

**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap
Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Bagian *Cleaning Service*
PT. Gokko Mirai Indonesia**

¹Riska Ristiana, ²Asep Jamaludin, ³Nandang

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Buana
Perjuangan Karawang

mn20.riskaristiana@mhs.ubpkarawang.ac.id, asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id
nandang@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment on OCB at PT Gokko Mirai Indonesia, Indonesia. The method used was descriptive quantitative. The sampling method used was saturated sampling, while data were collected by distributing questionnaires to 76 respondents from the cleaning service department, which were then analyzed for partial and simultaneous effects using path analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing with t-test and F-test. The results showed that: The effect of job satisfaction on OCB is positive and significant. Hypothesis testing results in a value of $t > t$ -table or $(3.786 > 1.992)$ and a probability of $0.000 < 0.05$, meaning that H1 is accepted, indicating a positive and significant effect of job satisfaction on OCB. The effect of organizational commitment on OCB is positive and significant. Hypothesis testing produces a value of $(4.903 > 1.992)$ and a probability of $0.000 < 0.05$, meaning that H2 is accepted, indicating a positive and significant effect of organizational commitment on OCB. The simultaneous test results of job satisfaction and organizational commitment are positive and significant to OCB. Hypothesis testing results in $(82.0502 > 3.12)$ and a probability of $0.000 < 0.05$, then H3 is accepted, indicating a positive and significant effect of job satisfaction and organizational commitment on OCB. Based on the research results, it can be concluded that job satisfaction partially affects OCB at PT Gokko Mirai Indonesia. Organizational commitment affects OCB at PT Gokko Mirai Indonesia, and simultaneously, job satisfaction and organizational commitment affect OCB at PT Gokko Mirai Indonesia.

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB di PT. Gokko Mirai Indonesia, Indonesia. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sementara data dikumpulkan dengan mendistribusikan kuesioner kepada 76 responden dari departemen *cleaning service*, yang kemudian dianalisis untuk efek parsial dan simultan menggunakan analisis jalur, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis dengan uji-t dan uji-F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Korelasi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang kuat dan signifikan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB adalah positif dan signifikan. Pengujian hipotesis menghasilkan nilai $t > t$ -tabel atau $(3.786 > 1.992)$ dan probabilitas $0.000 < 0.05$, artinya H1 diterima, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap OCB. Pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB adalah positif dan signifikan. Pengujian hipotesis menghasilkan nilai $(4.903 >$

1.992) dan probabilitas $0.000 < 0.05$, artinya H2 diterima, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap OCB. Hasil uji simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah positif dan signifikan terhadap OCB. Pengujian hipotesis menghasilkan ($82.0502 > 3.12$) dan probabilitas $0.000 < 0.05$, maka H3 diterima, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial mempengaruhi OCB di PT. Gokko Mirai Indonesia. Komitmen organisasi mempengaruhi OCB di PT. Gokko Mirai Indonesia, dan secara simultan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi OCB di PT. Gokko Mirai Indonesia.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Organisasi yang ingin sukses membutuhkan anggota staf yang tidak hanya mampu melakukan tugas utama mereka, tetapi juga mampu bekerja sama, mendukung, menyumbangkan ide, berpartisipasi penuh, memberikan layanan ekstra dan layanan terbaik kepada pengguna layanan, serta memanfaatkan waktu kerja mereka sebaik-baiknya (Agustiningsih, 2023). Pencapaian keberhasilan ini bergantung pada sikap proaktif dan upaya positif dari para staf.

Didirikan pada tahun 2011 dan berbasis di Karawang, PT Gokko Mirai Indonesia adalah perusahaan penyedia jasa alih daya tenaga kerja. Didukung oleh para profesional yang siap berkolaborasi dengan organisasi mitra untuk memenuhi kebutuhan rekrutmen, tenaga kerja, dan *outsourcing*, perusahaan ini memiliki pengalaman di bidang ini. Sejauh ini, Gokko Mirai Indonesia telah secara efektif menjalin kemitraan dengan 75 bisnis di berbagai industri, termasuk kontraktor, magang, penjaga keamanan, pengemudi, *front office*, *cleaning service*, dan *outsourcing* (non-core).

