

Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Koperasi Simpan Pinjam Jasa Cabang Sragen

Hanik Yusri Koyyima

S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti Surakarta

e-mail: hanikyusrikoyyima@gmail.com

Abstrak

Organizational Citizenship Behavior pada Koperasi Pelayanan Simpan Pinjam Cabang Sragen masih perlu dioptimalkan kembali, oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan secara empiris efektivitas penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta disiplin kerja dalam mencapai kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. Koperasi Pelayanan Simpan Pinjam Sragen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Dengan populasi sebanyak 40 responden yang diambil berdasarkan metode sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hasil uji F secara bersama-sama penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh R² total sebesar 0,953 yang dapat diartikan sebagai variasi Organizational Citizenship Behavior pada Koperasi Pelayanan Simpan Pinjam Cabang Sragen yang dijelaskan oleh variabel penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, disiplin kerja dan kepuasan kerja, sebesar 95,3%. Dari analisis jalur diketahui bahwa jalur tidak langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja merupakan jalur yang dominan atau efektif untuk meningkatkan Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Koperasi Simpan Pinjam Cabang Sragen.

Kata Kunci : Penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior

Abstract

Organizational citizenship behavior in the Savings and Loans Service Cooperative, Sragen Branch still needs to be re-optimized, therefore this study aims to find out and empirically prove the effectiveness of science and technology mastery and work discipline in achieving job satisfaction on organizational citizenship behavior of the Sragen Savings and Loans Service Cooperative. The analytical method used is path analysis. With a population of 40 respondents who were taken based on the census method. The results showed that mastery of science and technology had no significant effect on job satisfaction. Work discipline has a significant effect on job satisfaction. Mastery of science and technology has a significant effect on organizational citizenship behavior. Work discipline has a significant effect on organizational citizenship behavior. Job satisfaction has a significant effect on organizational citizenship behavior. The results of the F test together with the mastery of science and technology, work discipline and job satisfaction have a significant effect. The results of the coefficient of determination test obtained R² total of 0.953 which can be interpreted as variations in organizational citizenship behavior in the Savings and Loans Service Cooperative of Sragen Branch explained by the variables of mastery of science and technology, work discipline and job satisfaction, amounting to 95.3%. From the path analysis, it is known that the indirect path of work discipline on performance through job satisfaction is the dominant or effective path to improve organizational citizenship behavior in the Savings and Loans Cooperative Services Branch of Sragen..

Keywords : *Mastery of Science and Technology, Work Discipline, Job Satisfaction, Organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Perkembangan kehidupan dan teknologi pada saat ini dirasakan semakin cepat dan menuntut adanya perubahan di berbagai sektor (Rini & Sutianingsih, 2010). Penguasaan IPTEK mutlak dibutuhkan guna menunjang perubahan dan perkembangan tersebut. Dampak tersebut secara otomatis berimbas kepada dunia usaha maupun dunia industri. Penguasaan teknologi industri yang lebih maju dibutuhkan agar dapat menciptakan produk dan kualitas yang lebih baik.

Upaya-upaya untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius maka dari itu *organizational citizenship behavior* seseorang dapat di pengaruhi oleh faktor penguasaan iptek, disiplin kerja dan kepuasan kerja untuk mendorong para karyawan untuk mempunyai hasil pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang standar (Budiyono & Sutianingsih, 2019).

Hasil penelitian Pandapotan, (2019), Wulandari, (2016), menunjukkan terdapat pengaruh yang positif penguasaan iptek terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian Laura dan Hidayat, (2016), menunjukkan terdapat pengaruh yang tidak signifikan penguasaan iptek terhadap kepuasan kerja. Lebih lanjut hasil penelitian Susanto, (2019) Gama, *et.al* (2017), Yunanato (2016), menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan penguasaan iptek terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan, sedangkan penelitian Pandapotan, Chen dan Colin (2015) menunjukkan terdapat pengaruh yang tidak signifikan penguasaan iptek terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian (*research gap*) hasil penelitian, maka penelitian ini menganalisis pengaruh penguasaan IPTEK terhadap kepuasan dan *organizational citizenship behavior* karyawan.

