

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMUNIKASI
INTERPERSONAL, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA ANGGOTA
KEPOLISIAN RESORT JOMBANG**

**Chairul Anam
STIE AL-ANWAR Mojokerto**

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Kinerja sumber daya manusia (anggota) yang tinggi akan mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan pada organisasi. Beberapa aspek yang dibutuhkan dan sekaligus dapat menentukan tinggi rendahnya kadar *Organizational Citizenship Behavior* anggota Kepolisian Resort Jombang adalah komitmen organisasi, komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Anggota Kepolisian Resort Jombang.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS versi 18. Populasi yang digunakan adalah Anggota Kepolisian Resort Jombang dengan jumlah 439 orang. Besarnya sampel yang digunakan sebanyak 210 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), terdapat pengaruh positif antara Komunikasi Interpersonal terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan terdapat pengaruh negatif antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Nilai Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,621 atau 62,1% berarti variasi perubahan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi variabel kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Interpersonal sebesar 62,1% dan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRACT

Human Resources is a very important thing in an organization, due to the effectiveness and success of an organization is dependent on the quality and performance of the existing human resources in the organization. Performance human resource (member) that will encourage the emergence of organizational citizenship behavior (OCB), the behavior beyond what has standardized the organization . Some aspects are needed and can simultaneously determine the high and low levels of Organizational Citizenship Behavior members of the Police District Jombang is organizational commitment, interpersonal communication and job satisfaction.

This study aims to analyze the influence of organizational commitment, interpersonal communication and job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) Members of the Police District Jombang. This study used multiple linear regression analysis using SPSS version 18. The population used is a Member of Police District Jombang with the number 439. The amount of sample used as many as 210 people.

The results showed that there is positive and significant correlation between Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB), there is positive correlation between Interpersonal Communication on Organizational Citizenship Behavior (OCB), there is negative correlation between job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Value of coefficient of determination (Adjusted R Square) is equal to 0.621 or 62.1 % mean variation change Organizational Citizenship Behavior (OCB) variables influenced Organizational Commitment, Interpersonal Communication, and Job Satisfaction of 62.1 % and the remaining 37.9 % is influenced by factors other.

Keywords : Organizational Commitment, Interpersonal Communication, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior.

PENDAHULUAN

Menurut definisi klasik Chester I Bernard, sebuah Organisasi (*organization*) adalah “sebuah sistem dari aktivitas atau kekuatan yang dikoordinasikan secara sadar oleh dua atau beberapa orang”. Organisasi merupakan penemuan sosial yang membantu kita mencapai hasil secara kolektif yang tidak dapat kita capai sendiri. Sedangkan perilaku organisasi (*Organizational Behavior*) merupakan sebuah bidang interdisipliner yang ditujukan untuk memahami dan mengelola pegawai secara lebih baik. (Kreitner & Kinicki, 2014)

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam artian sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Oleh karena itu ada deskripsi formal tentang perilaku yang harus dikerjakan (*intra-role*), dan yang tidak terdeskripsi secara formal yang dilakukan oleh pegawai (*extra-role*). Hal ini biasa dikenal dengan sebutan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.

OCB merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi, yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja. Munculnya OCB memberikan dampak positif tidak hanya bagi anggota itu sendiri tetapi juga memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi tersebut. Organisasi yang sukses memiliki anggota yang melampaui tanggung jawab pada pekerjaan formal dan bebas memberikan waktu dan energi mereka untuk berhasil dalam pekerjaan yang ditugaskan. Perilaku tersebut tidak ditentukan, namun memberikan kontribusi terhadap kelancaran fungsi organisasi. Organisasi tidak bisa bertahan atau makmur tanpa anggotanya berperilaku sebagai warga negara yang baik dan terlibat dalam segala macam perilaku positif.

Karena pentingnya perilaku ini, para ahli organisasi memprioritaskan untuk memahami dan meneliti perilaku OCB.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya kepuasan kerja dari pekerja dan komitmen organisasional yang tinggi (Robbin & Judge, 2013). Perubahan yang kian cepat dan persaingan bisnis yang kian ketat menuntut berbagai organisasi untuk bergerak gesit, strategis, dan berfokus penuh pada bisnis masing-masing. Menariknya, hampir setiap aspek kerja dipengaruhi oleh, dan tergantung pada kepemimpinan. Artinya, kepemimpinan sangat menentukan keberhasilan sebuah organisasi untuk memenangkan persaingan secara berkelanjutan (*sustainable competitive advantage*).

