

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Responden/ Subjek Penelitian

Subjek berasal dari kalangan mahasiswa aktif di Universitas Negeri Jakarta yang mengikuti dunia organisasi Badan Perwakilan Mahasiswa yang terdapat di setiap fakultas mereka. Subjek merupakan mahasiswa dengan kisaran usia rata-rata 18-21 tahun dan berada pada rentang angkatan 2013 hingga angkatan 2016. Periode Badan Perwakilan Mahasiswa berlangsung selama satu tahun kepengurusan, sehingga para anggota BPM ini akan terus berkecimpung selama 2 semester aktif pada kalender akademik untuk melakukan pengabdian & proses belajar berorganisasi di BPM. Subjek penelitian ini ada 167 orang yang berasal dari berbagai macam identitas usia, angkatan, dan fakultas di Universitas Negeri Jakarta.

4.1.1. Gambaran Subjek Penelitian berdasarkan Jenis Kelamin

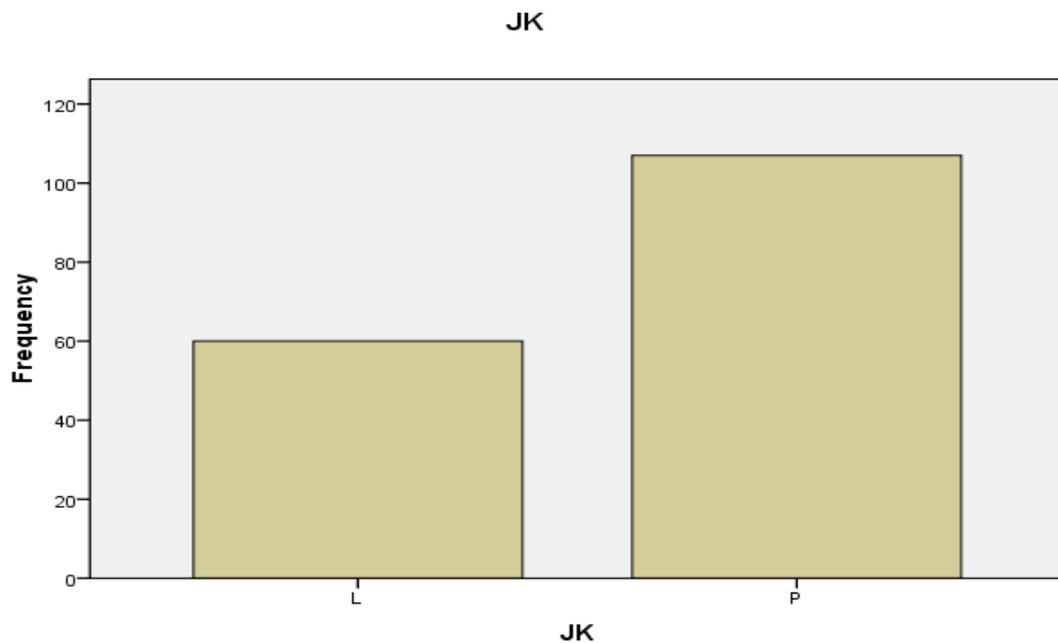
Berikut adalah gambaran subjek penelitian yang dibagi menjadi dua kategori yaitu wanita dan pria. Distribusi identitas jenis kelamin subjek dapat dilihat pada table 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Data Distribusi Jenis Kelamin Subjek Penelitian

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	60	35,9
Wanita	107	64,1
Total	167	100

Pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah seluruh subjek penelitian adalah 167 (100%) dimana subjek berjenis kelamin pria berjumlah 60 orang (35,9%) dan wanita sebanyak 107 (64,1%). Jika digambarkan menggunakan grafik batang dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini:

Gambar 4.1. Data Distribusi Jenis Kelamin Subjek Penelitian



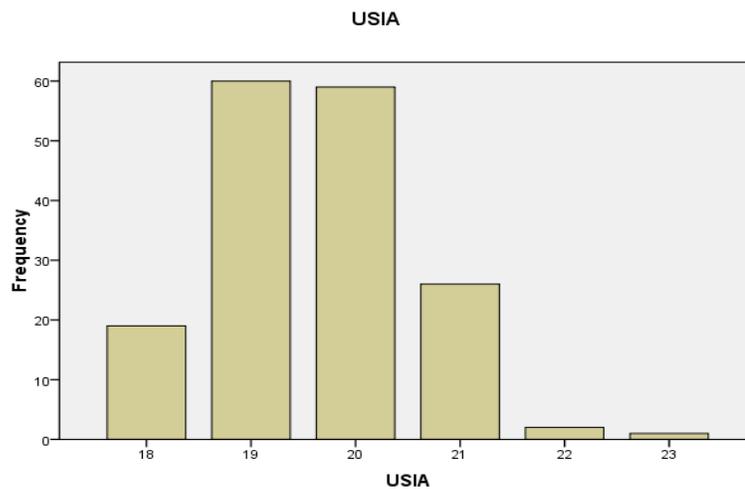
4.1.2. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

