

**Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap
Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Nusa Sarana
Citra Bakti Baturaja**

***The Influence of Organizational Commitment and Job Satisfaction on
Organizational Citizenship Behavior (OCB) at PT. Nusa Sarana Citra
Bakti Baturaja***

Dela Nogita Sari¹⁾, Dahlia²⁾, Rosmala Dewi³⁾

^{1,2,3)} Prodi Manajemen, Universitas Baturaja, Indonesia

*Corresponding Email: dahlia2day@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Baturaja. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah populasi sebanyak 40 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regesi Linier Berganda. Berdasarkan hasil analisis secara parsial ada pengaruh variabel Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Baturaja dengan nilai $t_{hitung} 2.097 > t_{tabel} 2.026$, ada pengaruh variabel Kepuasan kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Baturaja dengan nilai $t_{hitung} 7.738 > t_{tabel} 2.026$, secara simultan didapatkan ada pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Baturaja dengan nilai F_{hitung} sebesar $31.290 > F_{tabel} 3.25$. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.628 hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Baturaja sebesar 62.8% sedangkan sisanya 37.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini seperti kepribadian, moral karyawan dan motivasi.

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

Abstract

This research aimed to determine the influence of organizational commitment and job satisfaction on organizational citizenship behavior (OCB) at PT. Nusa Sarana Citra Bakti Baturaja. The data collection technique in this research was through distributing questionnaires to a population of 40 people. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression. Based on the results of the partial analysis, there was an influence of the Organizational Commitment variable on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at PT. Nusa Sarana Citra Bakti Baturaja with a value of $t_{count} 2.097 > t_{table} 2.026$, there was an influence of the variable Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at PT. Nusa Sarana Citra Bakti Baturaja with a value of $t_{count} 7.738 > t_{table} 2.026$, it was simultaneously found that there was an influence of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at PT. Nusa Sarana Citra Bakti Baturaja with F_{count} value of $31.290 > F_{table} 3.25$. The coefficient of determination (R^2) obtained was 0.628, this showed the contribution of the influence of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at PT. Nusa Sarana Citra Bakti Baturaja amounted to 62.8% while the remaining 37.2% was influenced by other variables not mentioned in this research such as personality, employee morale and motivation.

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu lembaga yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan yang didalamnya terdapat sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan berjalan, karena sumber daya manusia merupakan tenaga penggerak utama jalannya aktivitas perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Dengan adanya sumber daya manusia yang baik akan membawa perusahaan lebih maju, maka agar tujuan perusahaan bisa tercapai dibutuhkan peran lebih (*ekstra role*) dari karyawan terhadap perusahaan. Menurut Organ dan Bateman, perilaku yang menjadi tuntutan organisasi pada karyawan tidak hanya perilaku *in-role*, tapi juga perilaku *ekstra role* (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB)). Sedangkan Merkozy menjelaskan karyawan yang baik adalah cenderung menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Titisari, 2014, p. 2).

Menurut Robbins dalam Harras (Harras et al., 2020, p. 356), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan

perilaku individu atau perseorangan yang sukarela dan bukan bagian dari syarat formal pekerjaan, tetapi Dapat meningkatkan fungsi efektif perusahaan atau organisasi.

Faktor yang berperan dalam membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan salah satunya adalah komitmen organisasi (Titisari, 2014, p. 18). Komitmen organisasi merupakan keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Sopiah, 2020, p. 155). Faktor yang juga menjadi penentu utama perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan adalah kepuasan kerja (Titisari, 2014, p. 16). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas karyawan tersebut, dan sebaliknya semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin kecil pula kepuasan kerja pegawai tersebut, yang tentunya akan mempengaruhi tingkat kesetiaan karyawan terhadap perusahaan (Busro, 2018, p. 101).

Berdasarkan uraian tersebut maka perlu dilakukan penelitian tentang Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Baturaja. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Baturaja baik secara parsial maupun secara simultan.

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Menurut Mathis dan Jackson, menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Sopiah, 2020, p. 155).

Menurut Newstroom dalam Sopiah (2020, p. 155), mengemukakan bahwa komitmen organisasi ditandai dalam tiga hal :

1. Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.

2. Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi.
3. Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi.