Berkaitan dengan obyek penelitian, kepolisian dinegara manapun selalu berada dalam sebuah dilema kepentingan kekuasaan yang selalu menjadi garda terdepan perbedaan pendapat antara kekuasaan dengan masyarakatnya. Untuk menjalankan tugas dan fungsinya kepolisian juga menerapkan fungsi organisasi guna memudahkan dalam berkoordinasi baik pada sesama anggotanya maupun dengan pimpinan/bawahannya selain banyak berinteraksi dengan orang lain dan masyarakat. Hal ini mengharuskan anggota-nya untuk dapat secara aktif membuka diri, mampu mengemukakan ide, mampu bersikap asertif dengan orang lain, mampu mengatasi konflik dengan sesama anggotanya maupun orang lain di luar bagiannya.

Namun terkadang ada anggota yang masih merasa enggan sehingga kurang mampu untuk menjalin komunikasi dengan anggota yang lainnya, serta kurang memberikan kontribusinya sebagai anggota Kepolisian. Kemampuan ini amat penting, karena pada dasarnya kita tidak dapat hidup sendiri. Dengan banyaknya relasi yang terjadi maka dibutuhkan sebuah komunikasi interpersonal dari masing masing individunya.

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan seseorang anggota yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Griffin (2004), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Luthans (1995 dalam Darmawati, 2013), komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. J.P. Meyer dan L. Herscovitch dalam Kreitner dan Kinicki (2014) mengemukakan tiga dimensi komitmen organisasi.

1. *Affective commitment* atau komitmen afektif adalah pelekatan emosi pegawai pada identifikasi pegawai dengan, dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat terus bekerja untuk perusahaan karena mereka menginginkannya.
2. *Continuance commitment*, atau komitmen berkelanjutan adalah kesadaran akan kerugian karena meninggalkan perusahaan. Pegawai yang hubungannya dengan perusahaan didasarkan komitmen berkelanjutan tetap bekerja karena mereka harus bekerja.
3. *Normative commitment*, atau komitmen normatif mencerminkan rasa tanggungjawab untuk terus bekerja. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka harus tetap berada di perusahaan.

Komitmen organisasi pada dasarnya merupakan keadaan dimana individu merasa yakin pada tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi dimana tempat mereka bekerja. Seseorang yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan kesediaannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, terlibat aktif dalam organisasi dan merasa sebagai bagian dari organisasi. Oleh karena itu agar sebuah organisasi dapat tumbuh berkembang, diperlukan adanya komitmen yang kuat yang terbentuk dari hubungan baik antara organisasi dan masing-masing anggota organisasi.

Komunikasi Interpersonal

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2016), yang dimaksud dengan komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Tidak jauh berbeda dari definisi di atas, di pada Kamus Psikologi (dalam Rakhmat, 2001), komunikasi didefinisikan sebagai Segala penyampaian energi, gelombang suara dan tanda diantara tempat sebagai proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai paduan pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, imbauan, dan sebagainya, yang dilakukan seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

Komunikasi interpersonal adalah merupakan sarana untuk mengadakan koordinasi antara berbagai subsistem dalam perkantoran. Frekuensi dan intensitas komunikasi yang dilakukan juga turut mempengaruhi hasil dari suatu proses komunikasi tersebut. Dalam hal komunikasi yang terjadi antar pegawai, komunikasi yang baik akan turut mempengaruhi perilaku positif pegawai sebagai cerminan Organizational Citizenship Behavior (OCB), sehingga pegawai mampu memperoleh, mengembang-kan dan menyelesaikan tugas yang diembannya. Dan demikian pula sebaliknya akan dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal

Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:169), kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini secara tidak langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep kesatuan. Namun, seseorang bisa merasa cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya. Robbins & Judge (2015:49), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik - karakteristiknya secara luas.

