



**KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI: MANFAATNYA
BAGI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
KARYAWAN DEPARTEMEN OPERASIONAL
PT. YCH INDONESIA**

Oleh :

IMAM SUCIPTO¹

Fakultas Ekonomi Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Pelita Bangsa
Email : imamsucipto64@yahoo.com

AHMAD GUNAWAN²

Fakultas Ekonomi Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Pelita Bangsa
Email: ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id

ABSTRAK

Permasalahan yang dihadapi oleh PT YCH Indonesia adalah kurangnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* para karyawan departemen operasional. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi diduga sebagai faktor yang memengaruhi *OCB* karyawan selain faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *OCB* karyawan departemen operasional PT YCH Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang peneliti gunakan berasal dari kuesioner yang diberikan kepada responden dan dari wawancara. Sedangkan data sekundernya berasal dari sumber-sumber lain. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan departemen operasional PT YCH Indonesia yang berjumlah 126 orang. Penentuan ukuran sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dan jumlah yang diperoleh adalah 96 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh adalah secara parsial kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *OCB* karyawan dan begitu juga secara simultan.

Kata kunci: *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, OCB*

ABSTRACT

The problem faced by PT YCH Indonesia is the lack of OCBs of the employees of PT YCH Indonesia's operational department. Job satisfaction and organizational commitment are indicated as factors that affect the employees' OCBs in addition to other factors not included in the study. The purpose of this research is to find out whether employees of PT YCH Indonesia's operational department. This type of research is quantitative research. The data used are primary and secondary data. Primary data that the researcher uses come from questionnaires given to the

respondents and from an interview, while the secondary data come from other sources. The population of this study was employees of PT YCH Indonesia's operational department totalling 126 people. The determination of the size of sample uses the Slovin formula. The size of sample obtained was 96 people. The sampling technique used is simple random sampling. Data collection is done by interviews, questionnaires, and literature study. The analytical method used is multiple linear regression. Research results after the researcher conducted testing are that job satisfaction and organizational commitment partially affect OCB. Simultaneously job satisfaction and organizational commitment also affect OCB.

Keywords: Job satisfaction, Organizational Commitment, OCB

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk merencanakan dan melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam sebuah organisasi. Untuk itu sebuah organisasi harus diisi oleh karyawan-karyawan yang dapat memenuhi tuntutan organisasi untuk mencapai tujuannya. Seorang karyawan harus memiliki nilai untuk bisa ditambahkan kepada organisasi, dan nilai inilah yang membuat pekerjaan dalam organisasi bisa berjalan. Produktivitas memang diperlukan tetapi produktivitas tidaklah cukup untuk mengukur nilai seorang karyawan, karena produktivitas sangat dipengaruhi oleh sistem, teknologi, prosedur, dan faktor lain di luar kontrol karyawan itu sendiri. Nilai tambah karyawan ini adalah usaha *voluntary* atau *discretionary* yang dilakukan oleh karyawan (Aldag dan Reschke, 1997: 1). Karyawan melakukan pekerjaan ini secara suka rela dan penuh keleluasaan. Kontribusi yang diberikan oleh karyawan ini di luar persyaratan-persyaratan peran dan di luar pekerjaan yang dihargai sesuai kontrak, seperti menolong orang lain, sukarela melakukan kegiatan-kegiatan ekstra, dan menegakkan aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja terlepas dari ketidaknyaman pribadi. Perilaku-perilaku ini dinamakan *Organizational Citizenship Behavior* (Aldag dan Reschke, 1997: 4).

Perilaku-perilaku yang sifatnya penuh keleluasaan itu karena tidak dikenali secara langsung dan jelas oleh sistem *reward* formal secara agregat dapat mendorong fungsi organisasi menjadi efektif. Tetapi karena sifatnya yang penuh keleluasaan itu, maka tidak ada hukuman yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang tidak melakukannya (Organ, 1997: 86).

Perusahaan yang para karyawannya memiliki *OCB* akan memperoleh manfaat yaitu mendorong penghematan biaya, penyelesaian pekerjaan dengan lebih cepat, dan pengaturan sumber daya (Me *at al.*, 2013 dan Lambert *at al.*, 2008 dalam jurnal Arif Partono, Syhrizal Siregar, dan Bachruddin Saleh Luturlean, 2015).