Menurut Steers dalam Busro (2018, p. 84), komitmen organisasi dapat dikembangkan dengan tiga dimensi utama yaitu :

1. Identifikasi, merupakan keyakinan dan penerimaan terhadap serangkaian nilai dan tujuan organisasi.
2. Keterlibatan, yaitu keinginan yang kuat untuk berusaha demi kepentingan organisasi.
3. Loyalitas karyawan, yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah gambaran perasaan senang dan tidak senang seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Fattah, 2017, p. 68). Robbins dalam Harras et al. (2020, p. 59), menyatakan bahwa kepuasan terletak pada hati, dari sana muncul perasaan bahagia dan tenang, dan itu disebut kepuasan. seseorang yang merasa puas cenderung akan bahagia dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan dengan motivasi itu kinerja tercapai.

Menurut Goerge dan Jones dalam Fattah (Fattah, 2017, p. 66), faktor-faktor penentu kepuasan kerja adalah :

1. *Personality*, meliputi cara yang tahan lama seseorang memiliki perasaan, berfikir, dan berprilaku.
2. *Values*, meliputi nilai-nilai kerja intrinsik, ekstrinsik dan nilai etis.
3. *Work situation*, meliputi pekerjaan itu sendiri, rekan kerja supervisor dan bawahan, kondisi pekerjaan fisik, jam kerja, gaji, dan keamanan kerja.
4. *Influence*, meliputi rekan kerja, kelompok dan budaya.

Menurut Fattah (2017, p. 69), indikator kepuasan kerja antara lain :

1. Pekerjaan Itu Sendiri
Dalam hal ini di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Kompensasi
Kompensasi berupa upah dan gaji dikenal menjadi signifikan tapi kompleks kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.
3. Kesempatan Promosi
Promosi memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini karena promosi memiliki sejumlah

bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

4. Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja, ada dua dimensi gaya kepengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pada karyawan dan partisipasi atau pengaruh kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5. Rekan Kerja

Rekan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, terhadap kondisi hubungan antar sesama rekan kerja ditempat kerja terkendali dan tidak terjadi konflik. Jika segalanya berjalan baik tidak ada masalah kepuasan kerja.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku individu atau perseorangan yang sukarela dan bukan bagian dari syarat formal pekerjaan, tetapi dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi. Dengan kata lain, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku baik yang bersifat bawaan atau melekat, artinya memang sudah menjadi karakter seseorang (Harras et al., 2020, p. 356).

Menurut Organ et al. dalam Titisari (2014, p. 15), peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu:

- a) Faktor internal yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, antara lain adalah kepuasan kerja, komitmen dan kepribadian, moral karyawan, motivasi dan lain sebagainya.
- b) Faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

Menurut Organ et al. Dalam Titisari (2014, p. 7), indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

1. *Altruism* (Perilaku Menolong Tanpa Pamrih)
Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain, atau perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi.
2. *Conscientiousness* (Sifat Berhati-Hati)
Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan, dan melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti

mematuhi peraturan-peraturan di organisasi.

3. *Sportmanship* (Sikap Sportif)
Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain.
4. *Courtesy* (Sikap Sopan Santun)
Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*, dan membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka.
5. *Civic Virtue* (Etika Berorganisasi)
Perilaku yang mengidikasi tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi).

METODOLOGI

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Komitmen organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap

Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Baturaja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 40 karyawan. menurut Arikunto (2013, p. 173), populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian, karena apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Uji Instrumen

Uji Instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reabilitas. Uji validitas dilakukan dengan metode *corrected item-total correlation*. Uji reabilitas dilakukan dengan melihat *cronbach alpha*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Uji normalitas dilakukan dengan uji kolmogorof Smirnov [K-S]. Uji multikolinearitas dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) sedangkan uji Heterokedastisitas dilakukan dengan uji *glejser*.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Pengujian Secara Individu Atau Parsial)

Metode Uji t dalam penelitian ini dengan cara membandingkan t hitung dengan t

tabel. Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F (Pengujian Secara Bersama-sama atau Simultan)

Uji-F dalam penelitian ini dengan cara membandingkan nilai F hitung dan F tabel dengan kaidah :

- 1) Jika $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan
- 2) Jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat (Priyatno, 2017, p. 78).