Berikut adalah gambaran usia subjek penelitian dapat dilihat pada tabel 4.2. berikut ini:

Tabel 4.2. Data Distribusi Usia Subjek Penelitian

Usia	Jumlah	Persentase
18	19	11,4
19	60	35,9
20	59	35,3
21	26	15,6
22	2	1,2
23	1	0,6
Total	167	100

Pada tabel 4.2. dapat diketahui bahwa jumlah dari seluruh subjek penelitian adalah 167 (100%) dimana subjek dikategorikan dengan usia 18 tahun sebanyak 19 orang (11,4%) , 19 tahun sebanyak 60 orang (35,9%), 20 tahun sebanyak 59 orang (35,3%), 21 tahun sebanyak 26 orang (15,6%) , 22 tahun sebanyak 2 orang (1,2%) , 23 tahun sebanyak 1 orang (0,6%). Jika digambarkan menggunakan grafik batang dapat dilihat pada gambar 4.3. berikut:

Gambar 4.2. Data Distribusi Usia Subjek Penelitian

4.1.3. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Fakultas

Berikut adalah gambaran usia subjek penelitian dapat dilihat pada tabel 4.3. berikut ini:

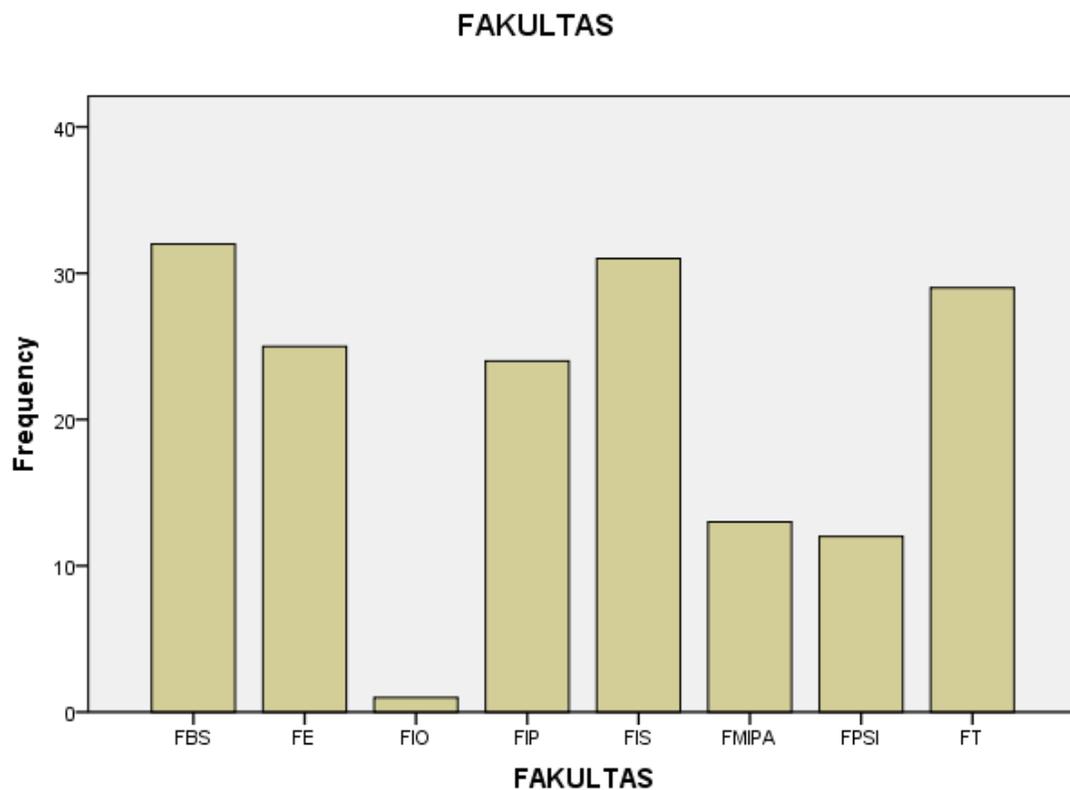
Tabel 4.3. Data Distribusi Fakultas Subjek Penelitian

Fakultas	Jumlah	Persentase
Fak. Bahasa & Seni	32	19,2
Fak. Ekonomi	25	15,0
Fak. Ilmu Keolahragaan	1	0,6
Fak. Ilmu Pendidikan	24	14,4
Fak. Ilmu Sosial	31	18,6
Fak. Matematika & IPA	13	7,8
Fak. Pend. Psikologi	12	7,2
Fak. Teknik	29	17,4
Total	167	100

