baik itu mengenai tugas mau pun masalah pribadi orang lain. Dengan adanya sifat saling menolong rekan kerja, maka akan dapat membangun hubungan yang baik dan dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

Perilaku menolong dapat meningkatkan semangat dalam bekerja, selain itu dapat meningkatkan moril dan hubungan antar sesama pegawai, sehingga dengan adanya semangat dan antusiasme dalam bekerja akan meningkatkan kinerja seseorang. Perilaku menerima kritik dan saran dari rekan kerja sangat lah baik, jadikan kritik sebagai kesempatan untuk terus menambah pengetahuan dan pegawai harus mampu meyakinkanya dengan baik tanpa harus merasa tersinggung.

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasi bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat di perbaiki). Dimensi in mengarah paa tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni. Pegawai yang menampilkan perilaku ini akan melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan-peraturan yang sudah di berikan organisasi kepada pegawai, sehingga pegawai harus dapat bertanggung jawab dengan tugas-tugas yang diberikan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai P value $0.336 > 0.05$.
2. Secara parsial komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai P value $0.776 > 0.05$.
3. Secara parsial reward berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai P value $0.000 > 0.05$.
4. Secara simultan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan reward berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai F hitung $42.398 > 2.72$. Pengaruh yang diberikan oleh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *reward* secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* Badan Pusat Statistik Kota Parepare sebesar 70%.

Saran

Berdasarkan temuan dalam penelitian maka peneliti berharap agar pihak Badan Pusat Statistik Kota Parepare mampu memperhatikan kepuasan kerja pegawai serta komitmen setiap pegawai sehingga mampu memberikan dampak pada peningkatan kinerja yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T.Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu, SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. Prof, DR. (2008). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku II, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Putu Aditya Prabandewi. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Gender Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di PT BPR Pedungan*.
- Roby Sambung, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB-I Dan OCB-O Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Universitas Palangka Raya)*.
- Heri Hermanto, *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB)*.
- Arfianty, Supratman, 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Pelayanan Aparat Kecamatan (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Batulappa)*.
- Dewa Prasetya Cahya, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bali Rani Hotel*.
- Edi, Fandi Rosi Sarwo. *teori wawancara Psikodignostik*. Penerbit LeutikaPrio, 2016.
- Idrus, I., Arfianty, A., Hatta, M., Nurhikmah, N., & Fikri, M. N. (2022, October). Pemberdayaan Masyarakat melalui Peningkatan Kompetensi Pelaku Usaha Home Industry di Desa Ujung Lero, Pinrang. In *PROSIDING SEMINAR NASIONAL KKN MAs* (Vol. 1, No. 1, pp. 007-014).