

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB) PADA CV. DAMAR LAND

Amilia¹, Evita Sandra²

Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang
amellyaya1@gmail.com, evitasandra.es@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada CV. Damar Land, apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada CV. Damar Land, apakah kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada CV. Damar Land. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel kepuasan kerja diperoleh $t_{hitung} (4,963) > t_{tabel} (1,693)$ dan mempunyai nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 ($0,000 < 0,05$), variabel komitmen organisasi diperoleh $t_{hitung} (3,846) > t_{tabel} (1,693)$ dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001 ($0,001 < 0,05$), f_{hitung} adalah 20,066 dan f_{tabel} bernilai 3,290 sehingga $f_{hitung} > f_{tabel} (20,066 > 3,290)$ dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 ($0,000 < 0,05$). Kesimpulan penelitian ini menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*, variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*, variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behaviour*.

Abstract: The purpose of this study is whether job satisfaction affects *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) at CV. Damar Land, does organizational commitment affect *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) in CV. Damar Land, does job satisfaction and *Organizational Commitment* simultaneously affect *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) on CV. Damar Land. Based on the results of the study, the job satisfaction variable obtained $t_{count} (4.963) > t_{table} (1.693)$ and has a significance value less than 0.05, namely 0.000 ($0.000 < 0.05$), organizational commitment variable obtained $t_{count} (3.846)$ so that $t_{count} > t_{table} (3.846 > 1.693)$ and the significance value is less than 0.05, namely 0.001 ($0.001 < 0.05$), f_{count} is 20.066 and f_{table} is worth 3.290 so $f_{count} > f_{table} (20.066 > 3.290)$ and its significance value smaller than 0.05, namely 0.000 ($0.000 < 0.05$). The conclusion of this study shows that the variable of job satisfaction has a positive effect on *Organizational Citizenship Behavior*, the variable of organizational commitment has a positive effect on *Organizational Citizenship Behavior*, the variable of job satisfaction and organizational commitment on *Organizational Citizenship Behavior*.

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

PENDAHULUAN

Pada Era Globalisasi saat ini, persaingan antara perusahaan semakin ketat, perusahaan harus berkompetisi dengan persaingan perusahaan dalam negeri, hingga kini persaingan sampai kepada perusahaan luar negeri. perusahaan dalam negeri, hingga kini

persaingan sampai kepada perusahaan luar negeri. Dalam menghadapi persaingan tersebut perusahaan harus menentukan dan memperbaiki kebijakan manajemennya, khususnya pada bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada saat ini merupakan suatu keharusan dan

bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang.

Organisasi perlu dibantu oleh sumber daya manusianya. Oleh karena itu organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusianya. Dengan demikian akan terjalin perasaan saling berkaitan antara organisasi dan sumber daya manusianya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek yang penting untuk menentukan kemajuan suatu organisasi dalam jangka panjang, karena pada hakikatnya manajemen sumber daya manusia diperlukan oleh sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.

Oleh karena itu perlu setiap organisasi memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan memiliki nilai organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi perilaku dari karyawan, hal inilah yang menjadikan organisasi agar dapat mengelola perilaku karyawan sebagai mana yang diharapkan. Salah satu bentuk dari perilaku individu yang terdapat di dalam organisasi yaitu *organizational citizenship behaviour* (OCB). yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan pada perusahaan.

Menurut Maulana (Chusnul, 2022), *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) atau yang dikenal sebagai perilaku ekstra peran merupakan perilaku yang dimiliki karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang bersifat tidak mengikat, sukarela dan tidak berhubungan dengan sistem penghargaan formal yang diberikan oleh perusahaan, dan mampu untuk mendorong peningkatan efektivitas dalam sebuah organisasi.

Salah satu langkah yang di ambil oleh perusahaan dalam rangka peningkatan perilaku OCB karyawan yaitu dengan memperhatikan faktor-faktor yang mendorong perilaku OCB seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Menurut Purwanto (Chusnul, 2022), kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk sikap karyawan terhadap tugas yang berhubungan dengan teman kerja, lingkungan kerja, serta *reward* yang diterima dalam bentuk apresiasi terhadap usahanya.

Selain kepuasan kerja, faktor penting yang dapat mendorong munculnya perilaku OCB adalah komitmen organisasi. Menurut Aisyah (Chusnul, 2022), komitmen organisasi menunjukkan tingkat kepercayaan pada diri karyawan mengenai tujuan dan nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan sehingga karyawan tersebut tidak memiliki keinginan untuk perusahaan. Pada dasarnya para atasan disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang bertujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Oleh karena itu, karyawan yang lebih baik tidak cukup hanya memiliki kemampuan dan skil yang baik, tetapi juga memiliki perilaku ekstra dimana salah satunya adalah OCB.