Pada tabel 4.3. dapat diketahui bahwa jumlah dari seluruh subjek penelitian adalah 167 (100%) dimana subjek dikategorikan berlatar belakang dari berbagai macam fakultas di Universitas Negeri Jakarta dari Fakultas Bahasa dan Seni sebanyak 32 orang dengan persentase 19,2 %, lalu subjek yang berasal dari Fakultas Ekonomi sebanyak 25 orang dengan persentase 15%, dari Fakultas Ilmu Keolahragaan sebanyak 1 orang dengan persentase 0,6%, dilanjutkan subjek yang berasal dari Fakultas Ilmu Pendidikan berjumlah 24 orang dengan persentase 14%, Subjek yang berasal dari Fakultas Ilmu Sosial sebanyak 31 orang dengan persentase 18,6%, subjek yang berasal dari Fakultas Matematika dan IPA sebanyak 13 orang dengan persentase

7,8%, subjek yang berasal dari Fakultas Pendidikan Psikologi sebanyak 12 orang dengan persentase 7,2% dan yang terakhir subjek yang berasal dari Fakultas Teknik sebanyak 29 orang dengan persentase 17,4%. Sehingga jumlah total subjek adalah 167 orang yang berasal dari 8 fakultas yang berbeda. Jika digambarkan menggunakan grafik batang dapat dilihat pada gambar 4.3. berikut:

Gambar 4.3. Data Distribusi Fakultas Subjek Penelitian



4.2. Prosedur Penelitian

4.2.1. Persiapan Penelitian

Langkah pertama ketika hendak melakukan penelitian, yang peneliti lakukan adalah mencari fenomena yang benar-benar tepat untuk dikaji secara ilmiah. Berangkat dari menelaah beberapa literatur, dimulai dari isu-isu yang kala itu sedang menguap ke permukaan, media cetak dan media sosial, kemudian peneliti tertarik untuk mengerucutkan kajian pada ranah perilaku organisasi. Adapun isu-isu yang saat itu sedang naik daun adalah mengenai seluk-beluk demokrasi di lingkungan kampus, khususnya pada ruang lingkup organisasi mahasiswa. Beberapa literatur sebelumnya sudah pernah mengkaji seluk-beluk pokok pembahasan didalam ranah perilaku organisasi di kalangan organisasi mahasiswa, tapi organisasi yang lebih condong dilirik adalah Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM). Peneliti kemudian ingin mencoba untuk mencari organisasi yang berbeda, kemudian peneliti menemukan Badan Perwakilan Mahasiswa (BPM). Organisasi kemahasiswaan ini diketahui lebih bergerak seperti lembaga legislatif jika di pemerintahan, yang tugas utamanya adalah melakukan pengawasan terhadap lembaga eksekutif dalam hal ini Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM).

Kemudian peneliti berdiskusi dengan beberapa orang yang berkecimpung didalam organisasi Badan Perwakilan Mahasiswa (BPM) untuk mencari fenomena apa yang sedang atau sering terjadi di dalam organisasi bersangkutan. Setelah fenomena yang dirasa tepat diperoleh, peneliti mencari literatur-literatur pendukung yang dapat menjadi dasar memilih fenomena tersebut, dan selanjutnya peneliti segera melakukan diskusi ilmiah dengan beberapa rekan dan melakukan konsultasi/bimbingan kepada dosen pembimbing untuk memastikan bahwa variabel-variabel yang dikehendaki dapat digunakan. Kemudian peneliti telah memutuskan bahwa variabel kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan kedua variabel yang akan digunakan untuk peneliti.

Peneliti terus berusaha menelaah lebih dalam literatur yang mendukung variabel kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Untuk variabel kepuasan kerja, sebelumnya peneliti telah menemukan literature yang diangkat oleh Blanchard dalam sebuah jurnal yang berjudul *Followership Styles and Employee Attachment to the Organization* yang didalamnya ditemukan bahwa terdapat alat ukur yang peneliti rasakan paling layak digunakan untuk mengukur kepuasan kerja di berbagai lini, baik industri dan organisasi. Alat ukur yang dimaksud adalah *Minnesota Satisfaction Questionnaire* yang dikembangkan oleh Weiss, Dawis, England, & Lofquist pada tahun 1967. Alat ukur ini mengukur 20 aitem kepuasan kerja baik kepuasan instrinsik & ekstrinsik. Setelah melakukan *back translate*, peneliti melakukan adaptasi alat ukur untuk menyesuaikan karakteristik sampel penelitian. Setelah melakukan adaptasi, peneliti kemudian melakukan *expert judgement* yang dilakukan oleh dosen Universitas Negeri Jakarta yang ahli pada bidang pengukuran dan ruang lingkup psikologi industri & organisasi.

