

BIDANG ILMU: MANAJEMEN SDM

**LAPORAN HASIL PENELITIAN
HIBAH INTERNAL**

**KEPUASAN KERJA SEBAGAI PENDORONG
KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)***



**TIM PENELITI
DR. IR. ROJUANIAH, MM**

**PROGRAM STUDI/JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ESA UNGGUL**

TAHUN 2017

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Model Kepuasan Kerja Sebagai Pendorong Komitmen Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
2. Ketua Peneliti
- a. Nama lengkap dengan gelar : Dr. Ir. Rojuaniah, MM
 - b. Pangkat/Gol/NIP :
 - c. Jabatan Fungsional/Struktural : Lektor
 - d. Pengalaman penelitian : (*terlampir dalam CV*)
 - e. Program Studi/Jurusan : Manajemen
 - f. Fakultas : Ekonomi
 - g. Alamat Rumah/HP : Jl. Pusdiklat Depnaker No.29 RT04/05 Jak -Tim
02194546278
 - i. E-mail : rojuaniah@esaunggul.ac.id
3. Jumlah Tim Peneliti : 1 (satu) orang
4. Lokasi Penelitian : PTS di Wilayah Jakarta Barat
5. Kerjasama (kalau ada)
- a. Nama Instansi :-
 - b. Alamat :-
6. Jangka waktu penelitian : 6 bulan
7. Biaya Penelitian : Rp.

Jakarta, 28 Oktober 2017

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi


(MF. Arrozi, SE, M.Si., Akt)
NIK.2020080205

Ketua Peneliti


(Dr. Ir. Rojuaniah, MM)
NIK. 194090027

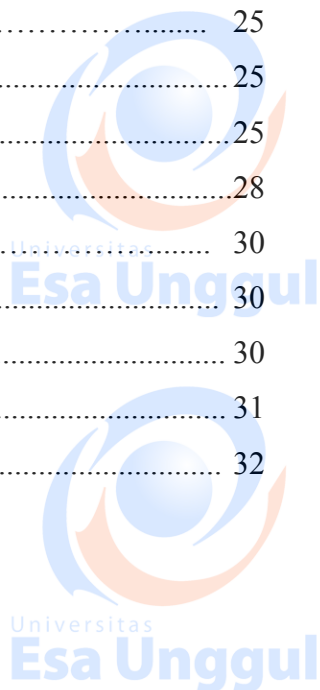
Menyetujui,
Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Universitas Esa Unggul


(Dr. Hasyim)
NIK. 0201040164

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
RINGKASAN	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	5
2.1. Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>)	5
2.2. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	9
2.3. Komitmen Organisasional	10
2.4. Hasil Penelitian Sebelumnya	12
2.5. Hipotesis	13
2.6. Model Paradigma Penelitian	13
BAB 3 METODE PENELITIAN	15
3.1. Tempat Penelitian	15
3.2. Sumber dan Cara Penentuan Data	15
3.3. Operasionalisasi Variabel	16
3.4. Teknik Pengumpulan Data dan Cara Pengukuran Data	18
3.5. Rancangan Analisis Data dan Rancangan Pengujian Hipotesis ..	18
3.5.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	18
3.5.2. Analisa Deskriptif	21
3.5.3. <i>Path Analysis</i> (Analisis Jalur)	23

BAB 4 HASIL YANG DICAPAI	25
4.1. Hasil Uji Kualitas Data	25
4.2. Hasil Uji Analisis	25
4.3. Pembahasan	28
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	30
5.1. Kesimpulan	30
5.2. Saran	30
DAFTAR PUSTAKA	31
LAMPIRAN	32



DAFTAR TABEL

	Halaman
3.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	17
3.2. Nilai Reliabilitas	21
3.3. Kategori Skor Responden	23
4.1. Hasil Uji Regresi Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional	26
4.2. Hasil Uji Regresi Kepuasan Kerja da Komitmen Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	26
4.3. Hasil Perhitungan Pengaruh	28

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1. Model Paradigma Penelitian	14
3.1. Diagram Jalur Substruktur 1	24
3.2. Diagram Jalur Substruktur 2	24
4.1. Analisis Jalur Gabungan Tahap 1 dan 2	27

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Pembiayaan	22
2. Dukungan Sarana dan Prasarana Penelitian	26
3. BiodataPeneliti	28





RINGKASAN

Penelitian ini membahas tentang dampak kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasional. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi *OCB* melalui komitmen organisasional. Obyek dan responden pada penelitian ini adalah dosen perguruan tinggi swasta di wilayah Jakarta Barat. Pengambilan data dengan menggunakan questioner dan wawancara langsung dengan responden yang dipilih secara random. Desain penelitian adalah kausalitas dengan metode pengolahan data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior (OCB)* dosen, sedangkan komitmen organisasional secara langsung mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)*. Namun pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* lebih besar dibandingkan pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* melalui komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa seorang dosen akan tetap mempunyai dedikasi yang lebih besar terhadap pekerjaannya atau profesinya dan tetap bertanggung jawab serta peduli kepada organisasinya meskipun tanpa adanya keterkaitan/ikatan yang tetap pada organisasi tempatnya bekerja.

Keywords : *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat, perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan di dalam negeri, tetapi juga persaingan dengan perusahaan luar negeri. Upaya dalam menghadapi situasi dan kondisi persaingan tersebut, perusahaan harus dapat menentukan strategi dan kebijakan perusahaan, khususnya dalam pengelolaan sumberdaya manusia (SDM). Pengelolaan SDM saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang.

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, dimana keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Tanpa didukung sumber daya manusia yang baik organisasi akan menghadapi kesulitan untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi seharusnya memandang manusia tidak lagi sebagai beban bagi organisasi melainkan merupakan suatu yang perlu dikembangkan. Organisasi yang ingin berhasil dan sukses membutuhkan karyawan mempunyai komitmen terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki sikap suka menolong, mematuhi peraturan dan mengerjakan semua tugas-tugas dan lainnya merupakan perilaku yang mencerminkan adanya komitmen terhadap organisasi. Mereka bersedia melakukan tugas pekerjaan melebihi yang biasa mereka lakukan atau bersedia bekerja melebihi harapan organisasi, perilaku ini menurut Krietner dan Kinicki (2014) adalah perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)*. Perilaku lain yang termasuk kelompok *OCB* adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberi

saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja (Robbins, 2016).

Banyak faktor yang dapat membentuk OCB, menurut Robbins (2011) salah satunya yang terpenting dapat membentuk OCB adalah kepuasan kerja, pernyataan tersebut sangat wajar karena seorang karyawan yang puas akan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan yang terbaiknya kepada organisasi tempat ia bekerja. Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi / institusi / perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempat bekerja. Secara teoritis kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi individu dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang optimal. Karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya.

Pendidikan merupakan ujung tombak kemajuan suatu bangsa karena pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas pula. Dunia pendidikan khususnya pendidikan tinggi diharapkan untuk menghasilkan tenaga-tenaga terpilih yang menjadi dinamisator pembangunan, keberhasilan penyelenggaraan pendidikan, khususnya pendidikan tinggi, sangat ditentukan oleh kinerja dosen karena dosen berperan sentral dalam mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat sesuai dengan Tri Perguruan Tinggi. Dosen wajib dan memanfaatkan kemampuan profesionalnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas fungsionalnya, karena pendidikan masa datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang berkualitas tinggi. Dosen yang profesional harus memenuhi beberapa kriteria, yaitu : 1) mempunyai komitmen terhadap mahasiswa dan proses belajarnya, 2) menguasai secara mendalam materi kuliah yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada mahasiswa, 3) bertanggung jawab dan memantau hasil belajar mahasiswa melalui berbagai cara evaluasi, 4) mampu berfikir sistematis

tentang apa yang dilakukannya dan bel ajar dari pengalamannya, 5) bagian dari masyarakat ilmiah dalam lingkungan profesinya.