PT YCH Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan dan pendistribusian barang. Masalah yang dihadapi oleh perusahaan ini adalah kurangnya *OCB* para karyawannya. Ini dapat dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Sugiya dan Ibu Dhian Kristiani selaku *supervisor* departemen operasional. Di perusahaan itu ditemukan rendahnya *OCB* para karyawannya. Para karyawan mengeluh dan keberatan dengan kebijakan perusahaan mengenai kurangnya kesempatan yang diberikan kepada mereka untuk menjadi karyawan tetap, karyawan kurang aktif untuk membantu rekan-rekan kerja yang berada di luar tim kerja mereka, karyawan tidak mempunyai inisiatif untuk memberikan jalan keluar jika terjadi masalah di perusahaan, dan karyawan bekerja dengan hasil di bawah standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tabel 1 di bawah ini menunjukkan masih rendahnya *OCB* para karyawan.

Tabel 1.
Indikasi Rendahnya *OCB* Karyawan

Nomer	Perilaku	Jumlah Karyawan
1.	Keberatan dengan kebijakan Perusahaan	53
2.	Kurang aktif dalam membantu rekan kerja dalam pekerjaan	29
3.	Tidak ada inisiatif untuk menyelesaikan masalah	15
4.	Bekerja dengan hasil di bawah standar yang ditetapkan oleh perusahaan	10

Sumber: PT YCH Indonesia

Dapat diketahui dari tabel di atas bahwa ada empat jenis perilaku yang menjadi masalah di perusahaan dimana masalah yang terbesar adalah keberatan dengan kebijakan perusahaan (49,53%), disusul dengan kurang aktif dalam membantu rekan dalam pekerjaan (27,10%), tidak ada inisiatif untuk menyelesaikan masalah (14,01%), dan bekerja dengan hasil di bawah standar (9,34%).

Tinggi atau rendahnya perilaku *OCB* karyawan dapat ditentukan oleh faktor internal, yaitu kepuasan kerja. Faktor ini merupakan faktor penentu *OCB* karyawan. (Robbins, 2006 dalam Titisari, 2014: 16).

Faktor internal lain yang dapat memengaruhi *OCB* adalah komitmen organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi bersedia melakukan usaha yang tinggi untuk mencapai sasaran organisasi (Bashaw dan Grant dalam jurnal Tri Rahmawati dan Arik Prasetya, 2017).

Selain kepuasan kerja dan komitmen organisasi masih ada faktor-faktor internal lain yaitu diantaranya adalah kepribadian, moral karyawan, dan motivasi (Organ *at al.*, 2006 dalam Titisari, 2014: 15). Faktor eksternal juga dapat memengaruhi *OCB* karyawan

diantaranya adalah gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi (Organ *at al.*, 2006 dalam Titisari, 2014: 15).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Organ (1997: 86) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku individu yang bebas yang tidak secara langsung dan jelas ada di dalam sistem *reward* formal dan secara agregat dapat mendorong fungsi efektif organisasi. Karena sifatnya yang bebas maka perilaku ini menjadi pilihan bagi individu itu sendiri apakah apakah ia mau melakukannya atau tidak. Apabila ia tidak mau melakukannya maka tidak akan ada hukuman baginya. Johns (dalam jurnal Tomy Fitrio, Roky Apriansyah, Sabrina Utami, dan Hasanah Yaspita, 2019) menyatakan bahwa *OCB* adalah perilaku suka rela (*extra role behavior*) yang tidak ada di dalam *job description*, perilaku karyawan yang spontan tanpa saran dan perintah seseorang yang bersifat menolong. Perilaku yang spontan dan sukarela ini sering tidak dinilai oleh manajemen. Podsakoff *at al.* (dalam Titisari, 2014: 10) menyatakan bahwa *OCB* dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan produktivitas manajer, dan menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan. Robbins dan Judge (dalam jurnal Oky Rindiantika Sari dan Heru Susilo, 2018) mengemukakan bahwa organisasi yang memiliki karyawan dengan *OCB* yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada organisasi lain. Menurut Organ *at al.* (dalam Titisari , 2014: 7-8) ada lima dimensi yang dapat dijadikan ukuran untuk menilai *OCB* karyawan, yaitu:

1. *Altruism*

Altruism adalah perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan baik mengenai tugas maupun masalah pribadi.