Peningkatan kompetisi dipasar kerja saat ini mendorong organisasi untuk memahami dan memanfaatkan sumber daya manusia mereka secara optimal. Salah satu faktor kunci yang telah mendapatkan perhatian intens dalam literatur manajemen adalah peran karyawan dalam menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasional (*Organizational Citizenship Behavior*).

Rendahnya tingkat OCB di dalam suatu perusahaan dapat mencerminkan kurangnya motivasi intrinsik dan kurangnya keterlibatan sukarela karyawan dalam aktivitas yang tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan formal. Perilaku OCB mencakup tindakan sukarela seperti membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, menggantikan mereka yang absen, serta memberikan bantuan kepada rekan sejawat yang menghadapi beban pekerjaan berlebihan. Selain itu, perilaku OCB juga terlihat dalam partisipasi aktif tanpa diminta, seperti membantu karyawan baru dalam proses orientasi, konsisten dan tepat waktu dalam kedisiplinan kerja, dan memberikan perhatian pada pertemuan yang dianggap penting. Sifat-sifat positif ini melibatkan kemauan untuk bekerja sama, toleransi tanpa keluhan, dan penahanan diri dari aktivitas negatif seperti mengeluh dan mengumpat. Agustiningsih (2023)

Menurut Organ dalam Muliana (2020) Peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian,

moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi. Penelitian Retty Rizda Ismaillah (2021) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB *Karyawan* menyatakan bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y). Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang OCB (OCB) di PT. Gokko Mirai Indonesia, sebuah pra-survey telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan. Kuesioner ini mencakup indikator-indikator terkait OCB.

Tabel 1 . Prasurvey OCB di PT. Gokko Mirai Indonesia

Indikator	Ya	Persen (%)	Tidak	Persen (%)
Altruisme	20	66,7	10	33,3
Conscientiousnes	18	60	12	40
Sportmanship	19	63,3	11	36,7
Courtesy	21	70	9	30
Civic Virtue	12	40	18	60

Sumber hasil *Prasurvey* OCB di PT Gokko Mirai Indonesia. 2023

Berdasarkan hasil survei tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Gokko Mirai Indonesia belum memenuhi standar yang diharapkan. Meskipun mayoritas responden menunjukkan perilaku yang baik, ada juga pernyataan yang tidak baik mengenai beberapa indikator, yang menunjukkan bahwa masih ada potensi untuk ditingkatkan. Adanya jawaban “Tidak” pada banyak indikator menunjukkan bahwa karyawan tertentu mungkin belum sepenuhnya menunjukkan Perilaku Kewargaan Organisasional (OCB) Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen kunci yang dapat mempengaruhi Perilaku Kewargaan Organisasional (OCB) di PT Gokko Mirai Indonesia.

Tingkat kepuasan kerja setiap karyawan berbeda berdasarkan keadaan masing-masing, termasuk status sosial mereka di masyarakat. Setiono, (2020). Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang Kepuasan Kerja di PT. Gokko Mirai Indonesia, sebuah pra-survey telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan. Kuesioner ini mencakup indikator-indikator terkait Kepuasan Kerja.

Tabel 2. Prasurvey Kepuasan Kerja di PT. Gokko Mirai Indonesia

Indikator	Ya	Persen (%)	Tidak	Persen (%)
Pekerjaan	12	40	18	60
Upah	17	56,7	13	43,3
Pengawas	11	36,7	19	63,3
Rekan kerja	16	53,3	14	46,7

Sumber *Prasurvey* kepuasan kerja di PT. Gokko Mirai Indonesia 2023

Hasil *prasurvey* menunjukkan bahwa kepuasan kerja di PT. Gokko Mirai Indonesia bahwa ada perbedaan bagaimana karyawan melihat aspek tertentu dilingkungan kerja mereka, sebagian besar responden mengungkapkan ketidakpuasan terkait pekerjaan itu sendiri, supervisi, dan sifat rekan kerja.