Arief (2013) menyatakan bahwa ada beberapa kelemahan dosen perguruan tinggi yang ada di Indonesia antara lain : Pertama adalah kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan yang kurang sesuai dengan bidang tugas serta kuantitas yang memadai. Kedua, lanjutnya, sejumlah dosen tidak memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme yang seharusnya. Ketiga, kurangnya komitmen para dosen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia. Keempat, kompetensi yang diperlukan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kelima kurangnya tanggung jawab atas pelaksanaan tugas sebagai dosen. Keenam adalah kurangnya memperoleh penghasilan yang layak sesuai dengan kewajaran. Ketujuh, kurangnya kesempatan untuk mengembangkan ilmu secara berkelanjutan dimana ketiadaan biaya sering menjadi alasan dosen untuk tidak melanjutkan pendidikan meski saat ini banyak kesempatan yang diberikan baik oleh pemerintah maupun organisasi untuk melanjutkan pendidikan bagi dosen. Kedelapan, kurangnya memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas, termasuk rasa aman dan jaminan keselamatan. Kesembilan, memiliki kebebasan (independensi) dalam proses pendidikan seperti mengemukakan pendapat dan ide, memberikan nilai dll.

Kriteria yang harus dipenuhi dosen membutuhkan komitmen yang tinggi dan kesediaan dosen bekerja lebih untuk mengerahkan kemampuannya agar tercapai standar kinerja yang telah ditentukan. Berdasarkan kriteria dosen dan kelemahan dosen yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik ingin meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan OCB dari dosen.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas diatas maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)*.
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* melalui komitmen organisasional,

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan identifikasi dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)*.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* melalui komitmen organisasional,

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat baik secara teoritis maupun bermanfaat secara operasional/praktis yaitu :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang ilmu-ilmu perilaku organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan OCB.
2. Dapat menambah wawasan pengetahuan lembaga perguruan tinggi dalam pengelolaan sumberdaya manusia untuk meninjau kembali di organisasinya berkenaan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan OCB.
3. Dapat memberikan informasi yang dapat membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan OCB.

BAB 2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Luthans (2006) menyatakan bahwa ada sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan melihat hal-hal utama dengan mengingat dimensi-dimensi paling penting yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja. Selanjutnya Nelson and Quick (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi 5 dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

Ruthankoon, R. and Ogunlana, S. O. (2003) Hong, T. T. and Waheed, A. (2011) menggunakan teori Herzberg untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Herzberg di dalam teorinya *Two Factors Theory* mengatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda serta kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* dan kelompok *dissatisfiers*. Kelompok *satisfiers* atau motivator adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work it self, responsibility and advancement*. Selanjutnya Herzberg mengatakan bahwa hadirnya faktor ini dapat menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Sedangkan kelompok *dissatisfiers* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal*

relations, working conditions, job security dan status. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2011) ada 21 faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu otonomi dan kebebasan, karir benefit, kesempatan untuk maju, kesempatan pengembangan karir, kompensasi/gaji, komunikasi antara karyawan dan manajemen, kontribusi pekerjaan terhadap sasaran organisasi, perasaan aman di lingkungan kerja, kefleksibelan untuk menyeimbangkan kehidupan dan persoalan kerja, keamanan pekerjaan, training spesifik pekerjaan, pengakuan manajemen terhadap kinerja karyawan, keberartian pekerjaan, jejaring, kesempatan untuk menggunakan kemampuan atau keahlian, komitmen organisasional untuk pengembangan, budaya perusahaan secara keseluruhan, hubungan sesama karyawan, hubungan dengan atasan langsung, pekerjaan itu sendiri, keberagaman pekerjaan, sedangkan ketidakpuasan kerja dalam suatu organisasi dapat ditunjukkan melalui 4 respon ketidakpuasan yaitu :

- 1) *Exit* ,Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.
- 2) *Voice* , Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.
- 3) *Loyalty* ,Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi dihadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.
- 4) *Neglect*, Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

Komponen lain mencakup kondisi pikiran karyawan tentang pekerjaan itu sendiri dan kehidupan diri sendiri. Sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan mungkin positif atau negative. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Chileshe, N and Haupt, T.C. (2010) dan Hosseini M.R. et.al (2014) meneliti kepuasan kerja pada karyawan perusahaan kontraktor dengan melihat faktor 1) kesehatan pribadi, 2) kualitas hidup, 3) pengembangan pribadi, 4) hubungan dengan rekan kerja, 5) hubungan dengan atasan dan 6) kepuasan dengan pekerjaan. Funmilola, O.F, et.al. (2013) meneliti kepuasan kerja pada SME di Nigeria dengan menggunakan 5 dimensi yaitu *Pay, Supervision, Promotion, Work itself and Work condition*, sedangkan Kivipöld, K. and Ahonen, M. (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja ada yang bersifat intrinsik yaitu *job itself, achievement, and recognition* dan bersifat ekstrinsik yaitu *working conditions, supervision, and social climate*.

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006). Schleicher *et al.* (2004); Luthans (2006); Robbins dan Judge (2011); Azeem (2010) mengungkapkan bahwa terdapat lima komponen kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Pembayaran (*Pay*), yaitu sejumlah upah yang diterima bawahan dianggap pantas dan sesuai dengan beban kerja mereka.
- 2) Pekerjaan (*Job*), yaitu pekerjaan yang menarik dan memberikan kesempatan untuk pembelajaran bagi bawahan serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan.

- 3) Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*), yaitu adanya kesempatan bagi bawahan untuk maju dan berkembang dalam organisasi, seperti: kesempatan untuk mendapatkan promosi, kenaikan pangkat, penghargaan, serta pengembangan diri individu.
- 4) Atasan (*Supervisor*), yaitu kemampuan atasan untuk menunjukkan perhatian terhadap bawahan, memberikan bantuan teknis, serta memperlakukan bawahan secara baik.
- 5) Rekan kerja (*Co-workers*), yaitu rekan kerja yang pandai secara teknis, bersahabat, dan saling mendukung dalam lingkungan kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya berdasarkan observasi dan pengalaman secara emosional dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan sikap karyawan terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Kepuasan karyawan dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan adalah respon terhadap evaluasi tingkat kesesuaian antara harapan sebelumnya dan kinerja rancangan pekerjaan aktual yang dirasakan oleh karyawan, sehingga tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya dan karirnya merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja dari rancangan pekerjaan, evaluasi pekerjaan dan karir yang dirasakan dengan harapan karyawan. Apabila kinerja dari rancangan, evaluasi pekerjaan dan karirnya tidak sesuai dengan harapan atau harapan melebihi kinerja rancangan pekerjaan, evaluasi pekerjaan dan karirnya, maka karyawan akan kecewa. Apabila kinerja desain dan evaluasi pekerjaan dan karirnya sesuai dengan harapan atau bahkan melebihi harapannya, karyawan akan merasa sangat puas, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya ketika dia menemukan titik temu antara apa yang dia harapkan dari pekerjaan itu dan apa yang telah diberikan perusahaan terhadap dirinya.