Secara umum dapat dikatakan bahwa organisasi yang baik adalah organisasi yang tidak hanya memperbaiki fasilitas penunjang organisasi, namun juga berfokus memperhatikan sumber daya manusianya. Seperti halnya dengan CV. Damar Land merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Developer dan perdagangan umum.

Dalam penelitian ini fenomena yang berkaitan dengan OCB adalah karyawan di tuntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan mengadakan jam lembur pada hari minggu, tetapi masih ada karyawan yang tidak datang untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan ketika ada proyek yang harus dikerjakan ada karyawan yang masih malas dan kurang aktif dalam pelaksanaannya, sedangkan berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan di CV. Damar Land mengenai masalah yang berhubungan dengan OCB, ada beberapa rekan kerja yang tidak mau membantu meskipun sedang ada proyek dan pekerjaan menumpuk,

sehingga pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.

Sedangkan yang menjadi fenomena mengenai variabel kepuasan kerja seperti melalui wawancara penulis dengan karyawan CV. Damar Land dengan posisi sebagai Sekretaris Direktur mengatakan ada beberapa perselisihan sesama karyawan yang terjadi, contoh nya perselisihan antara marketing dalam mendapatkan target penjualan, sesama *marketing* saling memperebutkan produk yang mereka ingin jual dengan cara memonopoli produk tersebut, produk tersebut di kuasai oleh satu pihak, sehingga marketing yang lain tidak bisa dengan mudah mencapai target, dan bahkan ada beberapa marketing yang telah melebihi target tetapi tidak ingin memberikan target lebihnya kepada marketing lain, sehingga pada bagian marketing tidak terjadi kekompakan yang mengakibatkan rasa saling tidak suka sesama karyawan.

Untuk fenomena yang terjadi mengenai komitmen organisasi, berdasarkan wawancara dengan karyawan CV. Damar Land, mereka mengatakan beberapa rekannya kurang memiliki kewajiban untuk terus bertahan pada perusahaan, contohnya karyawan tersebut mudah sekali terpengaruh dengan tawaran lapangan pekerjaan lain, selalu membandingkan dari segi besar dan kecilnya gaji yang ditawarkan perusahaan lain, sehingga seringkali karyawan yang baru atau sudah lama bekerja dengan mudahnya berhenti dari perusahaan. Adapun Rumusan Masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada CV. Damar Land ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada CV. Damar Land ?
3. Apakah kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada CV. Damar Land ?

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada CV. Damar Land ?
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada CV. Damar Land.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian pendekatan kuantitatif. Menurut Siyoto (2015), penelitian kuantitatif merupakan spesifikasi dari awal hingga pembuatan desainnya secara sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas. Adapun jenis data yang digunakan berupa data primer (koesioner yang diserahkan kepada karyawan CV. Damar Land) dan data skunder (Referensi buku, jurnal, dan penelitian terdahulu). Dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa koesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Menurut Siyoto (2015), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang ditetapkan peneliti dengan kuantitas dan karakteristik tertentu dengan tujuan mempelajari dan kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah keseluruhan karyawan CV. Damar Land berjumlah 34 orang.

Teknik pengambilan *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* yaitu *Sampling* jenuh, menurut Siyoto (2015), *sampling* jenuh merupakan teknik penentuan sampel dengan jumlah populasi yang digunakan seluruhnya untuk dijadikan sampel.

Berdasarkan metode *sampling* jenuh yang telah diuraikan diatas maka dalam penelitian ini

yang menjadi sampel penelitian adalah semua karyawan CV. Damar Land yang berjumlah sebanyak 34 orang karyawan. Serta teknik pengolahan data menggunakan cara: *editing*, *coding*, dan skala *Likert*. Pengujian analisis data dimulai dengan menguji validitas dan reabilitas, kemudian melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas. Untuk mengetahui pengaruh antar variabel dilakukan pengujian regresi linier berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi (*R square*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients		t	Sig
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	14.021		2.932	.006
Kepuasan Kerja	.330	.589	4.963	.000
Komitmen Organisasi	.569	.456	3.846	.001

Berdasarkan tabel di atas diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,021 + 0,330 + 0,569 + e$$

Persamaan analisis regresi linear sederhana diatas, maka dapat dinyatakan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 14,021 menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini berarti bahwa jika variabel independen yaitu Kepuasan Kerja dan komitmen organisasi bernilai 0, maka variabel depende yaitu *Organizational Citizenship Behaviour* adalah 14,021.
- Nilai koefisien Regresi Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,330 artinya variabel Kepuasan Kerja memiliki hubungan searah dengan *Organizational Citizenship Behaviour* dan setiap penambahan satu satuan Kepuasan Kerja (X1) akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) sebesar 0,330.