Selanjutnya untuk alat ukur untuk variabel *organizational citizenship behavior* (OCB), peneliti menggunakan alat ukur yang sebelumnya dikembangkan oleh Organ yang kemudian dikritisasi oleh Podsakoff pada tahun 1997. Dalam alat ukur ini terbagi menjadi 3 dimensi utama yang diukur yaitu: *Sportmanship*, *Civic Virtue*, dan *Helping Behavior*. Peneliti juga memutuskan untuk mengembangkan sendiri aitem-aitem untuk alat ukur OCB ini dengan dasar pemahaman atas ketiga dimensi yang dikemukakan Podsakoff tersebut. Setelah melakukan adaptasi peneliti melakukan *experd judgement* yang dilakukan juga oleh dosen Universitas Negeri Jakarta yang ahli pada bidang tersebut.

Setelah melakukan prosedur *experd judgement* pada kedua variabel tersebut, peneliti kemudian menghubungi ketua organisasi Majelis Tinggi Mahasiswa sebagai induk organisasi ditingkat universitas yang membawahi BPM di seluruh fakultas, para ketua organisasi BPM untuk mengkonfirmasi izin melakukan penelitian. Selanjutnya uji coba dilakukan di beberapa unit Badan Perwakilan Mahasiswa (BPM) untuk mengetahui validitas, reabilitas pada alat ukur beserta aitem-aitem yang akan

digunakan pada uji final. Alat ukur diuji coba pada 30 responden dengan jumlah aitem 100 yang terdiri dari 46 aitem kepuasan kerja dan 54 aitem variabel *organizational citizenship behavior* (OCB). Setelahnya dilakukan analisis daya diskriminasi aitem dan hasilnya terdapat 40 aitem kepuasan kerja dan 45 aitem variabel *organizational citizenship behavior* (OCB). Aitem tersebut digunakan untuk mengumpulkan data uji final.

4.2.2. Pelaksanan Penelitian

Pertama kali peneliti melakukan uji coba data instrumen, responden dipilih secara acak dari total populasi 315 orang. Kemudian terpilih 30 orang yang berasal dari 4 BPM Fakultas (FIP, FPPSi, FIS, dan FT). Setelah terpilih 30 orang peneliti langsung menemui para pengurus BPM fakultas yang terpilih ke masing-masing sekretariat untuk membagikan kuisisioner pada responden terpilih pada tanggal 7 – 8 Juni 2017. Selanjutnya data diolah dan menghasilkan kuisisioner final.

Setelah uji coba & hasilnya kemudian dianalisis, uji final pun dilakukan. Penelitian dilakukan selama 12 hari, dimulai tanggal 9 Juni 2017 hingga tanggal 20 Juni 2017 pada sekretariat masing masing. Peneliti didampingi Ketua BPM di setiap fakultas menjelaskan kepada para anggota BPM mengenai instruksi dan cara pengisian kuisisioner, terdapat total 8 fakultas yang menjadi responden penelitian. Pada hari pertama tanggal 9 Juni, peneliti melakukan pengambilan data pada BPM FT dan total keseluruhan data terkumpul pada tanggal 20 Juni 2017, BPM FPsi dan total keseluruhan data terkumpul pada tanggal 19 Juni 2017, BPM FE dan total data terkumpul pada tanggal 19 Juni 2017, BPM FIP dan total data baru terkumpul pada tanggal 19 Juni. Pada hari kedua tanggal 10 Juni, dilakukan pengambilan data pada BPM FBS dan baru terkumpul keseluruhan pada tanggal 18 Juni 2017, Pada tanggal 12 Juni, dilakukan pengambilan data pada BPM FIS dan baru terkumpul pada tanggal 17 Juni 2017, BPM FMIPA yang total data keseluruhannya baru terkumpul pada tanggal 19 Juni 2017, Pengambilan data pada BPM FIO dilakukan pada tanggal 19 Juni dan langsung diperoleh saat itu juga, Total data yang diperoleh adalah sebanyak 167 orang.

