

SARI

I Ruddy Mahendra. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Skripsi. Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I : Drs. Sugiharto, M.Si, pembimbing II : Drs.Syamsu Hadi, M.Si.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pada umumnya pegawai tidak memiliki inisiatif sendiri untuk bekerja dengan baik, harus ada tekanan dari atasan baru kemudian mereka bekerja lebih baik. Dari pengamatan didapatkan banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal, dan kegiatan apel pagi hanya diikuti oleh beberapa orang saja. Disamping itu pada saat jam kerja ada beberapa pegawai berbincang-bincang dengan santai yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, merokok saat jam kerja. Hal ini terjadi karena kebayakan pegawai beranggapan rajin tidak rajin, tidak ada pengaruhnya terhadap imbalan yang mereka terima.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada bagian umum Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Semarang pada tahun 2008 yaitu sebanyak 60 orang. Penelitian ini menggunakan teknik "*Total Sampling*" dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang. Metode pengambilan data menggunakan angket atau kuesioner. Adapun variabel yang diteliti adalah Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebasnya dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel terikatnya. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji T dan F dengan program *SPSS for Windows release 12*.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_1) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y), nilai koefisien regresi sebesar 0,697). Komitmen organisasi (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y), nilai koefisien regresi sebesar 0,155. Lingkungan kerja (X_3) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y), nilai koefisien regresi sebesar 0,418. Kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y), ditunjukkan dengan F_{hitung} (100,743) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh yang positif dan signifikan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Saran dari penelitian ini adalah : Bagi pimpinan di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang hendaknya lebih mendisiplinkan pegawainya dengan memberi sanksi bagi yang telat atau tidak mengikuti apel pagi. Bagi Peneliti lain : dapat dikembangkan dengan metode yang lain dengan mengembangkan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap objek penelitian karena kecenderungan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja yang sangat cepat berubah karena sikap masing-masing individu yang berbeda.