Komitmen organisasi dengan kepuasan kerja, dapat memberikan pengaruh terhadap OCB karyawan. Komitmen organisasi tidak hanya mempengaruhi individu dan organisasi, tetapi juga seluruh entitas secara keseluruhan. Loyalitas karyawan mengacu pada komitmen yang teguh dari karyawan terhadap suatu organisasi, yang ditunjukkan dengan kesediaan mereka untuk tetap bersama perusahaan, secara aktif berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki kecenderungan untuk keluar dari organisasi dengan alasan apa pun. Publikasi oleh Yusuf dan Syarif pada tahun 2018. Dalam rangka meningkatkan pemahaman mengenai Komitmen Organisasi di PT Gokko Mirai Indonesia, studi pendahuluan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan. Survei ini berisi metrik yang berkaitan dengan dedikasi organisasi.

Tabel 3 . *Prasurvey* Komitmen Organisasi di PT. Gokko Mirai Indonesia

Indikator	Ya	Persen (%)	Tidak	Persen (%)
Komitmen Afektif	14	46,7	16	53,3
Komitmen Berkelanjutan	11	36,7	19	63,3
Komitmen Normatif	17	56,7	13	43,3

Sumber *Prasurvey* komitmen organisasi di PT. Gokko Mirai Indonesia 2023

Hasil *prasurvey* menunjukkan bahwa komitmen organisasi di PT.Gokko Mirai Indonesia bahwa tingkat komitmen organisasi cenderung rendah.

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Gokko Mirai Indonesia.

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Manajemen

Manullang dan Suprihanto (2018) menggambarkan manajemen sebagai praktik mengkoordinasikan dan mengawasi sumber daya manusia dan sumber daya alam secara strategis untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini melibatkan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pengarahan, dan pengendalian, dengan penekanan khusus pada sumber daya manusia.

Menurut definisi ini, manajemen adalah integrasi dari kemampuan artistik dan pengetahuan ilmiah untuk mengembangkan strategi, mengorganisir, mendistribusikan tenaga kerja, memberikan arahan, dan mengawasi sumber daya manusia dan alam untuk mencapai tujuan perusahaan.

Fungsi Manajemen menurut Aditama,(2020) yaitu "*Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan), *Controlling* (Kontrol/Evaluasi)".

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

P. Hasibuan dalam Irmayani (2021) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai seni dan ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup kemampuan untuk menyesuaikan dan membina hubungan antara orang-orang, serta fungsi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, karyawan, dan masyarakat dengan sukses dan efisien. Menurut Irmayani, (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Staffing*), Pengarahan/Penggerakan (*Directing/Leadership*), Pengendalian (*Controlling*).

Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ dalam Affandi dkk., (2021), OCB mengacu pada tindakan sukarela individu yang tidak secara terang-terangan diakui atau dihargai oleh organisasi, tetapi memberikan kontribusi pada jalannya organisasi secara efektif.