2. *Conscientiousness*

Conscientiousness adalah perilaku karyawan yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Karyawan berusaha melebihi apa yang diharapkan perusahaan.

3. *Sportmanship*

Sportmanship adalah perilaku karyawan yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa menunjukkan keberatan-keberatan. Ini akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan. Karyawan menjadi lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan tercipta lingkungan kerja yang menyenangkan.

4. *Courtesy*

Courtesy adalah perilaku karyawan yang menjaga hubungan baik dengan rekan-rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Karyawan yang memiliki dimensi *courtesy* menghargai dan memperhatikan orang lain.

5. *Civic Virtue*

Civic Virtue adalah perilaku karyawan yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi. Perilaku ini diantaranya adalah mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif memberikan rekomendasi bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi diperbaiki, dan melindungi sumber daya yang dimiliki organisasi. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Organ *at al.* (dalam Titisari, 2014: 15) menyatakan bahwa ada dua faktor utama yang dapat memengaruhi *OCB*, yaitu:

1. Faktor internal

Faktor ini berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi.

2. Faktor eksternal

Faktor ini berasal dari luar diri karyawan. Beberapa dari faktor ini adalah gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi.

Robbins (dalam Hamali, 2018: 200) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima. Menurut Robbins dan Boles (dalam Ackfeldt dan Coote, 2000), kepuasan kerja mengacu kepada keadaan emosi positif dari penilaian terhadap semua aspek lingkungan kerja mereka dan pekerjaan itu sendiri. Kreitner dan Kinicki (dalam Hamali, 2018: 201) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Menurut Smith *at al.* (dalam jurnal Vannecia Marchelle Soegandhi, Eddy M. Sutanto, dan Roy Setiawan (2013) ada lima dimensi kepuasan kerja, yaitu:

1. *Work itself* (Pekerjaan itu sendiri)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu ketrampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing_masing. Sukar atau tidaknya suatu pekerjaan dan perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan itu akan meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja.

2. *Supervision* (Atasan)

Atasan yang baik adalah orang yang mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi karyawan, atasan bisa dianggap sebagai figure ayah, ibu, teman, dan sekaligus atasannya.

3. *Workers* (Teman sekerja)

Faktor yang berhubungan dengan hubungan karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lain, baik yang sama jenis pekerjaannya maupun yang berbeda.

4. *Promotion* (Promosi)

Faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. *Pay* (Gaji)

Faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak.

Mangkunegara (dalam Hamali, 2018: 205) mengatakan bahwa ada dua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1. Faktor Karyawan

Yang termasuk dalam faktor ini adalah kecerdasan (*IQ*), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

2. Faktor Pekerjaan

Yang termasuk dalam faktor ini adalah jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan individu dengan organisasinya (Aldag, 1997: 2). Menurut Meyer dan Allen (dalam jurnal Noraazian dan Khalip (2016) komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap dipekerjakan di organisasinya. Komitmen organisasi juga didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan seorang individu di sebuah organisasi tertentu yang ditandai kepercayaan yang kuat dan penerimaan tujuan-tujuan organisasi dan nilai-nilai organisasi dengan kesiapan untuk menggunakan usaha yang besar atas nama organisasi dan tetap menjadi anggota organisasi (Mowday, Steers, dan Porter, 1979 dalam jurnal Hassanreza Zainabadi, 2010).

Menurut Meyer dan Allen (dalam Titisari, 2014:20) ada tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu:

1. *Affective Commitment* (Komitmen afektif)

Komitmen ini mengacu pada emosi yang melekat pada karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi

2. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Komitmen ini mengacu pada refleksi perasaan akan kewajiban untuk menjadi karyawan perusahaan. Karyawan merasa memang sudah seharusnya mereka tetap bekerja di tempatnya yang sekarang.

3. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)

Komitmen ini mengacu pada kesadaran karyawan yang berkaitan dengan akibat meninggalkan organisasi.

David (dalam jurnal Waluya Winarja, Akhmad Sodikin, dan Djoko Setyo Widodo, 2018) mengatakan ada empat faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi. Keempat faktor itu adalah sebagai berikut:

1. *Personal Factor* (Faktor Personal)

Yang termasuk dalam faktor ini adalah usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.

2. *Characteristics of the Job* (Sifat Pekerjaan)

Yang termasuk dalam faktor ini adalah ruang lingkup kantor, tantangan, konflik, peran, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

3. *Structural Characteristics* (Sifat Struktural)

Faktor ini meliputi antara lain besar atau kecil organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi atau disentralisasi), dan kehadiran serikat pekerja.

4. *Work Experience* (Pengalaman Kerja)

Pengalaman kerja karyawan memengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi penelitiannya hanya pada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *OCB* karyawan departemen operasional PT YCH Indonesia. Ini dilakukan agar penelitian ini lebih terarah dan fokus. Peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi: Manfaatnya bagi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan Departemen Operasional PT YCH Indonesia.” Peneliti tertarik karena masalah *OCB* sangat penting dalam organisasi.

3. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan apa yang telah diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

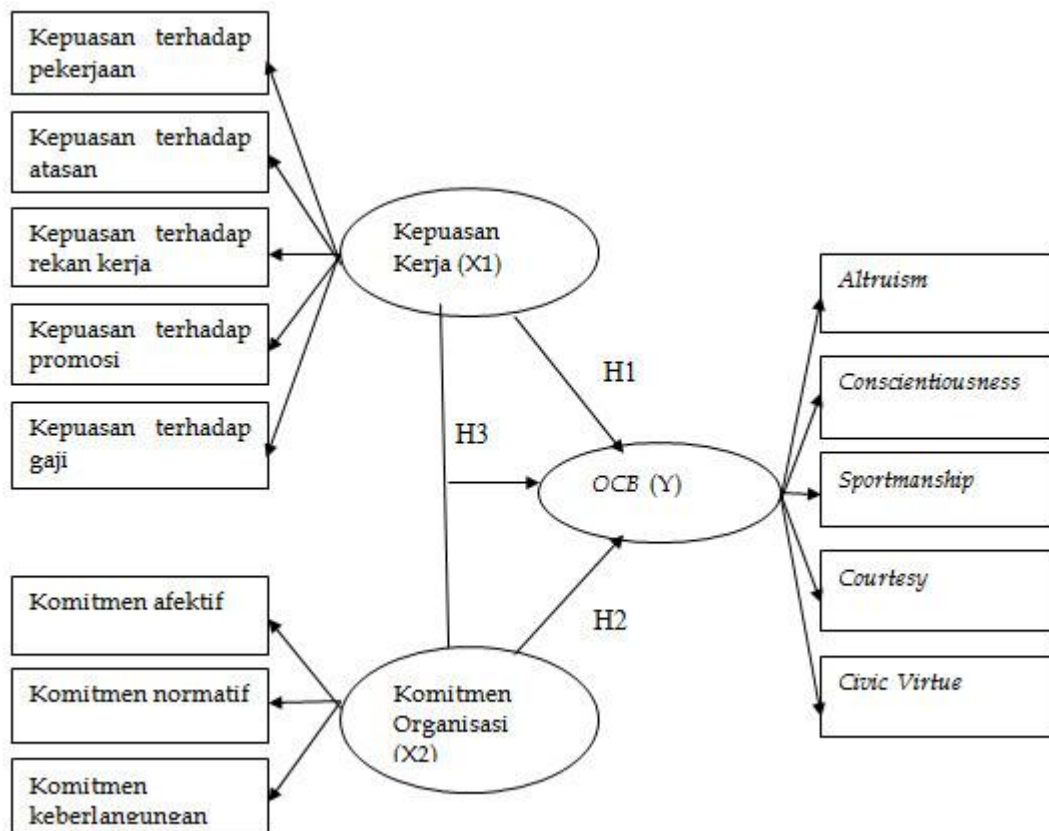
1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *OCB* karyawan departemen operasional PT YCH Indonesia?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *OCB* karyawan departemen operasional PT YCH Indonesia?
3. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *OCB* karyawan departemen operasional PT YCH Indonesia?