4.3. Hasil Analisis Data Penelitian

4.3.1. Data Deskriptif *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

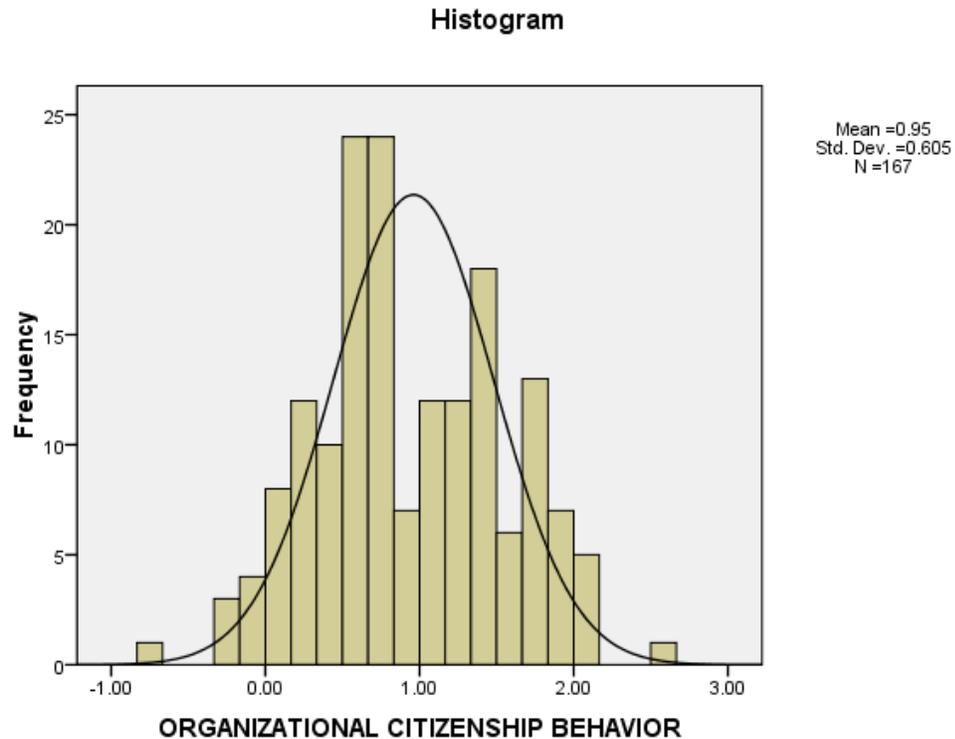
Pengukuran variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menggunakan alat ukur yang dikembangkan Podsakoff pada tahun 1997. Alat ukur ini dikembangkan sendiri oleh peneliti menjadi 45 aitem dengan jumlah keseluruhan responden 167 orang. Penghitungan skor menggunakan skor murni dengan metode *Rasch* model dapat dilihat pada tabel 4.4. berikut:

Tabel 4.4. Data Deskriptif *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pengukuran	Skor
Mean	0,9462
Median	0,83
Modus	0,6
Standar Deviasi	0,60545
Varians	0,367
Nilai Minimum	-0,72
Nilai Maksimum	2,53

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui skor mean sebesar 0,9462, median 0,83, modus 0,6, standar deviasi sebesar 0,60545, varians sebesar 0,367, nilai minimum -0,72, dan nilai maksimum sebesar 2,53. Jika digambarkan menggunakan grafik histogram dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut:

Gambar 4.4. Data Deskriptif *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)



4.3.1.1. Kategorisasi Skor *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Rangkuti (2012), norma yang digunakan mengacu pada nilai-nilai mean teoritik dan standar deviasi teoritik jika tidak ada penjelasan tentang interpretasi skor dari kajian teori yang dilakukan tentang konstruk yang diukur tersebut. Namun kategorisasi skor dapat juga dilakukan dengan hanya menggunakan mean teoritik sebagai kriteria acuan. Skor subjek yang berada dibawah mean teoritik digolongkan menjadi rendah, dan skor subjek yang berada diatas mean teoritik digolongkan tinggi.

Rendah, jika : $X < \text{Mean}$

: $X < 0,95 \text{ logit}$

Tinggi, jika : $X \geq \text{Mean}$

: $X \geq 0,95$ logit

Tabel 4.5. Data Kategorisasi Skor OCB

Umur	Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 0,95$ logit	93	55,6%
Tinggi	$X \geq 0,95$ logit	74	44,4%
Total		167	100%

