

## Pengaruh Kontrak Psikologis dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Devy Sofyanty  
Program Studi Komputer Akuntansi  
AMIK BSI Bekasi  
Jalan Cut Mutiah No.88, Bekasi  
[devy.dyy@bsi.ac.id](mailto:devy.dyy@bsi.ac.id)

**Abstract-** *Psychological contract can indirectly stimulate employees to work properly, it can generate commitment, loyalty and passion to work optimally on companies and get job satisfaction. Employees will do everything possible with all the capabilities they have to give the best performance for the company, even employees are willing to do more outside its formal responsibilities. Research is aimed to analyze the influence of psychological contract and job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Methods of research using quantitative methods using survey techniques. Subjects in this research is employee of PT Real Time Futures Jakarta. Which is 50 person. Data were analyzed using multiple linear regression. These result indicate significant relationship between psychological contract and job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior. Based on the results of the research, then obtained the following findings: (1) simultaneous contracts psychology and job satisfaction positive and significant impact on Organizational Citizenship Behavior, (2) partially Contract psychology positive and significant impact on Organizational Citizenship Behavior, (3) partial job satisfaction positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

**Keywords:** *Psychological Contract, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior*

**Abstrak** – Kontrak psikologis secara tidak langsung dapat menstimulasi karyawan untuk bekerja dengan baik, dapat membangkitkan komitmen, loyalitas dan semangat untuk bekerja secara maksimal terhadap perusahaan serta mendapatkan kepuasan kerja. Dengan demikian karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk memberikan performa terbaik bagi perusahaan, bahkan karyawan bersedia untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kontrak psikologis dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik survei. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, maka didapatkan temuan sebagai berikut: (1) secara bersama-sama atau simultan kontrak psikologi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, (2) secara parsial kontrak psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, (3) secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

**Kata Kunci:** *Kontrak Psikologis, Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior*

### I. PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang terlibat didalamnya. Perilaku karyawan yang potensial sehingga mampu memberikan nilai tambah bagi perusahaan perlu mendapatkan penghargaan sebagai upaya perusahaan memelihara sumber daya manusianya. Kontrak psikologi mengacu kepada imbal jasa sebagai balasan dari kontribusi yang telah dilakukan karyawan, hal ini berhubungan dengan kepuasan kerja yang diterima karyawan. Griffin dalam (Darmawan), menyatakan bahwa kontrak psikologis merupakan serangkaian ekspektasi yang dimiliki seseorang individu menyangkut apa yang dia kontribusikan untuk organisasi dan apa yang akan diberikan organisasi sebagai balas jasa. Kontrak psikologis secara tidak langsung dapat memberikan rangsangan kepada para karyawan untuk bekerja dengan baik serta sesuai dengan peraturan perusahaan sehingga menciptakan SDM yang handal dan mempunyai komitmen yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terpenuhinya kontrak psikologis dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Menurut (Handoko), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Robin dalam (Tampubolon), menguraikan bahwa ketidakpuasan karyawan (*employee dissatisfaction*) didefinisikan sebagai berikut:

1. Perilaku yang secara langsung akan meninggalkan organisasi dan berhenti bekerja untuk mencari posisi baru di tempat kerja lain
2. Mempertanyakan kepada atasan apa aktivitas yang sesuai dengan kondisi di tempat kerja yang tidak dapat dipenuhi dan melakukan aktivitas untuk mencari pembenaran dengan serikat pekerja
3. Apabila terjadi ketidakpuasan di tempat kerja, karyawan akan bersikap pasif, menunggu sampai terjadi kemungkinan perubahan di tempat kerja (*turn loyalty*)
4. Karyawan yang bersifat pasif sampai terjadi keadaan yang makin buruk sering tidak masuk kerja, menurunnya upaya kerja, dan meningkatnya tingkat kesalahan dalam kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan dan ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan

keadaan yang bersifat subjektif, hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai hal-hal yang secara nyata diterima dari pekerjaannya dibandingkan dengan hal-hal yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas dan berhak baginya. Semakin besar aspek-aspek yang ada dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan individu tersebut, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakannya dan/ atau sebaliknya (Marliani).

Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung berbicara positif mengenai perusahaannya, memiliki motivasi dan kinerja yang tinggi serta memiliki komitmen organisasi yang kuat. Dengan demikian karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk memberikan performa terbaik bagi perusahaan tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin, bahkan karyawan bersedia untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya. Kesiediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

(Organ) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas, dan tidak secara langsung mendapatkan penghargaan dari sistem imbalan formal, tetapi secara keseluruhan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi-fungsi organisasi. Perilaku tersebut 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.

Banyak faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), salah satunya adalah kepuasan kerja. Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawan yang puas lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman pengalaman positif mereka (Robbins).