Berdasarkan interpretasi yang diberikan, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mengacu pada tindakan individu yang tidak secara eksplisit dihargai tetapi dapat meningkatkan efisiensi perusahaan. Hal ini menekankan pentingnya mengakui otonomi individu tanpa hanya mengandalkan insentif eksternal. Hal ini dikarenakan kontribusi yang tidak terukur tetap dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Menurut Organ dalam Najih & Mansyur, (2022) terdapat lima indikator OCB yang digunakan dalam mengukur OCB karyawan yaitu *Altruisme, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue*.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021), kepuasan kerja adalah sejauh mana individu memandang pekerjaan mereka efektif dan memiliki respons emosional terhadap aspek-aspek pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja biasanya diukur dengan membandingkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diperoleh karyawan dan persepsi mereka tentang kelayakan mereka untuk mendapatkan penghargaan tersebut.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah reaksi emosional atau keberhasilan terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan pekerjaan yang mencakup rasa ketidakseimbangan antara tingkat pengakuan yang diperoleh karyawan dan tingkat yang mereka anggap seharusnya mereka terima. Menurut Afandi, (2021) Indikator kepuasan kerja yaitu Pekerjaan, Upah, Pengawas, Rekan kerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi dijelaskan oleh Robbins dan Judge dalam Yusuf & Syarif (2018), mengacu pada keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu, tujuan-tujuannya, dan mengekspresikan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mengacu pada kecenderungan dan aspirasi untuk menjunjung tinggi keanggotaan dalam organisasi, menunjukkan kesetiaan pada tujuan organisasi, dan mendukung nilai-nilai dan budaya organisasi. Dimensi Komitmen Organisasi menurut Robbins dan Judge dalam Yusuf & Syarif, (2018) yaitu sebagai berikut Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*), Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT Gokko Mirai Indonesia yang berlokasi di Karawang. Seperti yang dikemukakan oleh Ismiyanto dalam Roflin & Liberty (2021), populasi mengacu pada himpunan lengkap subjek penelitian, yang dapat berupa orang, benda, atau hal yang dapat diakses dan memberikan informasi (data) untuk tujuan penelitian. Widarsa dkk. (2022) menyatakan bahwa sampel harus secara akurat mewakili populasi target. Oleh karena itu, penting untuk menetapkan kriteria tertentu untuk menentukan siapa saja yang berhak dipilih sebagai sampel. Pendekatan *non-probability sampling* adalah metode yang tidak menjamin adanya peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampling jenuh adalah strategi di mana setiap anggota populasi dimasukkan sebagai sampel. Strategi ini biasanya digunakan ketika berhadapan dengan ukuran populasi yang kecil atau ketika ingin membuat generalisasi yang akurat dengan kesalahan yang kecil. Sampel jenuh juga disebut sebagai sensus (Lubis, 2021). Untuk menghindari bias dalam pemilihan sampel, kami menggunakan perangkat lunak SPSS untuk memilih sampel secara acak dari populasi yang lengkap. Sampel penelitian terdiri dari total 76 orang yang merupakan bagian dari departemen kebersihan. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur. Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu hasil pengisian kuesioner terkait Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hasil

Uji Validitas

Ferdinand menyatakan bahwa Tujuan dari uji validitas adalah untuk menilai sejauh mana instrumen kuesioner secara akurat mengukur apa yang ingin diukur, dengan cara menguji apakah pernyataan pada kuesioner secara efektif menangkap informasi yang diinginkan. Untuk menilai reliabilitas dengan menggunakan sampel dalam penelitian ini, yaitu 76 partisipan, dengan tingkat signifikan Alpha sebesar 5%, maka nilai r tabel yang diperoleh dihitung sebagai $n - 2$, yang dalam hal ini sama dengan 74. Nilai dari tabel kami adalah 0,225. Sebuah data hanya dapat dianggap sah jika hitungan yang diamati lebih besar dari hitungan yang diharapkan, dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05 (Alpha 5%), dan sebaliknya. Berikut merupakan data hasil olah SPSS:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Sig	R Hitung	R tabel	Status
X1.1	0,000	0,619	0,225	Valid
X1.2	0,000	0,622	0,225	Valid
X1.3	0,000	0,733	0,225	Valid
X1.4	0,000	0,575	0,225	Valid
X1.5	0,000	0,528	0,225	Valid
X1.6	0,000	0,653	0,225	Valid
X1.7	0,000	0,590	0,225	Valid
X1.8	0,000	0,668	0,225	Valid
X2.1	0,000	0,587	0,225	Valid
X2.2	0,000	0,525	0,225	Valid
X2.3	0,000	0,708	0,225	Valid
X2.4	0,000	0,514	0,225	Valid
X2.5	0,000	0,710	0,225	Valid
X2.6	0,000	0,603	0,225	Valid
Y.1	0,000	0,643	0,225	Valid
Y.2	0,000	0,637	0,225	Valid
Y.3	0,000	0,546	0,225	Valid
Y.4	0,000	0,590	0,225	Valid
Y.5	0,000	0,486	0,225	Valid
Y.6	0,000	0,611	0,225	Valid
Y.7	0,000	0,694	0,225	Valid
Y.8	0,000	0,601	0,225	Valid
Y.9	0,000	0,689	0,225	Valid
Y.10	0,000	0,554	0,225	Valid