2.2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Konsep OCB pertama kali didiskusikan dalam literatur penelitian organisasional pada awal 1980an (Bateman dan Organ, 1983; Smith *et al.*, 1983; dalam Bienstock *et al* (2003), Robbins (2006) mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. OCB juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*ekstra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan di saat jam istirahat dengan sukarela adalah salah satu contohnya.

George (1996) menyatakan pentingnya OCB bagi keberhasilan sebuah organisasi, karena pada dasarnya organisasi tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku organisasi hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja. Organ (1988) menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenal dalam suatu system kerja yang formal dan secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Menurut Podsakoff dan Mackenzie (2000), OCB memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Organ *et al.* (2006) menggambarkan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas, yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, namun secara keseluruhan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Bersifat

bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal.

Dalam penelitian ini, komponen OCB yang digunakan merupakan komponen yang dikemukakan oleh Konovsky dan Organ (1996); Jahangir *et al.* (2004); Organ *et al.* (2006:22); DiPaola dan Neves (2009); Ahmed *et al.* (2012), Chiang dan Hsieh (2012), yaitu:

- 1) *Altruism*, yaitu perilaku berinisiatif untuk membantu atau menolong rekan kerja dalam organisasi secara sukarela.
- 2) *Courtesy*, yaitu perilaku individu yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari perselisihan antar anggota dalam organisasi.
- 3) *Sportsmanship*, yaitu kesediaan individu menerima apapun yang ditetapkan oleh organisasi meskipun dalam keadaan yang tidak sewajarnya.
- 4) *Conscientiousness*, yaitu pengabdian atau dedikasi yang tinggi pada pekerjaan dan keinginan untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek.
- 5) *Civic Virtue*, yaitu perilaku individu yang menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki tanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi, turut serta, dan peduli dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan organisasi.

2.3. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Menurut Steer dan Porter (1983), suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan. Ada tiga karakteristik sebagai pedoman komitmen kerja, yaitu: a) adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki organisasi kerja, b) terdapatnya keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap dapat menjadi anggota organisasi tersebut, c) adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi kerja.

Karyawan merupakan sumber daya penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhi (Muljani, 2002). Komitmen para pegawai terhadap organisasi akan menentukan tingkat efektivitas dan efisiensi organisasi tersebut. Hal ini berkaitan dengan tingkat turnover, absensi dan kualitas pelayanan kepada pelanggan (Hadmann et al, 2000). Hasil penelitian Kelana (2009) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap OCB.

Komitmen organisasional didefinisikan oleh Durkin dan Bennet (1999) sebagai perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Luthans (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Sikap loyalitas ini diindikasikan dengan tiga hal, yaitu: (1) keinginan kuat seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasinya; (2) kemauan untuk mengerahkan usahanya untuk organisasinya; (3) keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasional akan membuat pekerja lebih berorientasi pada kerja, cenderung senang membantu dan dapat bekerjasama, serta memberikan yang terbaik kepada organisasinya.

Curtis dan Wright (2001) mengemukakan bahwa komitmen merupakan kekuatan identifikasi individu yang berada dalam sebuah organisasi. Jika seseorang memiliki komitmen untuk organisasi, ia akan memiliki identifikasi yang kuat dengan organisasi, memiliki nilai-nilai keanggotaan, setuju dengan tujuan dan sistem nilai, kemungkinan akan tetap di dalamnya, dan akhirnya, siap untuk bekerja keras demi organisasinya.

Tett dan Meyer (1993); Meyer *et al.* (2002); Luthans (2006); Aydogdu dan Asikgil (2011) mengemukakan tiga dimensi dari komitmen organisasional yaitu sebagai berikut:

1) Komitmen afektif (*affective comitment*), yaitu keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya.

2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), merupakan komitmen karyawan yang didasarkan pada pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi atau kerugian yang akan diperoleh karyawan jika tidak melanjutkan pekerjaannya dalam organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena karyawan merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya.

3) Komitmen normatif (*normative commiment*), merupakan komitmen karyawan terhadap organisasinya karena kewajibannya untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis, atau keyakinan yang dimiliki karyawan tentang tanggung jawabnya terhadap organisasi. Komitmen ini berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena merasa wajib atau sudah seharusnya untuk loyal kepada organisasi tersebut.

2.4. Hasil Penelitian Sebelumnya

Robbins (2006) menyatakan kepuasan kerja mendorong munculnya OCB karena karyawan yang puas memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan normal. Karyawan yang puas mungkin lebih patuh pada panggilan tugas karena ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif yang pernah dirasakan. Hasil penelitian Maharani, Vivin et.al. (2013), mendapatkan bahwa kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan OCB adalah komponen berharga dari sebuah organisasi.

Wagner dan Rush (2000) menemukan bahwa kepuasan kerja, kepuasan gaji berpengaruh positif pada OCB pegawai yang berusia dibawah 35 tahun. Ackfeldt

dan Coote (2000) menemukan tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dan OCB pada karyawan retail. Yoon dan Suh (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Begum (2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh pada OCB karyawan Bank. Gonzales dan Garazo (2006) menyatakan terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan OCB. Penelitian Kim (2006) mendapatkan kepuasan kerja tidak berpengaruh pada *Altruism* dan *Compliance* (OCB).

Hasil penelitian Foote dan Tang (2008), mendapatkan pada kepuasan kerja dan OCB yang dimoderasi oleh komitmen tim menemukan bahwa kepuasan kerja dengan OCB berpengaruh signifikan serta komitmen tim berpengaruh pada OCB karyawan. Hasil penelitian Kelana (2009) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap OCB.

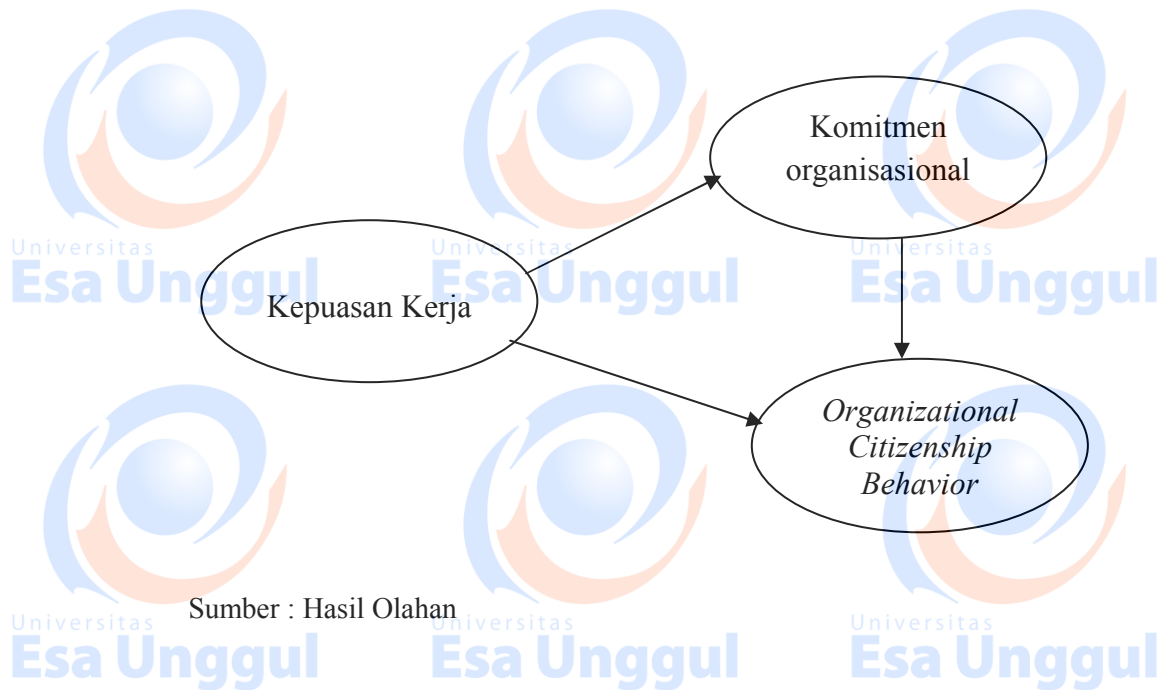
2.5. Hipotesis

Berdasarkan fenomena permasalahan, teori dan kerangka berfikir maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku Komitmen organisasional.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB)
3. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen organisasional,