PT Real Time Futures sebagai salah satu perusahaan pengelola jasa keuangan harus mampu bersaing dan dituntut mengadakan peningkatan baik dari segi kualitas pelayanan, pengembangan produk, teknologi informasi, maupun sumber daya manusianya. Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi untuk membantu perusahaan dalam meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan sehingga membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan pemikiran tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga kontrak psikologi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
2. Diduga kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
3. Diduga kontrak psikologi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan pengaruh dua variabel yaitu variabel bebas yang meliputi kontrak psikologis ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Y), maka jenis penelitian yang digunakan kuantitatif dengan jenis asosiatif. Penelitian dilaksanakan pada karyawan PT Real Time Futures Jakarta. Seluruh anggota populasi dalam penelitian ini dijadikan responden yaitu sebanyak 50 orang dengan menggunakan metode sensus, tanpa mengikutsertakan pimpinan perusahaan.

Kontrak psikologi diukur menggunakan indikator yang diadopsi dari Whyte dalam (Darmawan), yaitu: (1) tingkat harapan, (2) persepsi karyawan, (3) adanya kesamaan persepsi. Kepuasan kerja diukur menggunakan indikator yang diadopsi dari (Sutrisno), yaitu: (1) faktor psikologis, (2) faktor sosial, (3) faktor fisik, (4) faktor finansial. Sedangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diukur menggunakan indikator yang diadopsi dari Organ (2006), yaitu: (1) *altruism*, (2) *courtesy*, (3) *civic virtue*, (4) *conscientiousness*, (5) *sportsmanship*.

Pengukuran item pertanyaan dalam kuesioner dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan kategori: sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sangat setuju memiliki skor 4 dan sangat tidak setuju memiliki skor 1. Data kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Uji validitas angket digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan ketelitian instrumen penelitian (angket) dalam melakukan fungsi ukurnya. Butir atau indikator pembentuk angket bernilai koefisien korelasi hitung ( $r$  hitung) yang lebih besar dari nilai  $r$  tabel pada derajat kebebasan tertentu. (Setiawan)

Tabel 1  
Uji Validitas Variabel Kontrak Psikologis

| No Item | Corrected Item-Total Correlation | Keterangan |
|---------|----------------------------------|------------|
| item1   | ,479                             | Valid      |
| item2   | ,574                             | Valid      |
| item3   | ,424                             | Valid      |
| item4   | ,633                             | Valid      |
| item5   | ,509                             | Valid      |
| item6   | ,509                             | Valid      |
| item7   | ,601                             | Valid      |
| item8   | ,532                             | Valid      |
| item9   | ,382                             | Valid      |
| item10  | ,546                             | Valid      |
| No Item | Corrected Item-Total Correlation | Keterangan |

|        | Correlation |       |
|--------|-------------|-------|
| item11 | ,468        | Valid |
| item12 | ,516        | Valid |

Sumber: Data yang diolah (2017)

Tabel 2  
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

| No Item | Corrected Item-Total Correlation | Keterangan |
|---------|----------------------------------|------------|
| item1   | ,520                             | Valid      |
| item2   | ,547                             | Valid      |
| item3   | ,259                             | Tidak      |
| item4   | ,538                             | Valid      |
| item5   | ,502                             | Valid      |
| item6   | ,338                             | Valid      |
| item7   | ,436                             | Valid      |
| item8   | ,547                             | Valid      |
| item9   | ,557                             | Valid      |
| item10  | ,499                             | Valid      |
| item11  | ,653                             | Valid      |
| item12  | ,368                             | Valid      |
| item13  | ,438                             | Valid      |
| item14  | ,397                             | Valid      |
| item15  | ,502                             | Valid      |
| item16  | ,660                             | Valid      |

Sumber: Data yang diolah (2017)

Tabel 3  
Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

| No Item | Corrected Item-Total Correlation | Keterangan |
|---------|----------------------------------|------------|
| item1   | ,496                             | Valid      |
| item2   | ,506                             | Valid      |
| item3   | ,482                             | Valid      |
| item4   | ,459                             | Valid      |
| item5   | ,588                             | Valid      |
| item6   | ,481                             | Valid      |
| item7   | ,495                             | Valid      |
| item8   | ,514                             | Valid      |
| item9   | ,454                             | Valid      |
| item10  | ,425                             | Valid      |
| item11  | ,544                             | Valid      |

|        |      |       |
|--------|------|-------|
| item12 | ,555 | Valid |
| item13 | ,501 | Valid |
| item14 | ,460 | Valid |
| item15 | ,321 | Valid |
| item16 | ,557 | Valid |
| item17 | ,618 | Valid |
| item18 | ,314 | Valid |
| item19 | ,339 | Valid |
| item20 | ,480 | Valid |