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 27, 2024

Temuan dari uji validitas menunjukkan bahwa semua variabel dan indikator menunjukkan validitas yang kuat, sehingga instrumen tersebut dapat diandalkan dan cocok untuk digunakan dalam penelitian.

Peneliti menggunakan metode statistik Cronbach Alpha untuk menilai reliabilitas, mengingat nilai alpha di atas 0,60 ($\alpha > 0,60$). Tabel di bawah ini menampilkan hasil uji reliabilitas:

Tabel 5 . Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Kepuasan Kerja (X1)	0,774	Reliable
Komitmen Organisasi (X2)	0,658	Reliable
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,807	Reliable

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 27, 2024

Hasil pengujian menunjukkan bahwa setiap variabel dapat diandalkan. Artinya, data yang diperoleh dari variabel-variabel tersebut bisa dipercaya untuk digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali dalam , suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha (α) > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah komponen dari uji asumsi tradisional. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk memastikan apakah nilai residual mengikuti distribusi normal atau tidak. Model regresi yang efektif seharusnya menunjukkan nilai residual yang terdistribusi secara teratur. Jika nilai p-value lebih besar dari 0,05, maka nilai residual mengikuti distribusi normal, dan sebaliknya.

Tabel 6. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandarized Residula
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std.Deviation	2.42002880
Most Extreme Differences	Absolute	0,097
	Positive	0,097
	Negative	-0,071
Test Statistic		0,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,075

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS 27, 2024

Hasil Uji Normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikan yaitu 0,075 > 0,05 yang berarti nilai residual “berdistribusi Normal”.

Hasil Korelasi Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi

Correlations				
		Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Organizational Citizenship Behavior
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.770**	.769**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	76	76	76
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.770**	1	.795**

		Sig. (2-tailed)	.000		.000
		N	76	76	76
Organizational Citizenship Behavior		Pearson Correlation	.769**	.795**	1
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	
		N	76	76	76

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 27, 2024

Koefisien korelasi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah 1, yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel. Data yang disebutkan di atas menunjukkan korelasi yang signifikan dan positif antara kedua variabel, seperti yang ditunjukkan oleh interval koefisien 0.70-1.00 yang menandakan hubungan yang kuat.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Tabel 8. Hasil Uji Path Analisis

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.117	2.765		1.850	.068
	Kepuasan Kerja	.483	.128	.385	3.786	.000
	Komitmen Organisasi	.813	.166	.499	4.903	.000

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 27, 2024

Dapat dilihat pada tabel 7 di atas menunjukkan bahwa terdapat nilai koefisien jalur antara variabel Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi terhadap OCB.