2.6. Model Paradigma Penelitian

Berdasarkan situasi dan permasalahan dan didukung oleh konsep-konsep mengenai OCB, komitmen organisasional dan kepuasan kerja maka disusunlah model paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1. Model Paradigma Penelitian

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di perguruan tinggi yang berada di Wilayah DKI Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu proses pengukuran untuk mengumpulkan informasi dengan menggunakan questioner. Metode survey yang ditetapkan yaitu explanatory survey, karena menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Tipe hubungan antar variabel adalah kausal yaitu variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Penelitian bersifat explanatory (explanatory research) yaitu bersifat penjelasan dan bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada.

3.2. Sumber dan Cara Penentuan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui survey secara langsung pada dosen PTS di wilayah DKI Jakarta. Jenis data yang diperoleh dalam bentuk tanggapan dari dosen PTS terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan OCB. Sedangkan data sekunder diperoleh dari data-data yang dipublikasikan oleh instansi-instansi terkait yaitu DIKTI dan Kopertis Wilayah 3.

Jumlah Populasi pada penelitian ini Mengacu pada maksud dan tujuan penelitian yang akan dilakukan yaitu untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja, komitmen organisasional dan OCB, serta pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan OCB pada dosen PTS di wilayah DKI Jakarta, maka penelitian ini menggunakan analisis bersifat deskriptif dan verifikatif. Analisis deskriptif yaitu menggambarkan variabel-variabel bebas dan variabel-variabel terikat yang akan menjadi landasan teori atau kajian teori dalam penelitian yang memuat dalil-dalil atau argumen-argumen variabel yang diteliti yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasional dan OCB, sedangkan analisis

verifikatif dilakukan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistika. Dalam penelitian ini, analisis verifikatif yang digunakan yaitu statistik Analisis Jalur (*Path Analysis*).

3.3. Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja (X_1) sebagai variabel independen (bebas) sedangkan komitmen organisasional (X_2) merupakan variabel intervening (perantara) dan *Organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) merupakan variabel dependennya. Setiap variabel dan dimensi pada penelitian ini akan didefinisikan secara operasional dan rinci dan dijabarkan kedalam masing-masing indikator serta skala pengukuran., Sekaran (2010), menyatakan bahwa definisi operasionalisasi berarti melekatkan arti pada suatu konstruk atau variabel dengan cara menetapkan kegiatan-kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur konstruk atau variabel-variabel tersebut. Dengan kata lain suatu definisi operasionalisasi variabel merupakan spesifikasi kegiatan penelitian dalam mengukur suatu variabel. Adapun dimensi, indikator, skala dalam variabel ini dapat dilihat pada tabel 4.1. sedangkan untuk definisi operasionalisasi variabel diuraikan sebagai berikut:

- (1) *Organizational citizenship behavior (OCB)* adalah suatu perilaku dimana karyawan melakukan pekerjaan lebih di luar tugas pekerjaannya yang dapat menambah produktivitas karyawan serta potensi dalam diri karyawan, diharapkan dari pekerjaan ini dapat membantu dan meningkatkan organisasi tersebut.
- (2) Komitmen organisasional adalah seorang pekerja yang dapat mendedikasikan dirinya untuk dapat bertahan dalam organisasi dan menjalankan nilai nilai organisasi.
- (3) Kepuasan Kerja merupakan sikap positif atau negatif yang karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Latent Variabel	Manifest Variabel		Skala
	Dimensi	Indikator	
<i>Organizational Citizenship Behavior(OCB)</i>	<i>Altruism</i>	<ol style="list-style-type: none"> Berinisiatif untuk membantu atau menolong rekan kerja Menolong rekan kerja dalam organisasi secara sukarela 	Likert
	<i>Conscientiousness</i>	<ol style="list-style-type: none"> Pengabdian atau dedikasi yang tinggi pada pekerjaan Keinginan untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek 	Likert
	<i>Sportmanship</i>	<ol style="list-style-type: none"> Kesediaan individu menerima tugas apapun yang ditetapkan Kesediaan individu menerima tugas organisasi meskipun dalam keadaan yang tidak sewajarnya 	Likert
	<i>Courtesy</i>	<ol style="list-style-type: none"> Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya Menghindar dari perselisihan antar anggota dalam organisasi 	Likert
	<i>Civic Virtue</i>	<ol style="list-style-type: none"> Ikut bertanggung jawab untuk terlibat atau berpartisipasi dalam kegiatan organisasi Turut serta/peduli dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan organisasi. 	Likert
Komitmen organisasional	Komitmen Afektif	<ol style="list-style-type: none"> Kebahagiaan dalam organisasi Kebanggaan dalam organisasi 	Likert
	Komitmen Normatif	<ol style="list-style-type: none"> Tanggung jawab pada organisasi Kesetiaan pada organisasi 	Likert
	Komitmen Kontinuan	<ol style="list-style-type: none"> Keterikatan pada organisasi Kepemilikan pada organisasi Ketergantungan pada organisasi 	Likert
Kepuasan Kerja	Kecocokan dengan Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> Variasi Ketrampilan Kesulitan Pekerjaan Otonomi dalam melaksanakan tugas Signifikansi tugas 	Likert
	Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> Penghargaan atas pekerjaan Penghargaan sesuai dengan prestasi kerja 	Likert
	Kompensasi/Imbalan Jasa	<ol style="list-style-type: none"> Kesesuaian kompensasi dengan jasa yang disepakati Kelayakan kompensasi Semangat kerja terkait dengan besaran kompensasi yang diterima 	Likert

3.4. Teknik Pengumpulan Data dan Cara Pengukuran Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

- 1) Penyebaran kuisioner, yaitu teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berupa daftar pertanyaan dalam bentuk sederhana dengan menggunakan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada pihak responden sehingga diperoleh data yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.
- 2) Observasi, yaitu peneliti mengamati langsung dari subyek yang diteliti.
- 3) Wawancara, yaitu peneliti melakukan komunikasi langsung dengan melakukan tanya jawab dengan responden di lapangan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini.
- 4) Studi Kepustakaan, yaitu telaah pustaka dengan membaca literature-literatur dan buku-buku serta dokumen-dokumen yang memuat informasi yang terkait dengan penelitian ini.

Data yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner berkaitan dengan penelitian ini didapat melalui kuesioner yang disebar dengan menggunakan data interval dengan skala likert menggunakan skor 1 s/d 5. Penggunaan data interval ini tidak memungkinkan untuk memperoleh nilai mutlak (absolute) dari objek yang diteliti, tapi hanya kecendrungan, untuk itu kuesioner yang merupakan alat ukur dalam penelitian ini perlu diuji keandalannya. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan dua macam pengujian yaitu tes validitas (test of validity) dan tes keandalan (test of reability). Pengujian keandalan ini bertujuan untuk mendapatkan petunjuk tentang ketepatan kemantapan dan homogenitas alat ukur yang dipakai.