Robbins (2008) yang mengutip Luthans dan Spector menyatakan, ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive Index* (JDI) yaitu :

1. *Pekerjaan itu sendiri*
2. *Gaji*
3. *Kesempatan / Promosi*
4. *Kepuasan terhadap Sikap Atasan*
5. *Kepuasan terhadap rekan kerja*

Untuk mencapai kepuasan kerja, terdapat hal-hal yang mempengaruhi rasa puas seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka. Suwardi dan Utomo (2011) menyebutkan hal yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah gaji dan manfaat, pengembangan karir komunikasi, penilaian pekerjaan, rewards, hubungan kerja, aktualisasi diri, dan supervisi. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut pada dasarnya kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal maupun eksternal.

Orgazational Citizenship Behavior (OCB)

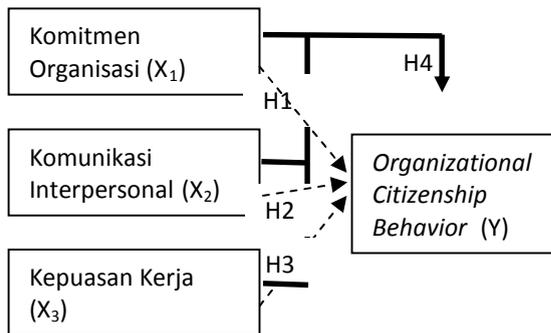
Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah sebuah aspek unit dari perilaku individu dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain OCB adalah sebuah kerelaan mengerjakan tugas melebihi tugas pokoknya atau kerelaan mengerjakan tugas diluar tugas atau peran formal yang telah ditetapkan tanpa adanya permintaan dan *reward* secara formal dari organisasi (Sandra, 2008).

Pada saat bekerja karyawan tidak hanya bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan (*intra-role*) dan tetapi juga terkadang dapat melakukan hal lain diluar pekerjaannya (*extra-role*). Hardaningtyas, (2004) menyatakan perilaku *intra-role* adalah perilaku karyawan yang telah dideskripsikan secara formal yang harus dikerjakan dalam suatu organisasi. Perilaku *extra-role* adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi.

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang mau melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Organ (1988), *Organizational Citizenship Behavior* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan tidak akan diberi hukuman. Menurut Organ (1988), OCB terdiri dari 5 dimensi, yaitu :

1. *Altruism (Tindakan Sukarela)*
2. *Courtesy (Sopan Santun)*
3. *Sportsmanship (Sikap Toleransi)*
4. *Civic Virtue (Moral Kewargaan)*
5. *Conscientiousness (Kontrol Diri)*

HIPOTESIS



H1 : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara parsial.

H2 : Diduga Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara parsial.

H3 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara parsial.

H4 : Diduga Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil lokasi di Markas Kepolisian Resort Jombang. Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2016 s.d Pebruari 2017. Dalam penelitian ini, jumlah populasi meliputi 439 POLRI dan 21 PNS -Sipil, dan total populasi adalah 460 orang. Akan tetapi penelitian akan dilakukan hanya pada personil POLRI dengan jumlah 439 orang. Mengingat data dari populasi telah diketahui, populasi bersifat homogen dan tidak memperhatikan pangkat atau jabatannya, serta mempertimbangkan bahwa setiap responden anggota dari populasi memiliki kesempatan yang sama, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah simple random sampling (sampel acak sederhana). Yaitu suatu tipe

pengambilan sampel secara acak pada anggota tiap satuan atau bagian populasi. Agar dapat mencakup seluruh Anggota Kepolisian Resort Jombang,

Untuk menentukan besarnya sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot \alpha^2 + 1}$$

dimana :
 n = besar sampel
 N = jumlah populasi
 α = tingkat kesalahan

Dengan tingkat kesalahan atau $\alpha = 5\%$, maka :

$$n = \frac{439}{439 \times 5\%^2 + 1} = \frac{439}{439 \times 0,0025 + 1} = \frac{439}{2,0975} = 209,2968$$

Sehingga didapat 209,2968 responden dan dibulatkan menjadi 209 responden, untuk menentukan besaran sampel tiap bagian dari populasi tersebut ditentukan kembali dengan rumus “ $n = (\text{populasi bagian/jml populasi keseluruhan}) \times \text{jumlah sampel yang ditentukan}$ ”.