4.3.2. Data Deskriptif Kepuasan Kerja

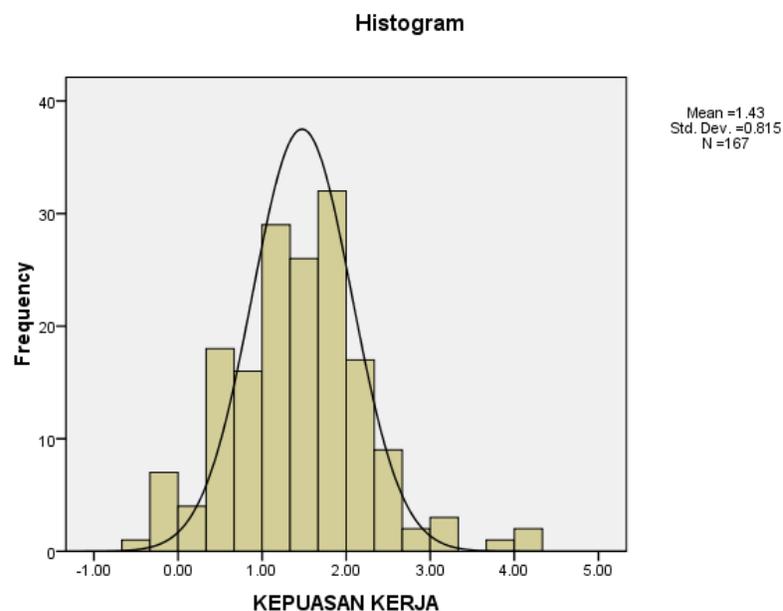
Pengukuran variabel kepuasan kerja dilakukan menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yang dikembangkan oleh Weiss, Dawis, England, & Lofquist pada tahun 1967. Alat ukur ini kemudian diadaptasi dan disesuaikan dengan karakteristik sampel pada penelitian ini, dan menghasilkan 40 aitem dengan jumlah responden 167 orang, penghitungan skor menggunakan skor murni dari metode model *Rasch* dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6. Data Deskriptif Kepuasan Kerja

Pengukuran	Skor
Mean	1,4344
Median	1,4700
Modus	1,79
Standar Deviasi	0,81494
Varians	0,664
Nilai Minimum	-0,45
Nilai Maksimum	4,13

Berdasarkan tabel 4.6. dapat diketahui skor mean 1,4344, median 1,4700, modus 1,79, standar deviasi 0,81494, varians 0,664, nilai minimum -0,45, dan nilai maksimum 4,13. Jika digambarkan menggunakan grafik histogram dapat dilihat pada gambar 4.5 berikut:

Gambar 4.5. Data Deskriptif Kepuasan Kerja



4.3.2.2. Kategorisasi Skor Kepuasan Kerja

Menurut Rangkuti (2012), norma yang digunakan mengacu pada nilai-nilai mean teoritik dan standar deviasi teoritik jika tidak ada penjelasan tentang interpretasi skor dari kajian teori yang dilakukan tentang konstruk yang diukur tersebut. Namun kategorisasi skor dapat juga dilakukan dengan hanya menggunakan mean teoritik sebagai kriteria acuan. Skor subjek yang berada dibawah mean teoritik digolongkan menjadi rendah, dan skor subjek yang berada diatas mean teoritik digolongkan tinggi.

Rendah, jika : $X < \text{Mean}$

: $X < 1,43$ logit
 Tinggi, jika : $X \geq \text{Mean}$
 : $X \geq 1,43$ logit

Tabel 4.7. Data Kategorisasi Skor Kepuasan Kerja

Umur	Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 1,43$ logit	81	48,5%
Tinggi	$X \geq 1,43$ logit	86	51,5 %
Total		167	100%

4.3.3. Uji Normalitas

Penghitungan uji normalitas dilakukan menggunakan nilai residu pada variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kepuasan kerja. Data dapat dikatakan normal apabila nilai ada kolom (*p-value*) lebih besar dibandingkan nilai taraf signifikansi $\alpha=0,05$ atau $p > 0,05$. Artinya, normalitas penyebaran data terpenuhi. Hasil penghitungan uji dapat pada tabel 4.8 berikut

Tabel 4.8. Uji Normalitas

Variabel	p	α	Interpretasi
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kepuasan Kerja</i>	0,54	0,05	Berdistribusi Normal

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kepuasan kerja memiliki nilai (p-value) lebih besar dari taraf signifikansi $\alpha=0,05$ atau dapat dikatakan $p > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel berdistribusi normal.

4.3.4 Uji Linearitas

Tabel 4.9. Uji Linearitas

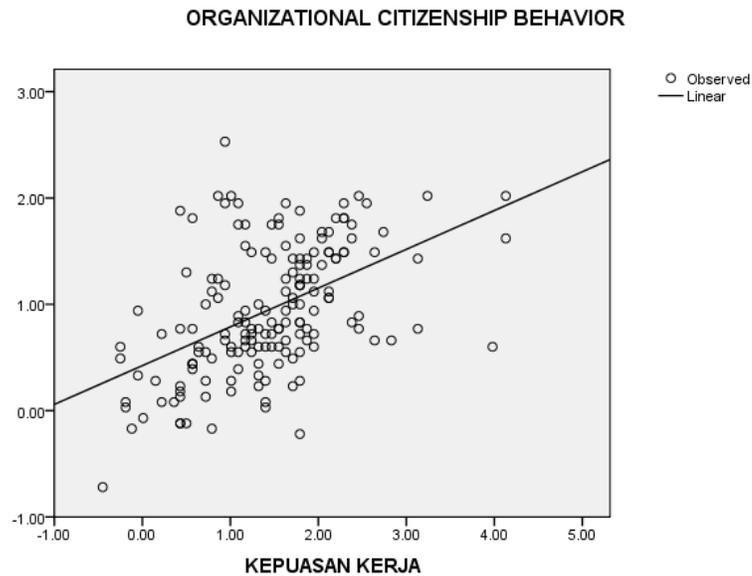
Dimensi	p	α	Interpretasi
Kepuasan Kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,000	0,05	Linear