3.5. Rancangan Analisis Data dan Rancangan Pengujian Hipotesis

3.5.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Analisis instrument penelitian adalah salah satu bentuk alat ukur yang digunakan untuk menguji apakah instrument penelitian yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau tidak sesuai dengan standar metode penelitian.

Menurut Sugiono(2008) bahwa suatu instrument dikatakan baik apabila instrument tersebut memiliki tiga persyaratan utama yaitu :(1) valid atau sah, (2) reliabel atau andal, (3) praktis. Oleh karena pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner selain melalui observasi dan wawancara, maka dilakukan uji validitas dan realibilitas atas instrumen penelitian ini.

a. Uji Validitas (Test of Validity)

Validitas adalah ukuran yang menyangkut tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam mengukur sesuatu pengukuran atas apa yang seharusnya diukur. Uji validitas adalah ketepatan skala atas pengukuran instrumen yang digunakan. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin bahwa alat ukur yang digunakan, dalam hal ini pertanyaan kuesioner cocok dengan obyek yang akan diukur. Berkenaan dengan skala pengukuran dari data yang dikumpulkan dengan instrumen penelitian adalah ordinal, maka korelasi yang digunakan untuk menghitung validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product-moment* sebagai berikut :

$$r_b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_b = Koefisien korelasi Pearson antara item instrument yang akan digunakan dengan variabel yang bersangkutan

X = Skor item instrument yang akan digunakan

Y = Skor semua item instrument dalam variabel tersebut

n = Jumlah responden dalam uji coba instrument

Sedangkan pengujian keberartian koefisien korelasi (r_b) dilakukan dengan taraf signifikansi 5 %. Rumus uji t yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}; db = n - 2$$

Keputusan pengujian validitas *instrument* dengan menggunakan taraf signifikansi 5% adalah sebagai berikut :

- Item pertanyaan/ Pernyataan *instrument* penelitian dikatakan valid jika t hitung lebih besar atau sama dengan t tabel
- Item pertanyaan/ Pernyataan *instrument* penelitian tidak valid jika t hitung lebih kecil dari t tabel

b. Uji Realibilitas (Test of Reliability)

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat untuk mengumpulkan data sudah menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, meskipun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang valid untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap fenomena yang sama

Menurut Sekaran, U & Roger B (2010), reliabilitas merupakan suatu *instrument* untuk menyatakan apakah alat ukur sudah cukup dapat dipercaya dalam mengukur *instrument* penelitian yang benar-benar bebas dari kesalahan sehingga hasilnya konsisten dan dapat berlaku pada kondisi yang berbeda. *Instrument* yang baik tidak akan bersifat tendensius atau kecenderungan untuk menggiring responden dalam memberikan jawaban tertentu.

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Coefficient Alpha Cronbach*. Koefisien ini digunakan sebagai rujukan untuk mengukur sejauhmana homogenitas item pertanyaan yang diajukan dan mencerminkan konstruk-konstruk yang sama. Parameter yang digunakan untuk pengukurannya adalah konsistensi internal dari masing-masing item pertanyaan. Suatu *instrument* penelitian reliabel apabila

pengujiannya menghasilkan alpha lebih besar dari 0,6, semakin mendekati 1,00 *Coefficient Alpha Cronbach* semakin reliabel suatu alat ukur.

Rumus yang digunakan adalah :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2_j}{S^2_x} \right)$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

S_j = varians responden untuk item I

S_x = jumlah varians skor total

Ketentuan tinggi rendahnya nilai reliabilitas menunjukkan besarnya konsistensi internal data (korelasi antara butir). Untuk melihat tingkat korelasi antar butir tersebut dapat dilihat pada tabel penolong pernyataan angka reliabilitas sebagaimana disajikan berikut:

Tabel 3.2.Nilai Reliabilitas

No	Kisaran Nilai α	Pernyataan
1	<0,6	Reliabilitas kurang baik
2	0,7	Reliabilitas layak
3	>0,8	Reliabilitas baik

Sumber: Sekaran, U&Roger B. (2010)

3.5.2 Analisa Deskriptif

Metode deskriptif memberikan gambaran secara umum berdasarkan penilaian responden mengenai variabel-variabel penelitian. Metode deskriptif yang juga disebut metode pendahuluan bertujuan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel dalam sampel. Metode deskriptif dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam katagori, misalya sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik dan sangat tidak baik. Tujuannya adalah agar dapat menjelaskan gambaran persepsi responden terhadap variabel penelitian berdasarkan bobot

persentase jawaban responden. Metode deskriptif digunakan untuk tujuan penelitian yang pertama dari disertasi ini.

Untuk mengetahui respon dari responden terhadap variabel-variabel penelitian secara keseluruhan, dibuat rentang skor (*range*). Setelah itu dilakukan pembobotan dengan cara menjumlahkan skor dari seluruh jawaban responden.

Untuk melihat kondisi keseluruhan dari variabel maka dilakukan pengkategorian dengan cara berikut ini:

1. Setiap indikator oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban, peringkat jawaban setiap indikator diberi skor antara 1 sampai dengan 5.
2. Untuk mendeskripsikan jawaban responden digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan ditampilkan dalam bentuk tabel ataupun grafik dengan menggunakan *Software Excel*.
3. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel dan dimensi dari penelitian ini digunakan kriteria penilaian kategori seperti sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah dan sangat rendah, penulis juga menghitung rata-rata dengan formulasi :

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

Dikarenakan terdapat lima alternatif jawaban maka penyusunan tabel kategorisasi dari skor rata-rata setiap *item* menjadi lima kategori disajikan sebagai berikut :

Menghitung Rentang kelas (R)

$$\begin{aligned} R &= \text{Skor Max} - \text{Skor Min} \\ &= 5 - 1 = 4 \end{aligned}$$

Menghitung panjang interval kelas (P)

$$\begin{aligned} P &= \text{Rentang}/k \\ &= 4/5 = 0.8 \end{aligned}$$

Keterangan:

k = banyaknya kelas

R = Rentang Kelas

P = Panjang Interval Kelas

Berdasarkan rentang kelas di atas, maka kriteria skor dan kategorisasi tanggapan responden berdasarkan keempat variabel penelitian dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 3.3. Kategori Skor Responden

No	Interval Skor rata-rata	Kategori Tanggapan Responden
1	1.00 - 1.79	Sangat tidak setuju
2	1.80 - 2.59	Kurang setuju
3	2.60 - 3.39	Cukup setuju
4	3.40 - 4.19	Setuju
5	4.20 - 5.00	Sangat setuju

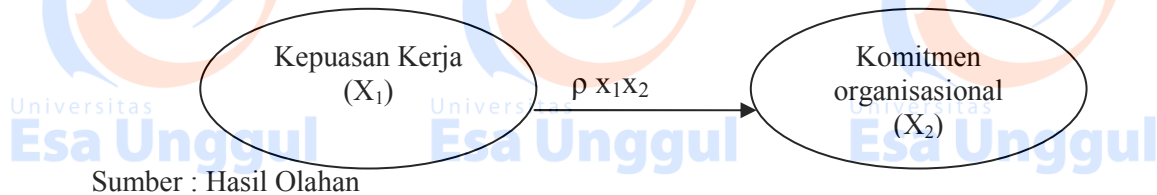
Analisis dilakukan melalui pengolahan data-data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden. Nilai pada masing-masing jawaban telah ditetapkan dalam kuisisioner penelitian, yaitu dengan menggunakan skala *Likert*.