Analisa Deskriptif

Untuk memberikan gambaran umum mengenai kisaran teoritis aktual, rata-rata (*means*) dari masing-masing variable yaitu komitmen organisasi, komunikasi interpersonal, kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* maka dilakukan pengukuran statistik deskriptif dengan mengacu pada Tabel kategori berikut :

Tabel 1
Tabel Penilaian

No	Range Nilai	Keterangan Penilaian
1	4,0 - 4,9	Sangat Baik
2	3,0 - 3,9	Baik
3	2,0 - 2,9	Sedang
4	1,0 - 1,9	Kurang Baik
5	0 - 0,9	Buruk

Hasil pengujian statistik deskriptif untuk masing-masing variabel yaitu Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 2
Analisa Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Item	Skala					Rata
	1	2	3	4	5	
X1.1	0	0	103	107	0	3.51
X1.2	0	0	46	164	0	3.78
X1.3	0	0	60	150	0	3.71
X1.4	0	0	106	104	0	3.50
X1.5	0	0	137	73	0	3.35
X1.6	0	0	162	48	0	3.23
X1.7	0	0	177	33	0	3.16
X1.8	0	0	98	112	0	3.53
X1.9	0	0	113	97	0	3.46
X1.10	0	0	147	63	0	3.30
X1.11	0	0	97	113	0	3.54
X1.12	0	0	120	90	0	3.43
Rata-rata X1						3.46

Berdasarkan tabel di atas, nilai rata-rata komitmen organisasi (X1) adalah 3,46 artinya komitmen organisasi pada Anggota Kepolisian Resort Jombang diartikan atau dikategorikan BAIK.

Tabel 3
Analisa Deskriptif Variabel Komunikasi Interpersonal (X2)

Item	Skala					Rata
	1	2	3	4	5	
X2.1	0	0	103	107	0	3.51
X2.2	0	0	97	113	0	3.54
X2.3	0	0	60	150	0	3.71
X2.4	0	0	106	104	0	3.50
X2.5	0	0	137	73	0	3.35
X2.6	0	0	162	48	0	3.23
X2.7	0	0	117	33	0	3.22
X2.8	0	0	98	112	0	3.53
X2.9	0	0	113	97	0	3.46
X2.10	0	0	147	63	0	3.30
X2.11	0	0	97	113	0	3.54
X2.12	0	0	120	90	0	3.43
X2.13	0	0	98	112	0	3.53
Rata-rata total X2						3.45

Berdasarkan tabel diatas, nilai rata-rata komunikasi interpersonal (X2) adalah 3,45 artinya komunikasi interpersonal pada Anggota Kepolisian Resort Jombang diartikan atau dikategorikan BAIK.

Tabel 4
Analisa Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Item	Skala					Rata
	1	2	3	4	5	
X3.1	0	0	90	120	0	3.57
X3.2	0	0	106	104	0	3.50
X3.3	0	0	97	113	0	3.54
X3.4	0	0	106	104	0	3.50
X3.5	0	0	137	73	0	3.35
X3.6	0	0	162	48	0	3.23
X3.7	0	0	177	33	0	3.16
X3.8	0	0	98	112	0	3.53
X3.9	0	0	113	97	0	3.46
X3.10	0	0	147	63	0	3.30
X3.11	0	0	97	113	0	3.54
X3.12	0	0	90	120	0	3.57
X3.13	0	0	98	112	0	3.53
X3.14	0	0	97	113	0	3.54
X3.15	0	0	147	63	0	3.30
X3.16	0	0	162	48	0	3.23
<i>Rata-rata total X3</i>						3.43

Berdasarkan tabel di atas, nilai rata-rata kepuasan kerja (X3) adalah 3,43 artinya kepuasan kerja pada Anggota Kepolisian Resort Jombang diartikan atau dikategorikan BAIK.

Tabel 5
Analisa Deskriptif Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

Item	Skala					Rata
	1	2	3	4	5	
Y.1	0	0	97	113	0	3.54
Y.2	0	0	147	63	0	3.30
Y.3	0	0	162	48	0	3.23
Y.4	0	0	147	63	0	3.30
Y.5	0	0	97	113	0	3.54
Y.6	0	0	162	48	0	3.23
Y.7	0	0	177	33	0	3.16
Y.8	0	0	98	112	0	3.53
Y.9	0	0	113	97	0	3.46
Y.10	0	0	90	120	0	3.57
Y.11	0	0	98	112	0	3.53
Y.12	0	0	60	150	0	3.71
Y.13	0	0	106	104	0	3.50
Y.14	0	0	97	113	0	3.54
Y.15	0	0	106	104	0	3.50
Y.16	0	0	137	73	0	3.35
<i>Rata-rata total Y</i>						3.44