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di departemen operasional PT YCH Indonesia yang berlokasi di Jalan Raya Kalimalang KM 2 Desa Sukadanau Kecamatan Cikarang Barat Kabupaten Bekasi Jawa Barat. Ini dilaksanakan dari bulan Oktober 2019 sampai bulan Februari 2020. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Peneliti membuat hipotesis dan kemudian melakukan pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis itu yaitu pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (x_2) terhadap *OCB* (Y) baik secara parsial maupun secara simultan.

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari responden dengan menggunakan kuesioner dan data dari hasil wawancara. Sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber- sumber lain.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan departemen operasional PT YCH Indonesia yang berjumlah 126 orang. Dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebesar 96 orang. Untuk pengambilan sampelnya digunakan teknik pengambilan sample *Simple Random Sampling*. Kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data berisi pernyataan-pernyataan untuk memperoleh respon dengan menggunakan skala Likert dimana skor 1 sangat tidak setuju, skor 2 tidak setuju, skor 3 netral, skor 4 setuju, dan skor 5 sangat setuju. Metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *OCB* baik secara parsial maupun simultan adalah regresi linear berganda. Dalam penelitian ini peneliti yang menggunakan tiga variabel tersebut menyajikan model penelitian seperti di bawah ini:



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Variabel Kepuasan Kerja dari Smith, Kendall, dan Hulin (2006) dalam jurnal Vannecia Marchelle Soegandhi, Edy M. Sutanto, dan Roy Setiawan (2013). Variabel Komitmen Organisasi dari Meyer dan Allen (1997) dalam Titisari (2014: 20). Variabel OCB dari Organ dkk. (1998) dalam Titisari (2014: 7).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Pearson Product Moment*. Sebuah alat ukur dinyatakan valid jika r hitung lebih besar daripada r tabel. Atau nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* yang dibandingkan dengan angka 0,60. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar daripada 0,60, maka alat ukur yang digunakan *reliable*. Dari semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan, OCB (Y) nilai *Cronbach's Alpha* nya lebih besar daripada 0,60. Maka alat ukur yang digunakan *reliable*. Artinya alat ukur yang digunakan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Residual berdistribusi normal jika nilai sig. lebih besar daripada 0,05. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai sig. sebesar 0,200. Karena nilai sig lebih besar daripada 0,05, maka dapat dikatakan residual berdistribusi normal.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan *variance* dari nilai residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari nilai residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Glejser*. Jika nilai sig. lebih besar daripada 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai sig. lebih kecil daripada 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai sig 0,181 untuk variabel kepuasan kerja dan nilai sig 0,273 untuk variabel komitmen organisasi. Karena nilai sig dari kedua variabel tersebut lebih besar daripada 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *tolerance* atau *VIF*. Jika nilai *tolerance* lebih besar daripada 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Atau jika nilai *VIF* lebih kecil daripada 10,00, maka tidak terjadi multikolinearitas.. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *tolerance* 0,735 untuk variabel kepuasan kerja dan juga 0,735 untuk variabel komitmen organisasi. Karena nilai *tolerance* lebih besar daripada 0,10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Nilai *VIF* yang diperoleh adalah 1,360 untuk variabel kepuasan kerja dan juga 1,360 untuk variabel komitmen organisasi. Dengan cara ini juga dapat diketahui bahwa tidak terjadi multikolinearitas karena nilai *VIF* lebih kecil daripada 10,00.

6. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Jika nilai *Deviation from Linearity Sig* lebih besar daripada 0,05, maka ada hubungan yang linear. Atau jika F hitung lebih kecil daripada F tabel.