Berdasarkan pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa:

4.3.4.1. *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kepuasan kerja

Pada hubungan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kepuasan kerja dapat diketahui nilai p lebih kecil daripada nilai α (0,05) atau $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear. Hal tersebut juga dapat dibuktikan dari grafik *scatter plot* berikut:

Gambar 4.6 Scatter Plot Linear Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)



4.3.5. Uji Korelasi

Uji korelasi *Product Moment* digunakan untuk mengetahui koefisien korelasi antara dua variabel yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kepuasan kerja. Kedua variabel dapat dikatakan berkorelasi apabila nilai p lebih kecil daripada nilai taraf signifikansi $\alpha=0,05$ ($p < \alpha$). Hasil dari penghitungan uji korelasi dapat dilihat dalam tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10. Uji Korelasi

Variabel	p	α	Interpretasi
Kepuasan Kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,000	0,05	Terdapat Hubungan yang Signifikan

Pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai p dari hubungan dimensi *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kepuasan kerja adalah 0,000. Artinya nilai p lebih kecil daripada nilai α (0,05) atau $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

4.3.6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara analisis regresi. Apabila salah satu variabel berkaitan atau berhubungan dengan variabel lainnya, maka analisis dapat dilanjutkan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana prediksi suatu variabel terhadap variabel lainnya dan hubungan sebab akibat antar variabel tersebut. (Rangkuti,2013). Setelah uji korelasi dilakukan, muncul hasil perhitungan berupa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kepuasan kerja. Setelah hasil tersebut diperoleh, maka tahap selanjutnya adalah penghitungan analisis satu prediktor dengan menggunakan program aplikasi SPSS. Dalam teknis pengolahan data menggunakan winstep 3.73 dengan menggunakan metode *rasch*, lalu pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS 17.0. Penghitungan data dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.11. Persamaan Regresi

Variabel	Konstanta	Koefisien Regresi
Kepuasan Kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,423	0,365

Dapat dilihat pada tabel 4.11 nilai bilangan konstantanya adalah 0,423 dan koefisien prediktornya 0,365. Berdasarkan nilai tersebut, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y=a+bX$$

$$Y=0,423+0,365X$$

Hasilnya adalah ketika *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kepuasan kerja (X) akan mengalami penambahan sebesar 0,365. Dari hasil persamaan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) yang positif. Artinya, terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada anggota BPM seluruh fakultas di Universitas Negeri Jakarta.

Tabel 4.12. Uji Signifikansi Keseluruhan

Variabel	F Hitung	F Tabel df (1;71)	p	Interpretasi
Kepuasan Kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	52,4	3,90	0.000	Terdapat Pengaruh yang Signifikan

Dengan Kriteria pengujian sebagai berikut:

Ho ditolak jika F Hitung > F Tabel dan Nilai $p < \alpha$ (0,05)

Ho diterima jika F Hitung < F Tabel dan Nilai $p > \alpha$ (0,05)

Dilihat dari data tabel tersebut dapat diketahui nilai F Hitung adalah 7,880 dan nilai p adalah 0,016. Dilihat dari perbandingan nilai F Hitung=52,4 dengan F

Tabel(1;71)= 3,90 maka hasilnya adalah F Hitung (52,4) lebih besar daripada F Tabel (3,90). Dilihat dari perbandingan nilai $p=0,000$ dan taraf signifikansi $\alpha=0,05$, maka hasilnya adalah nilai $p < \alpha$. Kesimpulannya adalah H_0 ditolak maka, Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) anggota BPM seluruh fakultas di Universitas Negeri Jakarta.

Tabel 4.13. Penghitungan Indeks Korelasi Ganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,491	0,241	0.236

Dilihat dari tabel 4.12 diketahui hasil penghitungan korelasi ganda $R = 0,491$ dan $R \text{ Square} = 0,241$. Kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel kepuasan kerja instrinsik mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 24,1% dan sisanya dipengaruhi faktor-faktor selain kepuasan kerja seperti gaya kepemimpinan, tipe kepribadian, komitmen organisasi, stress kerja, dan pengambilan keputusan.