3.5.3. Path Analysis (Analisis Jalur)

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis terhadap data agar berarti dan dapat diinterpretasikan. Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka analisis data yang dilakukan bertujuan untuk mengkaji kebenaran hipotesis bersama penjelasannya.

Model penelitian ini akan melakukan pengujian menggunakan model *path analysis*. Model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Model *path analysis* yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab akibat atau “*a set of hypothesized causal asymmetric relation among the variabels*” (Riduwan dan Engkos, 2014). Dengan demikian, analisis jalur pada dasarnya adalah sarana untuk mengatahun dan menganalisis hubungan kausal anatara variabel, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menentukan diagram jalur berdasarkan pradigma hubungan antar variabel serta persamaan struktural.

1) Analisis Substruktur 1



Gambar 3.1.

Diagram Jalur Substruktur 1

Persamaan struktur sebagai berikut:

$$X_2 = \rho x_1x_2 + \varepsilon_1$$

Model substruktur 2 menyatakan pengaruh langsung dari variabel eksogen (X_1) terhadap variabel endogen (X_2) dengan galat ε_1 .

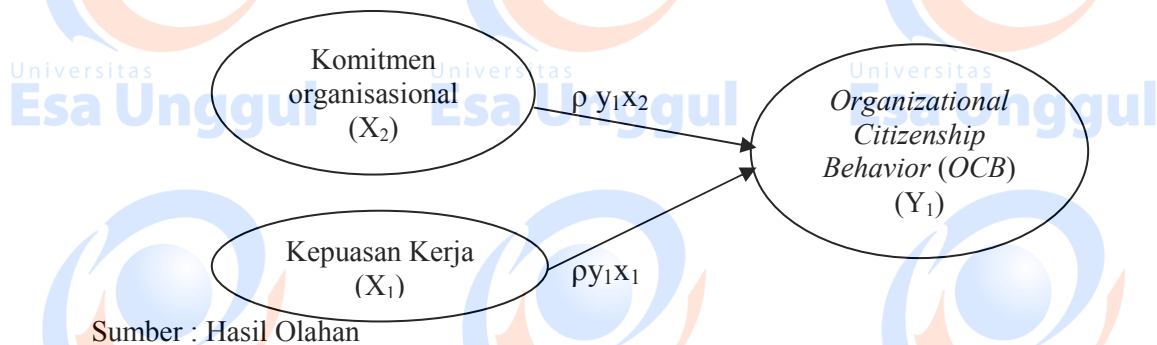
Dimana:

X_2 = Komitmen organisasional

ρx_1x_2 = besarnya koefisien pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasional

ε_1 = galat error

2) Analisis Substruktur 2



Gambar 3.2.

Diagram Jalur Substruktur 2

Persamaan struktur sebagai berikut:

$$Y_1 = \rho y_1x_1 + \rho y_1x_2 + \varepsilon_2$$

Model struktur 1 diatas menyatakan pengaruh langsung dari variabel eksogen (X_1 dan X_2) terhadap variabel endogen (Y_1) dengan galat ε_2 .

Dimana :

Y_1 = *organizational citizenship behavior (OCB)*

ρy_1x_1 = Besarnya koefisien pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *OCB*

ρy_1x_2 = Besarnya koefisien komitmen organisasional terhadap *OCB*

ε_2 = galat error

BAB 4. HASIL YANG DICAPAI

4.1. Hasil Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana suatu pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dapat mengukur indikator dan variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Pernyataan yang ada diuji valid atau tidak validnya dilihat dari nilai tingkat signifikansi suatu pernyataan, pernyataan dikatakan valid jika hasil yang didapatkan dengan nilai signifikan <0.05 dan dikatakan tidak valid jika hasil yang didapatkan dengan nilai signifikan >0.05 . Adapun hasil uji validitas dalam Pre-Test 30 responden didapat hasil bahwa semua pernyataan dinyatakan valid karena hasilnya kurang dari 0.05 (<0.05), sehingga semua butir pernyataan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur variabel yang akan diukur.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur apakah alat ukur memiliki konsistensi (dapat digunakan untuk penelitian berikutnya) atau tidak. Dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $>0,6$. Hasil Uji Reliabilitas dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,969 artinya bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini sangat reliabel, karena memperoleh cronbach alpha $> 0,6$ yaitu sebesar 0,978.

4.2. Hasil Uji Analisis

Dalam penelitian ini, *path analysis* digunakan untuk mengetahui pengaruh secara langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior (OCB)* dan pengaruh secara tidak langsung kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasional. Model perhitungan menggunakan persamaan regresi 2 tahap. Tahap 1 yaitu menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan tahap 2 yaitu menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior(OCB)*. Hasil uji sebagai berikut:

1) Analisis Jalur Tahap 1

Analisis statistik dilakukan untuk mengukur pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1. Hasil Uji Regresi Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,048	2,015		1,521	,123
	KepuasanKerja	,401	,163	,246	2,371	,015

a. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi onal

Sumber: Hasil Output Software Statistik, 2017

Berdasarkan hasil pengujian regresi tahap 1, hasil output dari software statistik pada tabel 4.1. menunjukkan bahwa kepuasan kerja menghasilkan nilai signifikan 0,015, sehingga dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional dosen. Hal ini menunjukkan apabila dosen sudah puas terhadap organisasinya maka para dosen akan berusaha meningkatkan komitmen organisasi terhadap tempatnya bekerja tersebut.

2) Analisis Jalur Tahap 2

Analisis statistik dilakukan untuk mengukur pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.2. Hasil Uji Regresi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,872	1,804		1,627	,105
	KepuasanKerja	,307	,141	,234	2,047	,035
	Komitmen Organisasi onal	,227	,106	,308	2,193	,022

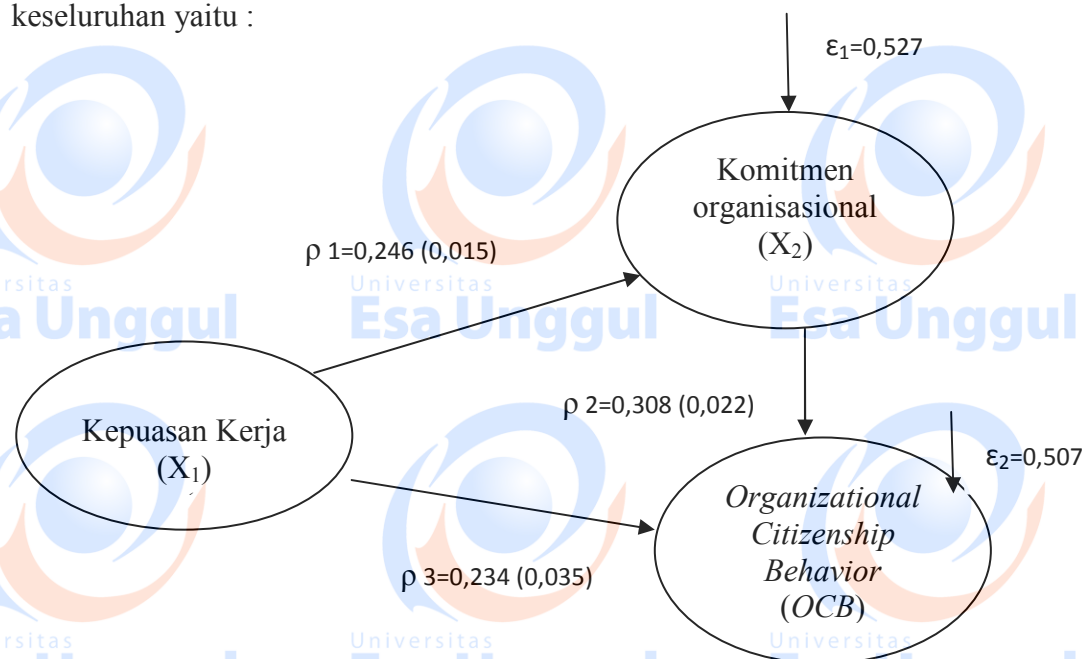
a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Sumber: Hasil Output Software Statistik, 2017