1) Koefisien Jalur Variabel Kepuasan Kerja terhadap OCB

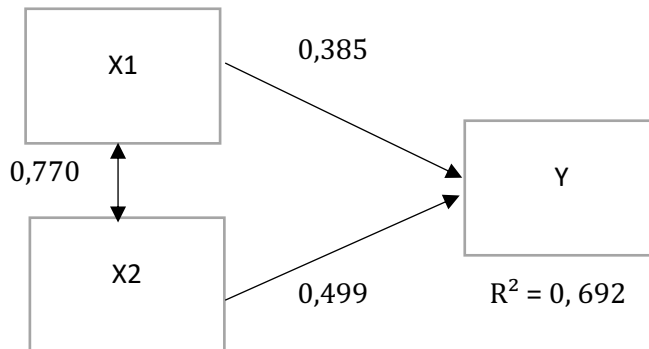
Berdasarkan tabel 8 koefisien jalur variabel Kepuasan Kerja terhadap OCB sebesar 0,385. Menunjukkan adanya pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap OCB. Sehingga diperoleh persamaan $Y = 0,385$.

2) Koefisien Jalur Variabel Komitmen Organisasi terhadap OCB

Berdasarkan tabel 8 di atas koefisien jalur variabel Komitmen organisasi terhadap OCB sebesar 0,499. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap OCB. sehingga diperoleh persamaan $Y = 0,499$

3) Koefisien Jalur Variabel Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB

Pengaruh langsung variabel X1 dan X2 terhadap Y dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2. Koefisien Jalur X1 dan X2 terhadap Y

Diagram di atas menggambarkan bahwa nilai koefisien jalur dari variabel Kepuasan Kerja sebesar 0.385 lebih rendah dibandingkan dengan nilai koefisien jalur dari variabel Komitmen Organisasi sebesar 0.499. Oleh karena itu, komitmen organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Persamaan yang mewakili jalur tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total
Kepuasan Kerja	0,385	0,148225	0,14792855	0,29615355
Komitmen Organisasi	0,499	0,249001	0,14792855	0,39692955
Total pengaruh langsung dan tidak langsung				0,426544905

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa total pengaruh langsung variabel Komitmen Organisasi lebih besar dibandingkan variabel Kepuasan Kerja, artinya variabel Komitmen Organisasi dapat berpengaruh lebih besar terhadap OCB. Total pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 0,42 atau 42%.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.684	2.45296

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 27, 2024

Berdasarkan Tabel 10, koefisien korelasi (R) adalah 0,832, menunjukkan pengaruh yang cukup besar 83,2% dari Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional terhadap OCB. Koefisien determinasi atau yang dikenal juga dengan R square memiliki nilai sebesar 0,692. Nilai ini menunjukkan bahwa 69,2% varians dalam OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dapat dijelaskan oleh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Secara Parsial Uji t

Tabel 11. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.117	2.765		1.850	.068
	Kepuasan Kerja	.483	.128	.385	3.786	.000
	Komitmen Organisasi	.813	.166	.499	4.903	.000

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 27, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh :

1. Nilai t-value untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 3,786, yang melebihi nilai t-value kritis 1,992 pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, kami menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara substansial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT.
2. Nilai t-value untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar 4,903, yang melebihi nilai t-kritis sebesar 1,992 pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap OCB di PT.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 14. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	987.391	2	493.696	82.050	.000 ^b
	Residual	439.240	73	6.017		
	Total	1426.632	75			

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 27, 2024

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 82,050 lebih besar dari nilai kritis F tabel pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Akibatnya, pengaruh gabungan dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki dampak yang penting terhadap OCB.

Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis korelasi, terdapat hubungan yang erat antara tingkat komitmen organisasi dengan tingkat kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat kepuasan kerja berkorelasi dengan peningkatan tingkat komitmen individu terhadap organisasi. Besarnya hubungan tersebut diwakili oleh nilai koefisien sebesar 1, yang merupakan nilai tertinggi dalam rentang 0,80-1,00 untuk koefisien korelasi. Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya karena mereka percaya bahwa perusahaan telah memberikan hal-hal yang bermanfaat bagi mereka, seperti tenaga kerja, upah, rekan kerja, dan sebagainya.