Berdasarkan tabel di atas, nilai rata-rata Organizational Citizenship Behavior / OCB (Y) adalah 3,44 artinya Organizational Citizenship Behavior / OCB pada Anggota Kepolisian Resort Jombang diartikan atau dikategorikan BAIK.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebelum dianalisis, terlebih dahulu data tersebut diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dikemukakan pada table 6, dan reliabilitas dengan metode Alpha Cronbach dikemukakan pada table 7.

Tabel 6
Rekapitulasi Uji Validitas

Butir	Pearson Correlation	Ket	Butir	Pearson Correlation	Ket	Butir	Pearson Correlation	Ket
X1.1	0.869**	Valid	X2.8	0.622**	Valid	X3.14	-0.398**	Valid
X1.2	0.300**	Valid	X2.9	0.447*	Valid	X3.15	0.784**	Valid
X1.3	0.597**	Valid	X2.10	0.457**	Valid	X3.16	0.842**	Valid
X1.4	0.423**	Valid	X2.11	-0.447**	Valid	Y.1	-0.398**	Valid
X1.5	0.847**	Valid	X2.12	0.269**	Valid	Y.2	0.776**	Valid
X1.6	0.799**	Valid	X2.13	0.622**	Valid	Y.3	0.846**	Valid
X1.7	0.736**	Valid	X3.1	0.193**	Valid	Y.4	0.776**	Valid
X1.8	0.573**	Valid	X3.2	0.652**	Valid	Y.5	-0.398**	Valid
X1.9	0.437**	Valid	X3.3	-0.398**	Valid	Y.6	0.846**	Valid
X1.10	0.408**	Valid	X3.4	0.652**	Valid	Y.7	0.847**	Valid
X1.11	-0.437**	Valid	X3.5	0.727**	Valid	Y.8	0.492**	Valid
X1.12	0.249**	Valid	X3.6	0.842**	Valid	Y.9	0.398**	Valid
X2.1	0.816**	Valid	X3.7	0.838**	Valid	Y.10	0.271**	Valid
X2.2	-0.477**	Valid	X3.8	0.495**	Valid	Y.11	0.492**	Valid
X2.3	0.551**	Valid	X3.9	0.398**	Valid	Y.12	0.202**	Valid
X2.4	0.484**	Valid	X3.10	0.784**	Valid	Y.13	0.664**	Valid
X2.5	0.829**	Valid	X3.11	-0.398**	Valid	Y.14	-0.398**	Valid
X2.6	0.809**	Valid	X3.12	0.293**	Valid	Y.15	0.664**	Valid
X2.7	0.693**	Valid	X3.13	0.495**	Valid	Y.16	0.747**	Valid

Tabel 7
Rekapitulasi Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N (Item)	Ket
1	Komitmen Organisasi (X1)	0,683	12	Reliabel
2	Komunikasi Interpersonal (X2)	0,622	13	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X3)	0,657	16	Reliabel
4	OCB (Y)	0,662	16	Reliabel

Dari tabel tersebut tampak bahwa semua item kuesioner penelitian memiliki koefisien korelasi. Jadi semua korelasi item tersebut signifikan terhadap total itemnya, baik untuk mengukur variabel komitmen organisasi, komunikasi interpersonal, kepuasan kerja dan OCB; artinya semua item penelitian valid.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu :

- 1) Dengan melihat nilai inflation factor (VIF) pada model regresi.
- 2) Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual dengan nilai determinasi secara serentak.
- 3) Dengan melihat nilai eigenvalue dan condition index.

Pada pembahasan ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai inflation factor. (VIF) pada model regresi dan membandingkan nilai koefisien determinasi individual dengan nilai determinasi secara serentak. Indikasi adanya multikolonearitas adalah apabila nilai tolerance > 0.10 atau nilai VIF < 10 .