Berdasarkan hasil pengujian regresi Tahap II, hasil output dari software statistik pada tabel 4.2. diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karena memiliki nilai signifikan sebesar 0,035. Sehingga jika dosen merasa puas terhadap organisasinya, maka mereka akan menunjukkan perilaku *OCB* pada organisasinya. Begitupun untuk komitmen organisasional sendiri memiliki pengaruh terhadap *OCB* karena memiliki nilai signifikan sebesar 0,022. Jika dosen memiliki komitmen organisasional yang tinggi, maka mereka akan menunjukkan perilaku *OCB* pada organisasinya.

3) Analisis Jalur Gabungan Tahap 1 dan 2

Dari kedua tahap analisis jalur maka didapat diagram jalur secara keseluruhan yaitu :



Sumber : Hasil Olahan

Gambar 4.1. Analisis Jalur Gabungan Tahap 1 dan 2

Hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3. Hasil Perhitungan Pengaruh

Variabel	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect
X1 X2	0,246	-	0,246
X1 Y1	0,234	-	0,234
X2 Y1	0,308	-	0,308
X2 Y1 Y2	-	0,076	0,309

Dari tabel 4.3. dapat dilihat juga pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* lebih besar yaitu 0,234 dibandingkan pengaruh secara tidak langsung melalui komitmen organisasional yaitu 0,076, jika kepuasan kerja dosen tinggi akan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, tanpa harus meningkatkan komitmen organisasional terlebih dahulu.

4.3. Pembahasan

Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional seorang dosen, hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan dosen terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi komitmen mereka dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Apabila organisasi atau perguruan tinggi dapat memberikan gaji dan beban kerja yang sesuai dengan tugasnya, pimpinan yang dapat mendorong kerja para dosen, rekan kerja yang dapat menjalin kerjasama yang tinggi, maka akan semakin meningkatkan komitmen para dosen terhadap organisasi atau perguruan tingginya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat penelitian dari Puspitawati dan Riana (2014) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Srivastava (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan Komitmen Organisasional, karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan komitmen yang tinggi pada organisasinya.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dosen . Dosen yang merasa puas pada pekerjaannya akan menunjukkan dedikasinya yang tinggi pada pekerjaannya, berinisiatif, bertanggungjawab terhadap tugasnya dan peduli terhadap organisasinya. Semakin tinggi rasa puas mereka terhadap pekerjaannya maka dorongan untuk berperilaku OCB semakin kuat. Menurut Robbins dan Judge (2015), orang-orang yang lebih puas terhadap pekerjaannya lebih mungkin terlibat dalam OCB, mereka ingin membalas pengalaman positif mereka

dengan berusaha bekerja melebihi ekspektasi normal, membantu yang lain dan berbicara positif mengenai organisasinya

Komitmen organisasional mempengaruhi perilaku OCB seorang dosen. Dosen yang mempunyai komitmen organisasional tinggi yaitu merasa tergantung dan terikat, dan setia serta merasa bangga kepada organisasinya akan ikut bertanggung jawab dan peduli terhadap organisasinya. Semakin tinggi komitmen terhadap organisasinya maka semakin baik OCB yang ditunjukkan. Menurut Harsasi, Muzammil, & Radeswandri (2017), karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung meningkatkan kontribusinya dalam mencapai tujuannya dan juga meningkatkan usaha mereka di luar tugas formal mereka terlepas dari imbalannya.

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kepuasan kerja dosen lebih besar pengaruhnya terhadap OCB secara langsung dibanding melalui komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa seorang dosen akan tetap mempunyai dedikasi yang lebih besar terhadap pekerjaannya atau profesinya dan bertanggung jawab serta peduli kepada organisasinya meskipun tanpa adanya keterkaitan pada organisasi tempatnya bekerja. Dosen yang bekerja sesuai dengan keahliannya, dihargai sesuai dengan prestasi kerja dan mendapatkan kompensasi yang layak maka mereka akan bekerja dan mengabdikan pada pekerjaan, bersedia terlibat, berpartisipasi dan peduli pada kegiatan yang diselenggarakan organisasi serta bersedia membantu anggota organisasi lain.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan terhadap hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional seorang dosen. Dosen yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan komitmen yang tinggi pada organisasinya dengan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab, setia dan bangga terhadap organisasinya.
2. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dosen. Dosen yang merasa puas pada pekerjaannya akan menunjukkan dedikasinya yang tinggi pada pekerjaannya, berinisiatif, bertanggungjawab terhadap tugasnya dan peduli terhadap organisasinya.
3. Komitmen organisasional mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) seorang dosen. Dosen yang mempunyai komitmen organisasional tinggi akan ikut bertanggung jawab dan peduli serta berusaha meningkatkan kontribusinya pada organisasi.
4. Kepuasan kerja dosen lebih besar pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* OCB secara langsung dibanding melalui komitmen organisasional. Seorang dosen yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan tetap mempunyai dedikasi yang lebih besar terhadap pekerjaannya atau profesinya dan bertanggung jawab serta peduli kepada organisasinya meskipun tanpa adanya keterkaitan pada organisasi tempatnya bekerja.

5.2. Saran

Profesi Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini agar perguruan tinggi lebih perhatian terhadap kesejahteraan dari para dosennya. Jika dosen merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan meningkatkan komitmen dan meningkatkan dedikasi mereka terhadap perguruan tinggi tempat mereka bernaung.

DAFTAR PUSTAKA

Allen, N.J., and Mayer, J.P., 1990, The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, No. 63: 1-18.

Arief, Armai. 2013. Peran Strategis ADI dalam Membangun Kompetensi Dosen. Seminar Asosiasi Dosen Indonesia (ADI). Tgl. 19 Juli 2013, Jakarta,

Bateman, T. S. & Organ, D. W. 1983. Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee "Citizenship", *Academy of management Journal*, vol. 26: 587-595.

Funmilola, Oyebamiji Florence; Sola, Kareem Thompson dan Olusola, Ayeni Gabriel. 2013. Impact of Job Satisfaction dimensions on Job Performance in a Small And Medium Enterprise in Ibadan, South Western, Nigeria. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol 4, No 11, Pp: 509-521

Harsasi, M., Muzammil, M., & Radeswandri. 2017. The effects of applying good human resources management practices on organizational citizenship behavior. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 6(4), 196-213.

Hosseini M R, Chileshe N & Zillante G. 2014, 'Investigating the factors associated with job satisfaction of construction workers in South Australia', *Australasian Journal of Construction Economics and Building*, 14 (3), 1-17.