Hal inilah alasan mengapa mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka. Menurut temuan penelitian ini, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Temuan penelitian yang dilakukan oleh Febriansyah dan Puspitadewi (2021) memberikan bukti lebih bahwa adanya rekan kerja yang mampu mengandalkan satu sama lain, serta adanya komunikasi yang terbentuk dari satu orang ke orang lain, itulah yang menyebabkan karyawan tetap menjaga komitmen organisasinya terhadap perusahaan.

Pengaruh Parsial Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian statistik menunjukkan adanya pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap OCB, yang ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0.438. Hal ini menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja memiliki hubungan yang searah dengan OCB. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif antara kebahagiaan kerja dengan OCB, dengan koefisien sebesar 0,438 satuan. Dengan kata lain, untuk setiap kenaikan kepuasan kerja, OCB diperkirakan akan tumbuh sebesar 0.438 satuan. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial, nilai t-value yang diperoleh untuk

kepuasan kerja (3,786) lebih besar dari nilai t-kritis (1,992), dan probabilitas (0,000) lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,05). Oleh karena itu, kami menerima hipotesis alternatif (H1), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). Faktor-faktor yang menentukan kebahagiaan kerja termasuk jenis pekerjaan, gaji, supervisor, dan rekan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menilai dampak dari kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) di PT Gokko Mirai Indonesia.

Tingkat kepuasan kerja karyawan pada akhirnya akan berdampak pada Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) mereka. Oleh karena itu, terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasional (OCB), yang berarti bahwa ketika kepuasan kerja meningkat, begitu pula dengan OCB. Iskandar dan Liana, (2021). Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan Sholikhah & Frianto, (2022). Kepuasan kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pengaruh Parsial Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Analisis statistik menunjukkan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dan OCB, seperti yang ditunjukkan oleh nilai regresi sebesar 0,813. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak yang searah terhadap OCB. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat komitmen organisasi yang kuat akan menghasilkan peningkatan OCB sebesar 0,813 unit. Dengan menguji hipotesis parsial dari komitmen organisasi, kami menemukan bahwa nilai t yang dihasilkan (4,903) lebih besar dari nilai t kritis (1,992), dengan probabilitas 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, kami menerima hipotesis H2, yang mengindikasikan adanya pengaruh positif dan substansial dari komitmen organisasi terhadap OCB. Penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menguji dampak komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Gokko Mirai Indonesia. Dihipotesiskan bahwa OCB karyawan dapat berkontribusi positif terhadap produktivitas perusahaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Retty Rizda Ismaillah (2021). Komitmen Organisasi memberikan dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB). Karyawan yang memiliki rasa komitmen organisasi yang kuat lebih cenderung menunjukkan kesetiaan pada pekerjaan mereka dan tetap berada di posisi mereka, yang mengarah pada peningkatan kinerja dan peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan Erina Rulianti, (2022).

Pengaruh Simultan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian statistik menunjukkan adanya pengaruh positif dari kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap OCB. Hal ini didukung oleh hasil pengujian hipotesis ($82,050 > 3,12$) dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, yang mengarah pada diterimanya H3. Oleh karena itu, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB di PT. Gokko

Mirai Indonesia. Nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,686 menunjukkan bahwa 68,6% variasi variabel OCB (Y) di PT Gokko Mirai Indonesia dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasional (X2). Sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memainkan peran penting dalam melaksanakan pekerjaan, menyelesaikan tugas, dan memenuhi tanggung jawab kepada perusahaan. Temuan penelitian terdahulu sejalan dengan penelitian Arief et al. (2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap variabel OCB.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Korelasi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi sangat signifikan, dengan nilai koefisien sebesar satu. Terdapat korelasi positif antara tingkat kebahagiaan yang dialami seseorang dalam pekerjaannya dengan tingkat dedikasinya terhadap organisasi.
2. Variabel kepuasan kerja memiliki dampak yang kuat dan menguntungkan pada perilaku kewargaan organisasi (OCB). Akibatnya, ada korelasi positif antara kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasional (OCB), yang berarti bahwa ketika kepuasan kerja meningkat, begitu pula OCB. Sebaliknya, penurunan kepuasan kerja akan mengakibatkan penurunan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
3. Variabel Komitmen Organisasi memberikan dampak yang baik dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Oleh karena itu, terdapat korelasi positif antara tingkat komitmen karyawan dengan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sebaliknya, penurunan komitmen karyawan akan mengakibatkan penurunan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
4. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki dampak simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dikaitkan dengan tingkat OCB yang lebih tinggi. Sebaliknya, penurunan kepuasan kerja akan mengakibatkan penurunan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Cetakan 2). Zanafa Publishin.
- Agustiningih, H. N. (2023). *Remunerasi, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Pegawai*. Cv Pena Persada.
- Arief, Y., Ragil, N., Prabawati, W., & Handayani, P. (2019). *Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Polres Kota Madiun).*