- Nilai koefisien Regresi Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,569 artinya variabel Komitmen Organisasi memiliki hubungan searah dengan *Organizational Citizenship Behaviour* dan setiap penambahan satu satuan Komitmen Organisasi (X2) akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) sebesar 0,569.

Uji Hipotesis

Uji t

Model	Coefficients		t	Sig
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	14.021		2.932	.006
Kepuasan Kerja	.330	.589	4.963	.000
Komitmen Organisasi	.569	.456	3.846	.001

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji signifikansi parsial masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel Kepuasan Kerja adalah 4.963 dan t tabel bernilai 1,693 sehingga t hitung > t tabel ($4.963 > 1,693$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, maka variabel Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship behaviour*. dan Komitmen Organisasi adalah 3,846 dan t tabel bernilai sehingga t hitung > t tabel ($3,846 > 1,693$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001 ($0,001 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, maka variabel Komitmen Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Uji F

ANOVA ^a						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78,722	2	39.361	20,066	.000 ^b
	Residual	60,808	31	1,962		

Total	139.529	33
-------	---------	----

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji signifikansi parsial masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai f hitung adalah 20,066 dan f tabel bernilai 3,290 sehingga f hitung $>$ f tabel ($20,066 > 3,290$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, maka variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model	Model Summary ^b				
	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	,751 ^a	,814	,802	1,768	2,235

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behaviour

Berdasarkan table diatas hasil uji koefisien determinasi besarnya *Adjusted R Square* yaitu 0,802, sehingga dapat dinyatakan pengaruh variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki hubungan sebesar 80,2 % terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* 80,2%, sedangkan sisanya 19,8 % di pengaruhi pada faktor lain yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behaviour*.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Dari hasil uji t pada variabel Kepuasan Kerja (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) diperoleh t hitung (4,963) $>$ t tabel (1,693) dan mempunyai nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 ($0,000 < 0,05$) dengan demikian Kepuasan Kerja secara parsial menerima hipotesis H_0 ditolak H_a diterima yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikansi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Dari hasil uji t pada variabel Komitmen Organisasi (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) diperoleh t hitung (3,846) sehingga t hitung $>$ t tabel (3,846 $>$ 1,693) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001 ($0,001 < 0,05$), dengan demikian Komitmen Organisasi secara parsial menerima hipotesis H_0 ditolak H_a diterima yang menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikansi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Dari hasil uji f menunjukkan bahwa nilai f hitung adalah 20,066 dan f tabel bernilai 3,290 sehingga f hitung $>$ f tabel ($20,066 > 3,290$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, maka variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Pada hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan Kepuasan Kerja memiliki hasil uji ' t hitung $>$ ' t tabel yang dapat diartikan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada CV. Damar Land. Komitmen Organisasi memiliki hasil uji ' t hitung $>$ ' t tabel yang dapat diartikan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada CV. Damar Land. Dalam hal ini jika Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dilakukan dengan baik maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada CV. Damar Land.

Saran

Saran Untuk Perusahaan

1. Diharapkan agar CV. Damar *Land* dapat menyesuaikan gaji yang diberikan sesuai dengan keterampilan, pengetahuan dan lamanya masa kerja karyawan agar sesuai dengan harapan karyawan.
2. Diharapkan agar CV. Damar *Land* memberikan perhatian dan kesejahteraan karyawan sehingga dapat menimbulkan rasa kesenangan karyawan terhadap perusahaan atas jasa-jasa yang diberikan untuk perusahaan.

Saran Untuk Karyawan

1. Disarankan kepada karyawan untuk dapat menggunakan waktu istirahat dan makan siang sesuai waktu yang sudah ditentukan.
2. Agar karyawan senantiasa melakukan komunikasi baik kepada atasan maupun kepada rekan kerja sebelum mengambil keputusan.
3. Agar karyawan bersedia melakukan pekerjaan tambahan dengan ikhlas.
4. Agar karyawan mau dan bersedia membantu teman yang sedang kerepotan dalam melaksanakan tugasnya.

Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Dalam hal ini saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang berhubungan informasi yang didapat lebih bervariasi, lebih menyeluruh dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Chusnul. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Perusahaan Ritel. *urusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya*.
- Hibbul. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Study pada Rumah Sakit PKU

Muhammadiyah Yogyakarta). *Jurnal JDM*, 181.

Benjamin. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.

Mardiana, Ria. (2018). *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.

Siyoto. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi media Publishing.