Variabel Kepuasan Kerja (X1) dengan Variabel *OCB* (Y)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,122. Karena nilai ini lebih besar daripada 0,05, maka dapat diketahui ada hubungan yang linear. Atau dapat juga dilihat F hitungnya. Karena F hitung yang diperoleh sebesar 1,487 lebih kecil daripada F tabel yang sebesar 1,75, maka ada hubungan yang linear.

Variabel Komitmen Organisasi (X2) dengan Variabel *OCB* (Y)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig* sebesar 0,218. Karena nilai ini lebih besar daripada 0,05, maka dapat dikatakan ada hubungan yang linear. Atau dapat dilihat dari F hitungnya. Karena nilai F hitung yang diperoleh sebesar 1,331 lebih kecil daripada F tabel yang sebesar 1,87, maka dapat dikatakan ada hubungan yang linear.

Analisis Linear Berganda

Uji Hipotesis

1. Uji t

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap *OCB* (Y)

Analisis menggunakan tingkat signifikansi $5\% : 2 = 2,5\% = 0,025$ dengan derajat kebebasan $(df) = n - k - 1 = 9 - 2 - 1 = 93$ dimana

n (jumlah responden)

k (jumlah variabel bebas)

Maka diperoleh t tabel sebesar 1,985.

Hasil uji t variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.
Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,291	2,370		5,185	,000
Kepuasan Kerja (X1)	,380	,074	,457	5,135	,000
Komitmen Organisasi (X2)	,421	,118	,317	3,567	,001

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (Y)

Sumber; Data yang diolah dengan SPSS

Dari tabel 3 di atas diketahui t hitung adalah 5,135. Karena t hitung lebih besar daripada t tabel atau nilai sig lebih kecil daripada 0,05, maka dapat dikatakan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *OCB* dan pengaruhnya bersifat positif.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB

Dari tabel 3 di atas diketahui t hitung adalah 3,567. Karena t hitung lebih besar daripada t tabel atau nilai sig lebih kecil daripada 0,05, maka dapat dikatakan ada pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB dan pengaruhnya bersifat positif.

2. Uji F

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara simultan terhadap OCB (Y). Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = \text{jumlah responden} - k - 1 = 96 - 2 - 1 = 93$, maka diperoleh F tabel sebesar 3,09

Tabel 4.
Anova^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	591,402	2	295,701	39,402	,000 ^b
Residual	697,931	93	7,505		
Total	1289,333	95			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (y)

b. Predictors: (Constant), komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Organisasi (X1)

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS

Dari tabel 4 di atas dapat diketahui F hitung adalah sebesar 39,402. Karena F hitung lebih besar dari pada F tabel atau nilai signifikansi (0,000) lebih kecil daripada 0,05, maka dapat dikatakan ada pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap OCB.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5.
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error of the Estimate
1	,677 ^a	,459	,447	2,739

a. Predictors (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (Y)

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS.

Dari tabel 4 di atas dapat diketahui nilai R adalah sebesar 0,677. Nilai R dinamakan koefisien korelasi dan nilai ini menunjukkan kekuatan hubungan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan OCB. Angka 0,677 menunjukkan hubungan yang kuat.

Dari tabel 4 di atas juga diketahui nilai *R Square* sebesar 0,459 (45,9%). Nilai ini menunjukkan besarnya sumbangan pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB, sedangkan sisanya yang 54,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan seperti berikut:

$$Y = 12,291 + 0,380 X_1 + 0,421 X_2$$

1. Angka 12,291 adalah nilai konstanta. Nilai konstanta tidak diinterpretasikan karena angka terkecil pada skala Likert adalah satu. Tidak ada angka nol pada skala Likert.
2. Apabila kepuasan kerja (X_1) ditingkatkan, maka *OCB* akan naik dengan asumsi komitmen organisasi (X_2) tetap.
3. Apabila komitmen organisasi (X_2) ditingkatkan, maka *OCB* akan naik dengan asumsi kepuasan kerja (X_1) tetap.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *OCB* dan pengaruhnya bersifat positif karena ditunjukkan dengan angka positif sebesar 0,380. Hal ini dapat dijelaskan karena karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan selalu merasa senang ketika ia bekerja atau ketika ia berada di tempat ia bekerja. Karyawan yang puas merasa hasil pekerjaan yang diterima sesuai dengan apa yang ia harapkan. Ia merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukannya, ia merasa senang dengan atasannya, ia merasa senang dengan teman kerjanya, ia merasa senang dengan adanya promosi jabatan, dan ia merasa senang karena upah yang diterimanya layak. Ini semua dapat mendorong dia untuk berbuat lebih untuk perusahaan. Ia akan selalu melakukan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik dari segi kuantitas maupun dari segi kualitas. Bahkan bukan hanya pekerjaan yang ada di *job description* saja yang ia lakukan, ia pun bersedia melakukan pekerjaan di luar itu.