HASIL

Uji Instrumen

Tabel 1. Uji Validitas

| Komitmen Organisasi | | Kepuasan Kerja | | <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | |
|---------------------|----------|----------------|----------|--|----------|
| No | R Hitung | No | R Hitung | No | R Hitung |
| P1 | .631 | P1 | .747 | P1 | .622 |
| P2 | .796 | P2 | .522 | P2 | .618 |
| P3 | .631 | P3 | .380 | P3 | .580 |
| P4 | .507 | P4 | .582 | P4 | .530 |
| P5 | .497 | P5 | .405 | P5 | .621 |
| P6 | .559 | P6 | .609 | P6 | .448 |
| P7 | .698 | P7 | .479 | P7 | .372 |
| P8 | .377 | P8 | .439 | P8 | .618 |
| P9 | .796 | P9 | .401 | P9 | .480 |

| | | | |
|-----|------|-----|------|
| P10 | .560 | P10 | .535 |
| P11 | .470 | P11 | .386 |
| P12 | .637 | P12 | .515 |
| P13 | .672 | P13 | .677 |
| P14 | .633 | P14 | .535 |
| P15 | .728 | P15 | .618 |

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa r_{tabel} dari signifikan $\alpha = 0,05$; $40-2 = 38$ didapatkan r_{tabel} yaitu sebesar 0.3120 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi r_{hitung} setiap pernyataan dari variabel independen lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Realibilitas

| Variabel | Koefisien Alpa | Keterangan |
|---|----------------|------------|
| Komitmen Organisasi (X1) | 0.870 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (X2) | 0.878 | Reliabel |
| Organizational Citizenship Behavior (Y) | 0.882 | Reliabel |

Berdasarkan hasil uji realibilitas didapatkan nilai *cronbach alpha* variabel penelitian Komitmen Organisasi (X1) sebesar 0.870, Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0.878 dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) sebesar 0.882, nilai *cronbach alpha* setiap variabel di atas 0,6 maka kuesioner adalah reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas Uji Kolmogorof – Smirnov nilai sig 0,947 > 0,05 dapat

dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Nilai *Coefficients VIF* (*Varian Inflation Factor*) Komitmen Organisasi (X1) sebesar 1.003 dan Kepuasan Kerja sebesar 1.003 Dapat disimpulkan bahwa dalam model ini tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel bebas.

Pengujian Heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser*. Diperoleh nilai probabilitas signifikansi Komitmen Organisasi (X1) sebesar 0.495 dan Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,071 dimana nilai tersebut lebih besar dai 0,05. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

Uji F (Pengujian Secara Bersama-sama/Simultan)

Tebel 3. Hasil Uji F (Pengujian Secara Bersama-sama/Simultan)

| ANOVA ^b | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 1459.715 | 2 | 729.858 | 31.290 | .000 ^a |
| Residual | 863.060 | 37 | 23.326 | | |
| Total | 2322.775 | 39 | | | |

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel 3 atau F tes, didapatkan F_{hitung} sebesar 31.290. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} , F_{tabel} diperoleh dengan melihat ($df1 = \text{jumlah variabel}-1 = 3-1=2$ dan ($df2=n-k-1 = 40-2-1 = 37$ pada kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ di dapat F_{tabel} 3,25. Jadi F_{hitung} sebesar $31.290 > F_{tabel}$ 3,25 maka H_0 ditolak

dan Ha diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Baturaja.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.628. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Baturaja sebesar 62.8% sedangkan sisanya 37.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini seperti kepribadian, moral karyawan dan motivasi (Titisari, 2014, p. 15).

SIMPULAN

1. Secara parsial komitmen organisasi (X1) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) Pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Baturaja.
2. Secara parsial kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) Pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Baturaja.
3. Secara simultan komitmen organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) (Y) Pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Baturaja.

Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.628 atau 62,8% menunjukkan sumbangan pengaruh komitmen organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y), sedangkan sisanya 37.2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti kepribadian, moral karyawan dan motivasi (Titisari, 2014, p. 15).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fattah, A. H. (2017). *kepuasa kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Harras, H., Sugiyarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Manajemen*. Unpam Press.
- Sopiah. (2020). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Cv Andi.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan praktis olah data menggunakan SPSS*. Jakarta: Andi.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.