Tabel 8
Uji Multikolinieritas

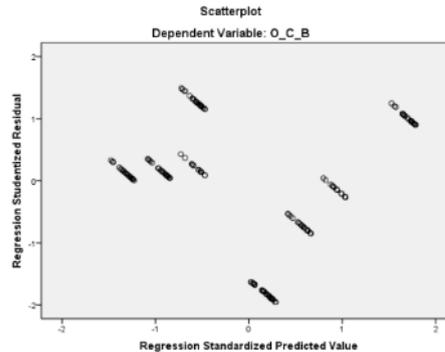
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Toleranc e	VIF
1	(Constant)		
	Komitmen_Organisasi	.999	1.001
	Komunikasi_ Interpersonal	.997	1.003
	Kepuasan_Kerja	.997	1.003

a. Dependent Variable: O_C_B

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk melihat adanya heteroskedastisitas dalam suatu penelitian adalah dengan melihat gambar plot antara nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dengan residual (SRESID). Apabila dalam grafik tersebut tidak terdapat pola tertentu yang teratur dan data tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka diidentifikasi tidak terdapat heteroskedastisitas

Tabel 9
Uji Heteroskedastisitas



Uji Normalitas

Asumsi data telah berdistribusi normal adalah salah satu asumsi yang penting dalam melakukan penelitian dengan regresi. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov, pengujian ini adalah pengujian paling valid atas asumsi normalitas. Pengujian dengan metode ini menyatakan jika nilai Kolmogorov-Smirnov memiliki probabilitas lebih besar dari 0.05, maka variable penelitian tersebut dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 10
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		210
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.11756794
Most Extreme Differences	Absolute	.160
	Positive	.109
	Negative	-.160
Kolmogorov-Smirnov Z		2.312
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus

terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji DurbinWatson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
2. Jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Tabel 11
Uji Autokorelasi

Model Summary^a

Kode	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics					Durbin-Watson	
				Std. Error of the Estimate	F Change	df	Sig. F Change	df		
1	.621 ^a	.622 ^b	.621	.1142	.622	11488	3	.228	.000	1.627

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Komitmen_Komunikasi, Kepercayaan

b. Dependent Variable: OCB

Persamaan Regresi

Setelah memenuhi semua persyaratan yang dibutuhkan dalam melakukan pengujian model regresi, penelitian dilakukan dengan membentuk persamaan regresi. Persamaan regresi dibentuk berdasarkan berbagai kombinasi antara variabel independen dengan variabel dependen.

Analisis data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh komitmen organisasi, komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja terhadap Organization Citizen Behavior (OCB).

Tabel 12
Hasil Analisis Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.221	.239		5.101	.000
	Komitmen_Organisasi	.697	.037	.788	13.492	.000
	Komunikasi_Interpersonal	.011	.041	.012	.276	.783
	Kepuasan_Kerja	-.058	.043	-.057	-1.347	.179

a. Dependent Variable: OCB

Dari tabel diatas, maka model penelitian untuk OCB dalam penelitian ini dapat dibentuk sebagai berikut :

$$Y = 1,221 + 0,687 X_1 + 0,011 X_2 + (-0,058) X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta bernilai positif yaitu 1,221 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel komitmen organisasi, komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja meningkat positif, maka OCB meningkat.
- 2) Nilai regresi variabel komitmen organisasi (b1) bernilai positif sebesar 0,687, hal ini menunjukkan apabila komitmen organisasi meningkat, maka akan menaikkan OCB dengan anggapan variabel bebas lainnya konstan.
- 3) Nilai variabel komunikasi interpersonal (b2) bernilai positif sebesar 0,011, hal ini menunjukkan apabila komunikasi interpersonal meningkat, maka akan menaikkan OCB dengan anggapan variabel bebas lainnya konstan.
- 4) Nilai variabel kepuasan kerja (b3) bernilai negatif sebesar -0,058, hal ini menunjukkan apabila kepuasan kerja meningkat, maka akan menurunkan OCB dengan anggapan variabel bebas lainnya konstan.

UJI HIPOTESIS

Simultan / Uji f

Uji simultan dengan F-test bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil F-test dapat disimpulkan dengan kriteria sebagai berikut :

1. H_0 : Tidak ada pengaruh secara simultan oleh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen (signifikansi $F > 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, dengan perhitungan mencari F_{tabel} : $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$).
2. H_a : Terdapat pengaruh secara simultan oleh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen (signifikansi $F < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan perhitungan mencari F_{tabel} : $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$).