Dari hasil penelitian ini juga diketahui bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *OCB* dan pengaruhnya juga positif karena ditunjukkan dengan angka positif sebesar 0,421. Hal ini karena karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dengan tiga alasan yang mendasarinya. Pertama, ia senang dengan perusahaan tempatnya bekerja. Kedua, adanya perasaan khawatir bagaimana atau apa yang akan terjadi kalau ia meninggalkan tempatnya bekerja. Ketiga, ia mempunyai perasaan bahwa sudah seharusnya seorang karyawan setia kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Akhirnya dari hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *OCB*. Diketahui bahwa dalam penelitian ini diperoleh *R Square* sebesar 0,459 (45,9%) artinya kepuasan kerja dan komitmen organisasi memberikan sumbangan pengaruh sebesar 45,9% terhadap *OCB*, sedangkan sisanya yang sebesar 54,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dari penelitian ini diperoleh *R* sebesar 0,677 ini artinya kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang kuat dengan *OCB*.

IV. PENUTUP

1. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *OCB* karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai koefisien regresi yang positif yaitu 0,380.
2. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *OCB* karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu 0,421.
3. Secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *OCB* karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung yang lebih besar daripada F tabel. F hitung yang diperoleh adalah 39,402, sedangkan F tabel adalah 3,09.

DAFTAR PUSTAKA

- Ackfeldt, A. L. dan Coote, L. V. (2000). *An Investigation Into The Antecedents Of Organizational Citizenship Behaviors*. ANZMAC, 217-222.
- Aldag, R. dan Reschke, W. (1997). *Employee value added: Measuring discretionary effort and its value to the organization*, Center for Organizational Effectiveness. Inc. 608/833-3332.
- Bateman, T.S. dan Organ, D.W. (1983). *Job Satisfaction And The Good Soldier: The Relationship Between Affect And Employee "Citizenship"*. *Academy of management Journal*, 26 (4), 587-595
- Darmawati, A., Hidayati, L. N., dan Dyna Herlina S. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Economia*, 9 (1), 10-17.
- Fitrio, T., Apriansyah, R., Utami, S., dan Yaspita, H. (2019). *The Effect Of Job Satisfaction To Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Mediated By Organizational Commitment*. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 7 (9), 1300-1310.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Noraazian dan Khalip. (2016). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6 (12), 16-23
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean - up time. *Human Performance*, 10 (2), 85-97.
- Prasetio, A. P., Siregar, S. dan Luturlean, B. S. (2015). *The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19 (2), 99-108
- Rahmawati, T. dan Prasetya, A. (2017). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak (studi pada karyawan Pizza Hut kota Malang*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 48 (1), 97-106

- Sari, O. R. dan Susilo, H. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Ptpn X Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 64 (1), 28-35.*
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., dan Setiawan, R. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. AGORA, 1 (1).*
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.*
- Udayana, I. P. G. P. dan Swandana, I. G. M. (2017). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. E-Jurnal Manajemen Unud 6 (7), 3570-3594.,*
- Winarja, W., Sodikin, A. dan Widodo, D. S. (2018). *The Effect Of Organizational Commitment And Job Pressure To Job Performance Through The Job Satisfaction In Employees Directorate Transformation Technology Communication And Information Indonesia International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS), 4 (2), 51-70.*
- Zainabadi, H. (2020). *Job Satisfaction And Organizational Commitment As Antecedents Of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Of Teachers. Procedia Social and Behavioral Sciences, 5, 998-1003.*