Kivipõld, Kurmet and Ahonen, Maret. 2013. Relationship between Organizational Leadership Capability and Job Satisfaction: Exploratory Study in the Small-Sized IT Service Organization in Estonia. *Review of International Comparative Management* Volume 14, Issue 1, pp. 95-115

Kreitner, R and Kinicki, A, 2014, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, McGraw-Hill and Salemba Empat, New York. and Jakarta

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*, Edisi sepuluh, Penerbit ANDI Yogyakarta

Maharani, Vivin, Troena, E.A. and Noermijati. 2013. Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank

SyariahMandiri Malang East Java. *International Journal of Business and Management* 8.17 p: 1-12.

Meyer, J.P., & N.J. Allen. 1997. *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. California: Sage Publication.

Meyer, J.P., N.J. Allen., & C.A. Smith. 1993. Commitment to organizational and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization”, dalam *Journal of Applied Psychology*. 78, halaman: 538 – 551.

Organ, D. W. 1988. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books

Podsakoff, P.M., Ahearne, M. & MacKenzie, S.B. (1997). Organizational Citizenship Behavior and Quantity and Quality of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 2, 262-270.

Riduwan, dan Engkos. 2014. *Cara Mudah Menggunakan Dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, S.P., and T.A., Judge, 2011, *Organizational Behavior*(Fouteenth Edition), Pearson Prentice Hall, United State Of America, New York.

-----, 2015, *Prilaku Organisasi* (Edisi 16), Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Sekaran, Uma and Roger Bougie. 2010. *Research Methods For Business A Skill Building Approach* (Fifth Edition). John Wiley & Son L.td. United Kingdom.

Schappe, S.P. 1998. “The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior”, dalam *Journal of Psychology*. 132, halaman: 277 – 291.

Shalini Srivastava. 2013. Job Satisfaction and Organizational Commitment Relationship: Effect of Personality Variables. *Vision* 17(2) 159–167. <http://vision.sagepub.com>

Steers, R.M., L.W. Porter. & G.A. Bigley. 1996. *Motivation and leadership at work*. New York: McGraw-Hill.

Williams, Lary. J & Anderson, Stella. E. 1991. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behavior, *journal of Management*, Vol. 17. No 3, 601-617



CURRICULUM VITAE

A. Identitas Diri

Nama Lengkap : Dr. Ir. Rojuaniah, MM
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Jabatan Fungsional : Lektor (300)
 NIDN : 0302076701
 Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 2 Juli 1967
 E-mail : rojuaniah@esaunggul.ac.id
 Nomor Telepon/HP : 081284295678
 Alamat : Jl. Pusdiklat Depnaker No.29 RT 04/05, Makasar
 Jakarta Timur

B. Riwayat Pendidikan

S-1 : Universitas Sriwijaya, Palembang tahun 1991
 S-2 : Universitas Indonusa Esa Unggul, Jakarta tahun 1998
 S-3 : Universitas Padjadjaran, Bandung, 2016

C. Pengalaman Bekerja

1995 - Sekarang : Dosen Tetap Universitas Esa Unggul
 1995 -2005 : Dosen Tidak Tetap Universitas Athahiriah, Universitas Assyafiah
 2009-2012 : Sekretaris Pusat Studi FE Universitas Esa Unggul
 2000-2009 : Kepala Pelatihan dan Pengembangan SDM, UIEU
 1994 -2000 : Sekretariat Rektorat UIEU
 1991 - 1994 : Prima Ekspres Bank, Jakarta

D. Pengalaman Mengajar

No.	Tingkatan (Strata)	Matakuliah
1.	Strata 1 (S-1)	1. Manajemen Sumber Daya Manusia 2. Manajemen Perubahan dan Pengembangan 3. Manajemen SDM Internasional 4. Ekonomi Mikro 5. Statistik 6. Manajemen Strategik 7. Pengantar Ilmu Manajemen 8. Pemberdayaan dan Pengembangan SDM
2.	Strata 2 (S2)	1. Statistik 2. Manajemen Strategik SDM dan Prilaku Organisasi 3. Manajemen Perubahan dan Budaya Organisasi 4. Manajemen Kinerja dan Pengembangan SDM

E. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Tahun	Judul Penelitian
1.	2016	Kepemimpinan, Budaya Kerja Dampaknya Pada Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Intrapreneurship (Hibah DIKTI)
2.	2015	Model Perilaku Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Lokasi Kerja Terhadap Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta Di DKI Jakarta (Hibah DIKTI)
3.	2013	Model Monitoring Early Warning System Dalam Mengatasi Fluktasi Harga Komoditas Pertanian di Indonesia (Hibah DIKTI)
4.	2010	Pengaruh Mental Discounting Terhadap Hubungan antara Information Usefulness dengan Subyektifitas Return Saham Pada Strategi Investasi di Pasar Modal
5.	2009	Budaya Kerja di Universitas INDONUSA Esa Unggul

F. Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal Dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/ Nomor/Tahun
1.	Conceptual Model Intrapreneurship Behavior And The Implication In Construction Company	International Journal of Scientific and Technology Research	Vol 5 Issue 05, May 2016, ISSN 2277-8616
2.	Pengaruh Faktor Demografi dan Karakteristik Pribadi terhadap Keinginan Berwirausahaan Mahasiswa Universitas Esa Unggul	Forum Ilmiah	Volume 11/Nomor 1/ Januari 2014. ISSN 1693-4466
3.	Strategi Perubahan Budaya Organisasi	Forum Ilmiah	Volume 9/Nomor 2/ Mei 2012. ISSN 1693-4466
4.	Manajemen Kinerja	Forum Ilmiah	Volume 3/Nomor 2/ Sept 2007. ISSN 1693-4466

G. Seminar Yang Diikuti Dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Seminar	Penyelenggara, Tempat dan Tanggal	Peran Serta
1.	International Conference on Economics, Business, and Social Sciences (ICEBUSS) 2016	FE Universitas Islam Malang, Malang, 6 - 7 Desember 2016	Presenter
2.	International Conference on Accounting, Management, Economics and Social Sciences (ICAMESS) 2016	Universitas Karawang Singaperbangsa, Jakarta, 30 April 2016	Presenter
3.	The 2 International Seminar and Call For Paper in Management and Business “ Investment in Marine Industry”	Universitas Mercu Buana, Belitung, 10 -11 Juni 2015	Presenter
4.	Seminar dan Konferensi Nasional “Penguatan Pendidikan dan Ekonomi Menuju Kemandirian Bangsa”	FE UNJ, Jakarta, 5 Mei 2015	Presenter
5.	The International Seminar and Conference (ISC) 2014 on Islamic Economics and Beyond	FE UNJ, Jakarta, 11 -12 Nopember 2014	Presenter
6.	The 1 st International Conference on Business, Economics and Social Sciences (ICBESS) 2014	STEI Jakarta, Bali, 25-26 Juni 2014	Presenter
7.	Seminar Nasional dan <i>Call for Paper</i> “ Sustainable Competitive Advantage 3	Fakultas Ekonomi UNSOED, Purwokerto, 1 Nopember 2013	Presenter
8.	Seminar Nasional dan <i>Call for Paper</i> Forum Manajemen Indonesia (FMI) ke 5 “ <i>Strengthening The Strategy of Local Product in The Border Region: Opportunity and Chalanges of The ASEAN Economic Community 2015</i> ”	Forum Manajemen Indonesia (FMI), Pontianak 23-24 Oktober 2013	Pemakalah
9.	Seminar Nasional dan <i>Call for Paper</i> SINAU “Mendorong Kapasitas Manajerial & Akuntabilitas Usaha Kecil Menengah dan Entitas Lainnya	Fakultas Ekonomi, UPN Veteran, Jakarta, 22 Oktober 2013,	Pemakalah

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan. Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, Oktober 2017



Dr. Ir. Rojuaniah, MM