Penguasaan iptek merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena penguasaan iptek maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan karyawan akan bergairah dalam melakukan tugasnya (Hasibuan, 2017:294) Penguasaan iptek yang andal sangat dibutuhkan organisasi demi tercapainya tujuan, karena penguasaan iptek adalah suatu proses dalam mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha pencapaian tujuan. Keberhasilan dalam pencapaian sasaran kelompok (organisasi) sangat bergantung pada peran pemimpinnya. Semakin pandai pemimpin melaksanakan peannya, tentunya semakin cepat tujuan organisasi tersebut dapat dicapai (Sutianingsih, 2018). Penerapan penguasaan iptek antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya berbeda, tergantung pada perilaku pemimpin yang diterapkan. Tanggung jawab sari seseorang pemimpin adalah mendorong karyawan kearah pencapaian tujuan-tujuan yang bermanfaat. Karyawan perlu merasakan bahwa mereka memiliki sesuatu yang bermanfaat yang harus dilakukan dan sesuatu yang dapat dilakukan dengan sumber-sumber daya yang ada dan penguasaan iptek yang tersedia (Sutianingsih & Yasin, 2021) (Sutianingsih et al., 2022).

Organizational citizenship behavior adalah sebuah proses penyampaian pengertian antar individu. Organizational citizenship behavior menunjukkan suatu proses khas yang memungkinkan interaksi antar manusia dan menyebabkan individu menjadi makhluk sosial. Tanpa Organizational citizenship behavior maka organisasi akan mati, karena salah satu fungsi Organizational citizenship behavior adalah sebagai sarana untuk mempersatukan bagian-bagian dalam organisasi. Organizational citizenship behavior penting bagi setiap orang, oleh sebab itu Organizational citizenship behavior tidak dapat dipisahkan dengan

kehidupan manusia, baik sebagai individu maupun sebagai anggota masyarakat. Dengan kata lain Organizational citizenship behavior adalah salah satu aktivitas yang sangat fundamental dalam kehidupan umat manusia sebagai makhluk sosial untuk mencukupi kebutuhannya, termasuk berhubungan dengan sesamanya. Ada empat alasan atau fungsi kita Organizational citizenship behavior yaitu Organizational citizenship behavior sebagai fungsi sosial, Organizational citizenship behavior sebagai fungsi ekspresif, Organizational citizenship behavior sebagai fungsi ritual dan

Organizational citizenship behavior sebagai fungsi instrumental (Deddy Mulyana, 2017:38).

Pengamatan peneliti pada obyek penelitian yaitu pada Koperasi Simpan Pinjam Jasa Cabang Sragen menunjukkan ada peningkatan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang antara lain menurut pengamatan peneliti yaitu faktor penguasaan iptek, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Faktor penguasaan iptek ada peningkatan kualitas yang ditunjukan oleh kemampuan pemimpin dalam meningkatkan kualitas hasil organizational citizenship behavior . Faktor kedisiplinan ada peningkatan yang ditimbulkan dari prestasi daftar hadir scanning sidik jari. Maju dan mundurnya suatu organisasi tidak dapat terlepas dari adanya peran dari pemimpin organisasi. Faktor kepuasan kerja menunjukkan peningkatan semakin terjalannya kerja sama diantara karyawan maupun pimpinan. Oleh sebab itu karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Pentingnya kedisiplinan karyawan di Kecamatan Karangmalang Kabupaten Sragen, yaitu dengan adanya sikap disiplin yang tinggi atau tingkat kedisiplinan karyawan akan selalu memotivasi karyawan bekerja dengan baik, hal ini disebabkan karena dengan selalu bersikap disiplin, maka kesalahan pekerjaan yang akan dilakukan akan sangat minim, sehingga akan berdampak pada organizational citizenship behavior yang optimal. Kedisiplinan pada hakekatnya adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah diterapkan.