Sumber: Data yang diolah (2017)

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetes tingkat keterandalan instrumen penelitian. Angket yang reliabel, jika datanya benar-benar sesuai dengan kenyataan, berapa kali pun diambil, akan tetap memberikan hasil yang sama atau konsisten. (Setiawan)

Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode model Alpha Cronbach. Kriteria suatu skala dikatakan reliabel apabila koefisien menunjukkan angka lebih dari 0,6. (Siregar)

Tabel 4  
Uji Reliabilitas

| Variabel                                       | Cronbach's Alpha | N Item | Keterangan |
|--|------------------|--------|------------|
| Kontrak Psikologi ( $X_1$ )                    | 0,839            | 12     | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja ( $X_2$ )                       | 0,852            | 16     | Reliabel   |
| <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) | 0,873            | 20     | Reliabel   |

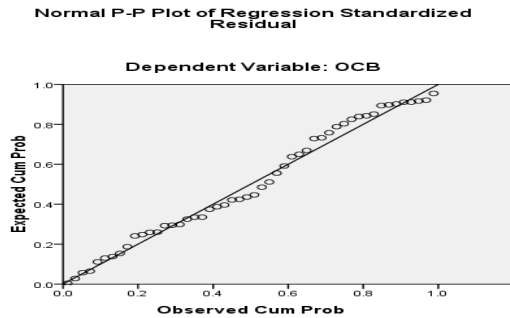
Sumber: Data yang diolah (2017)

Mengacu pada output tabel uji reliabilitas statistik, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada ketiga variabel memiliki angka lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut reliabel

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. (Sujarweni)



Gambar 1  
Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yang diperoleh dari penggunaan grafik *normal probability plot* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya pun mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa penyebaran data dalam penelitian ini sudah terdistribusi dengan normal atau sudah memenuhi asumsi normalitas

**b. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas dapat terjadi jika adanya hubungan linier yang sempurna atau hampir sempurna diantara beberapa atau seluruh variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji keberadaan korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk menguji keberadaan multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara menganalisis korelasi antar variabel dengan menggunakan perhitungan *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. (Sujarweni)

Tabel 5  
Uji Multikolinearitas

| Model            | Coefficients <sup>a</sup>   |                           |           |       |                         |            |       |      |
|------------------|-----------------------------|---------------------------|-----------|-------|-------------------------|------------|-------|------|
|                  | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | Tolerance | VIF   | Collinearity Statistics |            |       |      |
|                  |                             |                           |           |       | B                       | Std. Error | Beta  | Sig. |
| 1 (Constant)     | 12.361                      | 8.450                     | 1.463     | .150  |                         |            |       |      |
| kontra psikologi | .468                        | .102                      | .501      | 4.615 | .000                    | .622       | 1.608 |      |
| kepuasan kerja   | .438                        | .119                      | .399      | 3.676 | .001                    | .622       | 1.608 |      |

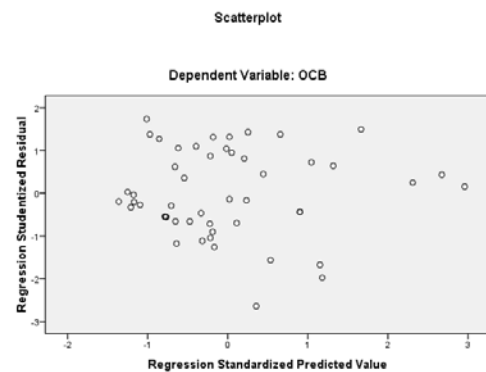
a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data yang diolah (2017)

Hasil uji ini memperlihatkan bahwa nilai *tolerance* variabel independen, yaitu kontrak psikologis dan kepuasan kerja > 0.10. Sementara nilai VIF yang didapat < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.(Ghozali)



Gambar 2  
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar grafik scatterplot tersebut menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola yang jelas baik diatas maupun dibawah sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa *variance* tetap dari residual satu ke pengamat ke pengamat yang lain.

**4. Uji Hipotesis**

**a. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

R menunjukkan korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 – 1. Jika nilainya mendekati 1, maka hubungan semakin erat. Sebaliknya, jika mendekati 0, maka hubungan semakin lemah. (Priyatno)

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .947 <sup>a</sup> | .897     | .892              | 2,922                      |

Berdasarkan analisis terhadap pengaruh kontrak psikologi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* didapat R sebesar 0.947. Jadi dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang sangat erat antara variabel kontrak psikologi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Angka R Square (R<sup>2</sup>) menunjukkan koefisien determinasi. Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.897 artinya persentase sumbangan pengaruh kontrak psikologi dan kepuasan kerja sebesar 89,7% sedangkan sisanya sebesar 10,3%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang bermakna variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 3  
Uji Statistik F