2018, 96–103.

- Astri, A., & Hayati, I. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Baitulmaal Muamalat Medan. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 876–889.
- Beni Agus Setiono, E. S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia pendekatan teoritis dan praktis*
- Dr. Suwastati Sagala, S. A. M. S., Prof. Dr. Mesiono, M. P., & Prof. Dr. Rusydi Ananda, M. P. (2024). *Komitmen Organisasi (Model Kausal Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kognitif Manajemen Dan Kepuasan Kerja)*. umsu press.
- Erina Rulianti, R. H. P. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasional , Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. 10(1), 342–350.
- Fadli, Z., Ningsih, Y., Januardani, F. D., Zulkifli, Z., Helencia, K., Maghfirah, N., Amame, A. P. O., Famawati, F., Jaenam, J., Yandri, L. I., & others. (2024). *Manajemen Sumber Daya Aparatur*. CV. Gita Lentera.
- Febriansyah, I. B., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada PT.X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 154–165.
- Iskandar, I., & Liana, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Pegadaian Cabang Tenggaraong. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 21(1), 67–83.
- Lubis, Z. (2021). *Statistika Terapan untuk Ilmu-Ilmu Sosial dan Ekonomi*. Penerbit Andi.
- Mukuan, A. L., Moniharapon, S., & Poluan, J. G. (2023). Pengaruh Aktivitas Social Media Marketing Instagram, Electronic Word of Mouth, Dan Food Quality Terhadap Keputusan Pembelian Produk Mozzaoc Di Kota Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 193–203.
- Muliana, A. (2020). *Hubungan Pemberdayaan Psikologis Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Guru*. Ahliya Mujahidin.
- Najih, S., & Mansyur, A. (2022). Organizational Citizenship Behavior (OCB): Efek Budaya Organisasi dan Work-Family Conflict. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 347–354.
- Ni Wayan Dian Irmayani, S. E. M. M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Prof. Dr. H. Azhar Affandi, M. S., Achmad Rozi, S. E. M. M. C., Denok Sunarsi, S. P. M. M. C. H. C., & Wahyudi, S. M. M. M. (2021). *Manajemen SDM Strategik*. Bintang Visitama.
- Retty Rizda Ismaillah, H. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen

- Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Pegadaian Cabang Tenggaraong. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 21(1), 67–83.
- Rianti, K. N. A., Andhini, L. P. R., & Aryanata, N. T. (2023). Komitmen Organisasi Pada Karyawan Rumah Sakit X Ditinjau Dari Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Malahayati*,
- Roflin, E., & Liberty, I. A. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel Dalam Penelitian Kedokteran*. Penerbit NEM.
- Roni Angger Aditama, S. S. M. M. (2020). *Pengantar Manajemen*. AE Publishing.
- Sholikhah, C. I. R., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Pada Perusahaan Ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 291–301.
- Suprihanto, J. (2018). *Manajemen*. UGM PRESS.
- Widarsa, K. T., Astuti, P. A. S., & Kurniasari, N. M. D. (2022). *Metode Sampling Penelitian Kedokteran dan Kesehatan*. BASWARA PRESS.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.