

ABSTRAK

FRENDI ARDIANTO. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Keinginan Keluar Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Madu Baru Yogyakarta. (Dibimbing Oleh Drs. Hery Sutanto, SE, MM Dan Drs. Sudaryoto, M.Si.)

Pembinaan Sumberdaya Manusia (SDM) yang lebih berkualitas sangat diperlukan di setiap lingkungan kerja. Sumberdaya manusia tetap merupakan kebutuhan sentral yang menunjang kegiatan dan tujuan perusahaan. Dalam perkembangannya perusahaan mengharuskan mempunyai karyawan yang bisa bersaing dengan perusahaan lain. PT. Madu Baru tidak terlepas dari berbagai masalah seperti karyawan berkinerja rendah yang dikarenakan lingkungan kerja yang kurang harmonis dan beberapa karyawan yang kurang koordinatif dalam bekerja, sehingga berakibat pada kepuasan kerja kurang terpenuhi. Suasana dan lingkungan yang kurang harmonis tersebut dapat menyebabkan karyawan keluar kerja. Karyawan dalam bekerja juga tidak lepas dari bantuan orang lain. Seseorang akan mendapat bantuan maupun juga dapat membantu orang lain dalam proses bekerjanya. Bantuan ini akan meningkatkan kinerja individu maupaun kinerja tim. Maka dari itu penting sekali untuk meningkatkan OCB. Hal inilah yang diharapkan perusahaan agar mencapai kinerja yang maksimal.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Madu Baru Yogyakarta, pengambilan data dilakukan bulan juni sampai bulan juli 2012. Data yang digunakan data primer. Metode pengolahan data dan analisis data menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dan analisis deskriptif.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai probabilitas-statistik = $0,037 < Level\ of\ Significant = 0,05$, ada pengaruh signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap keinginan keluar kerja dan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai probabilitas-statistik = $0,025 < Level\ of\ Significant = 0,05$, ada pengaruh signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi karyawan merasakan *organizational citizenship behavior* terhadap organisasi maka tingkat keinginan keluar akan rendah dan OCB memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi karyawan merasakan *organizational citizenship behavior* terhadap organisasi maka kepuasan kerja akan tinggi. Hal ini dapat di artikan bahwa pentingnya OCB untuk dikelola dengan baik untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Keinginan Keluar Kerja, Kepuasan Kerja