Tabel 13
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.837	3	1.612	114.984	.000 ^b
	Residua	2.889	206	.014		
	Total	7.726	209			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Komitmen_Organisasi, Komunikasi_Interpersonal

b. Dependent Variable: O_C_E

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai Sig.F sebesar 0,000a dan Fhitung sebesar 114,984. Karena Sig.F (0,000a) < 0,05 atau Fhitung (114,984) > Ftabel (2,65) maka Ho ditolak, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen (komitmen organisasi, komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (OCB).

Parsial / Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individu. Pengujian regresi digunakan pengujian dua arah (two tailed test) dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ yang berarti bahwa tingkat keyakinan adalah sebesar 95% (terdapat pengaruh signifikan apabila sig.t < 0,05 dan sebaliknya).

Tabel 14
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.221	.239		5.101	.000
	Komitmen_Organisasi	.687	.037	.783	18.492	.000
	Komunikasi_Interpersonal	.071	.041	.012	.276	.783
	Kepuasan_Kerja	-.058	.043	-.057	-1.347	.179

a. Dependent Variable: O_C_B

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1) Komitmen Organisasi (X1)

Hasil pengolahan data tabel Uji T menunjukkan nilai signifikansi komitmen organisasi sebesar 0,000. Oleh karena signifikansi komitmen organisasi < 0,05

menandakan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB.

2) Komunikasi Interpersonal (X2)

Hasil pengolahan data tabel Uji T menunjukkan nilai signifikansi komunikasi interpersonal sebesar 0,783. Oleh karena signifikansi komunikasi interpersonal $> 0,05$ menandakan bahwa secara parsial komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

3) Kepuasan Kerja (X3)

Hasil pengolahan data tabel Uji T menunjukkan nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar 0,179. Oleh karena signifikansi kepuasan kerja $> 0,05$ menandakan bahwa secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior, sedangkan komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior pada anggota Kepolisian Resort Jombang. Dapat diketahui pula bahwa komitmen organisasi menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi OCB, hal ini dapat diketahui dari nilai Unstandardized Coefficients sebesar 0,687 yang lebih tinggi daripada nilai komunikasi interpersonal (0,011) dan kepuasan kerja (-0,058).

Koefisien Determinasi / R

Berdasarkan tabel 11 diatas dapat diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,621. Hasil ini dapat menyimpulkan bahwa seluruh variabel independen dapat menjelaskan 62,1% variasi terhadap OCB, sedangkan sisanya 37,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara simulatan

Berdasarkan hasil penelitian uji F, dapat diketahui nilai Sig.F sebesar 0,000 a dan Fhitung sebesar 114,984. Karena Sig.F (0,000a) < 0,05 atau Fhitung (114,984) > Ftabel (2,65) yang menyimpulkan bahwa seluruh variabel independen (komitmen organisasi, komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (OCB).

Dalam hal ini, keseluruhan aspek variabel independen diatas secara simultan mempengaruhi terjadinya OCB pada sebuah organisasi kerja. Atau dengan kata lain bila variabel komitmen organisasi, komunikasi interpersonal dan k epuasan kerja ditingkatkan 1% maka secara keseluruhan sangat berpengaruh terhadap *organizational citieznship behavior* / OCB sehingga meningkat sebesar 62,1%

Pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial

Pengujian Hipotesis 1 (X1 terhadap Y)

Berdasarkan hasil penelitian, komitmen organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,687 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig.< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial. Sehingga apabila variabel komitmen organisasi ditingkatkan 1% maka akan meningkatkan OCB sebesar 68,7% tentunya dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

Berdasarkan tabel tersebut diatas diketahui nilai t -hitung > nilai t-tabel yakni 18,492 > 1,652, maka H0 ditolak, a tau dengan kata lain hipotesis 1 yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial dapat diterima.

Pengujian Hipotesis 2 (X2 terhadap Y)

Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi interpersonal memiliki koefisien regresi sebesar 0,011 dengan nilai signifikansi sebesar 0,783 (sig.> 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Berdasarkan tabel tersebut diatas diketahui nilai t -hitung < nilai t-tabel yakni

0,276 < 1,652, maka H0 diterima, atau dengan kata lain hipotesis 2 yang menyatakan komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan secara parsial dapat ditolak.