**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 2133.368       | 2  | 1066.684    | 44.778 | .000 <sup>a</sup> |
| Residual     | 1119.612       | 47 | 23.822      |        |                   |
| Total        | 3252.980       | 49 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), kepuasankerja, kontrakpsikologi

b. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh F hitung sebesar 44.778 dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05, sehingga H<sub>0</sub> ditolak. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa kontrak psikologis dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

**c. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

Tujuan dari Uji t adalah untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan untuk memeriksa lebih lanjut variabel independen manakah yang berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

1) Hipotesis 1 : Pengaruh Kontrak Psikologi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Variabel kontrak psikologi memiliki nilai t sebesar 4.615 dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak, dengan kata lain secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel kontrak psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan demikian H<sub>1</sub> “ Kontrak psikologi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)” **Diterima.**

2) Hipotesis 2 : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t sebesar 3.676 dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Hal ini

menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak, dengan kata lain secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan demikian H<sub>2</sub> “ Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)” **Diterima.**

**3. Analisis Regresi Linier Berganda**

Tujuan dari analisis regresi berganda adalah untuk menguji dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen yang diuji adalah kontrak psikologi dan kepuasan kerja, sedangkan variabel dependen adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berikut ini merupakan hasil analisis regresi berganda:

$$Y^{\wedge} = 12.361 + 0.468 X_1 + 0.438 X_2$$

Persamaan linier tersebut memberi arti sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 12.361 bernilai positif, yang berarti apabila kontrak psikologis dan kepuasan kerja dianggap konstan atau tetap, maka rata-rata nilai *Organizational Citizenship Behavior* karyawan sebesar 12.361 poin
2. Koefisien regresi kontrak psikologis (b<sub>1</sub>) sebesar 0.468 menyatakan apabila kontrak psikologis meningkat 1 satuan dan variabel kepuasan kerja tetap maka *Organizational Citizenship Behavior* karyawan akan meningkat sebesar 0.468 poin. Perusahaan perlu meningkatkan dan mempertahankan kepedulian terhadap karyawan, tidak hanya yang bersifat fisik pada sarana dan prasarana, melainkan juga non fisik yang meliputi sikap manajemen, atasan terhadap anak buah sehingga timbul suatu ikatan yang kuat serta menguntungkan antar dua belah pihak.
3. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (b<sub>2</sub>) sebesar 0.438 menyatakan apabila kepuasan kerja meningkat 1 satuan dan variabel kontrak psikologi tetap maka *Organizational Citizenship Behavior* akan meningkat sebesar 0.438 poin. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan diantaranya dengan memberikan gaji, *reward* atau kompensasi yang menarik untuk memotivasi karyawan bekerja lebih baik. Selain itu perusahaan juga diharapkan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan seperti memberikan jaminan perlindungan keamanan dalam bekerja (asuransi, BPJS, status karyawan tetap), memberikan penghargaan serta kesempatan untuk mengembangkan potensi karyawan, mengikutsertakan karyawan untuk berpartisipasi secara aktif dalam memberikan saran, pendapat tanpa adanya rasa ketakutan kepada pihak manajemen demi kemajuan perusahaan.

**IV. KESIMPULAN**

1. Kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini bermakna jika kontrak psikologi semakin tinggi maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan meningkat.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini bermakna jika kepuasan kerja semakin tinggi

- maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan meningkat.
3. Kontrak psikologi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini bermakna jika kontrak psikologi dan kepuasan kerja semakin tinggi maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan meningkat

#### REFERENSI

- Darmawan, Didit. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena semesta, 2013.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Handoko, Hani. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE, 2012.
- Marliani, Rosleny. Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., and Mackenzie, S.B. *Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedents, and Consequences*, SAGE. Publication Public Relation. Bandung : CV Mandar Maju, 2006.
- Priyatno, Dwi. 5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17. Jakarta: Andi, 2009.
- Setiawan, Budi. Teknik Praktis Analisis Data Penelitian Sosial dan Bisnis dengan SPSS. . Yogyakarta: Andi, 2015.
- Siregar, S. Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS. . Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Sujarweni, V.W. SPSS untuk Penelitian . Yogyakarta: Pustaka Baru Pers, 2014.
- Sutrisno, Edi. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana, 2009.
- Tampubolon, Manahan. Perilaku Keorganisasian (*Organization Behavior*). Bogor: PT Ghalia, 2012.
- Riwayat Hidup Penulis  
Devy Sofyanty, S.Psi, MM. Lahir di Jakarta tanggal 17 Desember 1984. Menyelesaikan pendidikan S-1 di Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia Y.A.I dan melanjutkan pada program Magister Manajemen Universitas BSI Bandung