Hasil penelitian Caryono, (2010), Susanto, (2019) Gama, et.,al (2017), Yunanato (2016), Ernest (2016) menunjukkan terdapat pengaruh yang positif signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil berbeda dilakukan oleh Laura dan Hidayat, (2016) menunjukkan terdapat pengaruh yang tidak signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Chen dan Colin (2015), menunjukkan terdapat pengaruh yang positif signifikan disiplin kerja terhadap organizational citizenship behavior , sedangkan Ernest (2016) menunjukkan terdapat pengaruh yang positif tidak signifikan disiplin kerja terhadap organizational citizenship behavior . Berdasarkan perbedaan hasil penelitian (research gap) hasil penelitian, maka penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan dan organizational citizenship behavior karyawan.

Aspek kepuasan kerja merupakan aspek yang dinilai sebagai aspek ekstrinsik dari organisasi, sejalan dengan konsep kepuasan kerja tersebut, penilaian ini memfokuskan pada masalah yang berkaitan dengan aspek kepuasan kerja dalam peningkatan organizational citizenship behavior karyawan. Hal ini didasarkan pada pemikiran pada prestasi kerja masih dianggap sebagai pemegang peranan penting dalam pemenuhan kepuasan kerja, karena para karyawan yang diliputi rasa tidak puas atas hal yang memperlemah organizational citizenship behavior akan memberikan dampak bagi organisasi yang bersifat negatif. (Siagian: 2017:102). Berangkat dari suatu permasalahan yang terjadi pada Koperasi Simpan Pinjam Jasa Cabang Sragen dan variabel yang ada dan model penelitian yang belum pernah dilakukan penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam Jasa Cabang Sragen. Peneliti ingin mengungkap suatu permasalahan yang ada ditinjau dari variabel yang digunakan. Berdasarkan uraian di atas dan dari fenomena yang ada maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “ Efektifitas Kepuasan Kerja pada Pengaruh Penguasaan iptek dan Disiplin Kerja Terhadap Organizational citizenship behavior Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Jasa Cabang Sragen”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

Coefficients^a

Model		Unstandar dized Coefficie nts		Standard ized Coeffici ents	t	Si g.
		B	Std. Error	Bet a		
1	(Constant)	2,839	1,615		1,758	,087
	Penguasaan IPTEK	-,054	,083	-,059	-,642	,525
	Disiplin Kerja	,907	,089	,942	10,195	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Analisis Jalur Persamaan 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.764	1.045		-2.644	.012
	Penguasaan_lptek	.264	.052	.270	5.058	.000
	Disiplin_kerja	.046	.108	.044	.427	.672
	Kepuasan_kerja	.815	.102	.753	7.976	.000

a. Dependent Variable: OCB

**Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129.952	3	43.317	193.756	.000 ^b
	Residual	8.048	36	.224		
	Total	138.000	39			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_kerja, Penguasaan_lptek, Disiplin_kerja

Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Correlations

		Penguasaan_ Iptek	Disiplin_kerja	Kepuasan_ke rja	OCB
Penguasaan_Iptek	Pearson Correlation	1	.651**	.554**	.715**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40
Disiplin_kerja	Pearson Correlation	.651**	1	.903**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40
Kepuasan_kerja	Pearson Correlation	.554**	.903**	1	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40
OCB	Pearson Correlation	.715**	.900**	.942**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Penguasaan iptek Terhadap *Organizational citizenship behavior* Melalui Kepuasan Kerja

Penggunaan variabel intervening kepuasan kerja dalam rangka peningkatan *organizational citizenship behavior*, untuk variabel penguasaan iptek adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung. Sehingga upaya untuk meningkatkan penguasaan iptek untuk meningkatkan kepuasan kerja tidak efektif, dan peningkatan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* Koperasi Simpan Pinjam Jasa Cabang Sragen efektif. Hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan penguasaan iptek adalah dengan cara:

Meningkatkan penguasaan iptek untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara:

- a. Dengan kemajuan teknologi terciptalah metode-metode baru yang membuat karyawan mampu memahami materi-materi yang susah dimengerti.
 - b. Perkembangan IPTEK akan sangat serasi apabila diikuti dengan meningkatnya daya kemampuan masyarakat dalam menyerap dan menerapkan IPTEK tersebut.
 - c. Perkembangan IPTEK akan sangat serasi apabila diikuti dengan meningkatnya daya kemampuan masyarakat dalam menyerap dan menerapkan IPTEK tersebut.
2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap *Organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja

Penggunaan variabel intervening kepuasan kerja dalam rangka peningkatan *organizational citizenship behavior*, untuk variabel disiplin kerja adalah efektif. Dalam analisis ini maka jalur tidak langsung disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja adalah efektif. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Pandapotan, (2019), Wulandari, (2016), Zahara dan Hidayat, (2017), Caryono, (2010), Susanto, (2019) Gama, et.,al (2017), Yunanato (2016), Ernest (2016), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* melalui peningkatan kepuasan kerja adalah dengan cara:

- a. Meningkatkan promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi.

- b. Meningkatkan sarana dan prasarana yang ada.
- c. Meningkatkan hubungan yang baik dengan rekan kerja di kantor.

Upaya peningkatan kedisiplinan dapat dilakukan dengan cara melihat nilai indikator tertinggi kedisiplinan, yaitu dengan cara:

- a. Meningkatkan manajemen waktu, yaitu bekerja sesuai aturan.
- b. Meningkatkan kehadiran ketika ada rapat.
- c. Meningkatkan ketertiban, dengan cara masuk kerja tepat waktu.

KESIMPULAN

- 1 Penguasaan iptek berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis 1 tidak terbukti.
- 2 Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis 2 terbukti.
- 3 Penguasaan iptek berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan. Hipotesis 3 terbukti.
- 4 Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan. Hipotesis 4 terbukti.
- 5 Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan. Hipotesis 5 terbukti.

DAFTAR PUSTAKA

- Allyssa, Laura dan Hidayat, (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pegawai PT.Asuransi Astra Buana. *Jurnal Manajemen Universitas Mercubuana Yoyakarta*. V. 6. No. 3 Hal. 13-26
- Budiyo, B., & Sutianingsih, S. (2019). Peran Kepuasan Pelanggan Dalam Memoderasi Pengaruh *Perceived Value Terhadap Loyalitas Pelanggan*. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 5 (4), 445–469.
- Caryono, 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sltu Di Bawah Yayasan Muhammadiyah Se Kabupaten Purworejo. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi Vol.1, No.1, Februari 2010 | JBTI*
- Fajar Purnomo, (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan dan *Organizational citizenship behavior* Karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang. *Jurnal Manajemen Bisnis UNNES Semarang Vol.3 No.1 2014*
- Kuntoro, 2016, Pengaruh Pendidikan pelatihan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* pegawai PT Carita Boat Yogyakarta, *Jurnal Manajemen Universitas Mercubuana Yoyakarta*. V. 7. No. 3 Hal. 13-26.
- Nuryanti & Sintasih, 2020. Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap *Organizational citizenship behavior* Karyawan. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 3, 2020* : 926-947 ISSN : 2302-8912 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i03.p06>
- Pandapotan, 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pegawai Di Universitas Darma Agung. *Jurnal Darma Agung Volume XXVII, Nomor 1, April 2019: 785 – 796*
- Rini, & Sutianingsih. (2010). Analisis kualitas informasi keuangan terhadap kinerja dan

- kemampuan perusahaan mengakses modal eksternal.*
- Susanto. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap *Organizational citizenship behavior* Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *AGORA Vol. 7, No. 1 (2019)*
- Sutianingsih, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 7(2), 115–131
- Sutianingsih, Sriyanto, & Marli'aini, N. T. (2022). Strategi Pemasaran Sebagai Upaya Meningkatkan Penjualan Produk Pada CV Rizki Barokah. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Kewirausahaan Indonesia*, 3(2), 26–34.
- Sutianingsih, & Yasin, S. (2021). Peran Loyalitas Pelanggan Pada Marketing Mix Terhadap Keputusan Konsumen. *Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 12(November), 56–67.
- Zahara dan Hidayat, 2017. Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap *Organizational citizenship behavior* Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting Vol. 1, No. 2, 2017, 150-156 ISSN: 2548-9917 (online version).*