4.4 Pembahasan

Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan hipotesis yang diajukan peneliti diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja instrinsik dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) anggota Badan Perwakilan Mahasiswa (BPM) Fakultas di Universitas Negeri Jakarta. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil output SPSS, di mana nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 sedangkan nilai F hitung sebesar 52,4 lebih besar dari nilai F

tabel sebesar 3,90. Berdasarkan penelitian dan pengujian hasilnya yang telah dilakukan, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Dengan hasil positif tersebut, maka membuktikan pernyataan Robbins dan Judge (2008) mengenai hubungan positif keduanya dimana keduanya berpendapat bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB dianggap logis karena anggota organisasi yang merasa puas akan lebih dapat berbicara positif tentang organisasi ditempat anggota organisasi tersebut bekerja, membantu orang lain dan bertindak melebihi harapan normal dari pekerjaannya.

Hasil penelitian yang diperoleh juga selaras dengan teoritik yang banyak menyebutkan bahwa seorang anggota organisasi yang memiliki perasaan yang puas dan positif terhadap pekerjaan mereka, kemungkinan lebih besar untuk melakukan pekerjaan di luar *job description* (*extra role*). Anggota organisasi yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dapat memberikan dampak dan pengaruh yang negatif terhadap perilaku kerja yang akan muncul, salah satunya adalah hilangnya toleransi dan mudahnya muncul berbagai macam keluhan dalam pekerjaan, yang tentunya akan berdampak buruk terhadap kelangsungan efektivitas organisasi. Hal ini akan berbeda apabila setiap anggota organisasi memiliki perasaan puas akan pekerjaan yang mereka lakukan, perilaku-perilaku positif seperti membantu rekan kerja secara sukarela lebih mungkin untuk dimunculkan, yang mana perilaku tersebut berpartisipasi aktif untuk mencapai tujuan-tujuan dari suatu organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kategorisasi skor kepuasan kerja instrinsik yang dimiliki mayoritas responden berada pada kategori tinggi dan sisanya berada pada kategori rendah, dengan persentase tinggi sebesar 51,5%, dan yang rendah sebesar 48,5%. Kesimpulan yang dapat diambil adalah pada periode kepemimpinan kali ini, mayoritas anggota BPM tingkat fakultas di Universitas Negeri Jakarta berada pada taraf kepuasan kerja instrinsik yang tinggi. Sedangkan berdasarkan kategorisasi dari hasil penelitian *organizational citizenship behavior* (OCB), diketahui bahwa sebahagian besar responden memiliki skor OCB pada

rentang tinggi sebesar 44,4% atau sebanyak 74 responden, dan yang memiliki persentase rendah 55,6%, atau sebanyak 93 responden. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar anggota BPM masih memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) namun masih tergolong rendah.

Dimensi kepuasan kerja instrinsik (dari dalam diri) pada anggota organisasi non profit seperti Badan Perwakilan Mahasiswa (BPM) tentunya bukan menjadi satu-satunya faktor penyebab terjadinya kepuasan kerja dalam proses belajar dan menambah pengalaman dalam berorganisasi dilingkungan kampus, akan tetapi ketika kepuasan kerja instrinsik tersebut telah berhasil dicapai, bukannya tidak mungkin para anggota BPM turut bersinergi bekerja dalam tim membantu sesama dan melakukan perilaku ekstra yang melebihi kewajibannya seharusnya dalam mencapai efektivitas organisasi.

4.5. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian yang dialami peneliti adalah saat pembagian kuisioner dan penjelasan instruksi mengisi kuisioner. Hal ini terjadi karena pada saat bersamaan tidak seluruh responden sedang dalam posisi berada di lokasi sehingga peneliti tidak dapat memastikan pemahaman dari seluruh responden mengenai maksud dan tujuan penelitian yang peneliti sampaikan. Kedua adalah dari segi aitem, peneliti merasakan bahwa aitem dalam instrument dirasakan berjumlah cukup banyak, sehingga memungkinkan terjadinya kejenuhan atau inkonsistensi pada responden saat melakukan pengisian kuisioner. Keterbatasan selanjutnya yang dialami peneliti adalah terbatasnya literatur utama mengenai aitem-aitem dari alat ukur *organizational citizenship behavior* (OCB) oleh Podsakoff, sehingga peneliti harus mengembangkan kembali dimensi-dimensi yang dijelaskan mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB) kedalam bentuk indikator dan aitem-aitemnya. Keterbatasan selanjutnya yang dialami peneliti adalah kurangnya interaksi, pengawasan, dan kontrol terhadap responden penelitian, hal ini dikarenakan aktivitas responden

sebagai mahasiswa yang menyulitkan kehadiran seluruh responden untuk mengisi kuisioner pada waktu yang sama.