Hasil penelitian hipotesis 2 ini tidak sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2011) yang menyatakan bahwa komunikasi karyawan yang berjalan baik akan meningkatkan pemahaman dan kinerja kelompok. Komunikasi yang sempurna muncul ketika suatu pemikiran atau ide tersampaikan.

Pengujian Hipotesis 3 (X3 terhadap Y)

Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0,058 dengan nilai signifikansi sebesar 0,179 (sig. > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Berdasarkan tabel tersebut di atas diketahui nilai t-hitung < nilai t-tabel yakni -1,347 < 1,652, maka H0 diterima, atau dengan kata lain hipotesis 3 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dapat ditolak.

Hasil penelitian hipotesis 3 ini tidak sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2015) yang menyatakan bahwa karyawan yang puas cenderung untuk berbicara secara positif mengenai organisasinya, menolong orang lain atau rekan kerjanya dan berusaha untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dalam pekerjaannya.

Pada hipotesis ini, peneliti beranggapan bahwa indikator-indikator kepuasan kerja (gaji, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, rekan kerja dan promosi jabatan) tidak mempengaruhi OCB karena terrealisasi atau tidaknya indikator itu yang sesuai keinginan karyawan tetap akan terjadi OCB bila memang pimpinan menghendakinya, mengingat tugas dan tanggungjawab pada anggota kepolisian resort jombang yang melekat pada masing-masing anggota.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa OCB pada Kepolisian Resort Jombang tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja dari anggotanya. Semakin tinggi kepuasan kerja anggota, malah cenderung menurunkan nilai OCB, sehingga semakin kurang puas dalam bekerja akan mengakibatkan nilai OCB yang tinggi yang hal itu berbanding terbalik dengan 2 (dua) variabel bebas yang lain (komitmen organisasi dan komunikasi interpersonal).

Kesimpulan

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB, sedangkan variabel komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Jadi, pernyataan yang dikemukakan pada hipotesis 1 dapat diterima, sedangkan hipotesis 2 dan 3 ditolak.
2. Hasil uji F menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi, komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja secara simultan terhadap Organization Citizenship Behavior. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis 4 terbukti.
3. Adapun hasil dari penelitian ini bukan sebagai penyanggah teori-teori yang lalu, tapi lebih diorientasikan pada pengayaan keilmuan dari peneliti karena dalam melakukan penelitian ini masih dijumpai banyak kendala dan keterbatasan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan diatas, penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berpengaruhnya komitmen organisasi terhadap Organization Citizenship Behavior dapat dijadikan pertimbangan bagi pimpinan untuk bahan evaluasi karyawan dalam rangka pengoptimalisasi kinerja organisasi.
2. Sebaiknya peneliti berikutnya memperluas objek penelitian, agar hasil penelitian dapat digeneralisasi untuk semua jenis perusahaan.
3. Bagi penelitian yang akan mengambil tema yang sama, sebaiknya menggunakan model yang berbeda untuk mengukur nilai Organization Citizenship Behavior atau dapat menambah dan mengganti variabel penelitian
4. Peneliti selanjutnya hendaklah lebih banyak menambah pengetahuan baik tentang lokasi penelitian maupun kajian-kajian pendukungnya (teori atau pustaka)

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta : Rineka Cipta
- Darto, Mariman. 2016. *Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Pegawai. Teori, Praktek, dan Internalisasinya di Sektor*. Malang : Selaras Media Kreasindo.
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Roberts dan Angelo. (2014). *Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2*. Jakarta : Salemba Empat
- Roziqin, Muhammad Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang : Averroes Press.
- Sugiono, 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung. ALFABETA.
- Sulaiman, Wahid. 2008. *Statistik Non-Parametrik. Contoh Kasus dan Pemecahannya dengan SPSS*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Bogor : Mitra Wacana Media
- Torang, Syamsir. 2012. *Metodologi Riset Struktur dan Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Usman, Husaini. 2008. *Pengantar Statistika*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- https://id.wikipedia.org/wiki/Komunikasi_interpersonal, diakses tanggal 02 Nopember 2016.
- <http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2010/01/komunikasi-interpersonal-definisi.html>, diakses tanggal 01 Nopember 2016.
- <http://kbbi.web.id/>, diakses tanggal 03 Nopember 2016.