

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Roda Maju Bahagia

Zefi Nafira Arifiani¹, Hardani Widhiastuti²

Fakultas Magister Psikologi, Universitas Semarang^{1,2}

E-mail: zefinafiraarifianiusm@gmail.com¹, dhani_fpsi@usm.ac.id²

Article History:

Received

28 Agustus 2023

Revised

16 September 2023

Accepted

11 April 2024

Published

30 April 2024

Abstract.

Employees who have loyalty and commitment will try their best to achieve goals. When employees feel satisfied with the work they do, then employees work optimally in completing their work. Individuals who have high work motivation will bring up OCB behavior. This study aims to determine whether there is an influence of Organizational Commitment and Work Motivation on Organizational Citizenship Behavior Through Job Satisfaction as Intervening Variables at PT RMB. This study used quantitative methods with random sampling techniques. The population in this study were PT RMB employees, totaling 183 people. The results of the study found that there was a positive and significant effect between job satisfaction and OCB at PT RMB. There is a positive and significant influence between organizational commitment and job satisfaction at PT RMB. The mindset variable has a significant effect on job satisfaction. There is no significant influence between Organizational Commitment and OCB on employees at PT RMB. There is a positive and significant influence between organizational commitment and job satisfaction at PT RMB. There is no significant effect between work motivation and OCB on employees at PT RMB.

Keywords: Organizational Commitment, Work Motivation, Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction

Abstrak

Karyawan yang memiliki loyalitas dan komitmen akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan. Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan memunculkan perilaku OCB. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT RMB. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik random sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT RMB yang berjumlah 183 orang.

Didapatkan hasil penelitian terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB kerja di PT RMB. Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara komitmen Organisasi dengan kepuasan kerja di PT RMB. Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi dengan OCB terhadap pada karyawan di PT RMB. Adanya Pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen Organisasi dengan kepuasan kerja di PT RMB, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja dengan OCB terhadap pada karyawan di PT RMB.

Kata kunci: *Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Organizational Citizenship Behavior, Kepuasan Kerja*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi/perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas Sumber daya manusia yang mengawalinya, Sumber daya manusia ini akan berkualitas dan berkinerja baik jika dikelola dan dikelola dengan baik. Agar dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik, setiap pemimpin dan manajer, serta pihak yang mengelola sumber daya manusia, harus memahami masalah yang muncul dalam organisasi. Untuk memenuhi berbagai tugas di dalam organisasi dan mampu bersaing dengan competitor. Sumber daya manusia tidak cukup hanya menjalankan fungsinya masing-masing sesuai job description, mereka harus memiliki perilaku peran ekstra yang berdampak positif dapat digunakan untuk produktivitas organisasi (Adi et al., 2018)

Keberhasilan sebuah organisasi juga sangat ditentukan dengan adanya factor *Organizational Citizenship Behavior* (Lubis, 2019). Seorang karyawan yang melakukan segala sesuatu di luar deskripsi pekerjaannya tidak akan tergerak oleh apapun yang menguntungkan mereka, tetapi karena perilaku inisiatif, orang memiliki rasa puas ketika mereka dapat membantu dan melakukan sesuatu yang lain yang meningkatkan efektivitas organisasi dapat meningkat, maka ini kondisi ini bisa disebut *Organizational Citizenship*

Behavior (Mahendra & Surya, 2017). *Organizational citizenship behavior* dapat diartikan sebagai perilaku individu yang bersifat sukarela yang bukan menjadi bagian dan syarat dari pekerjaan, tetapi dapat secara efektif meningkatkan fungsi organisasi (Sanhaji et al., 2016). *Organizational Citizenship Behavior* merupakan istilah bagi karyawan yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan (Putri & Utami, 2017).

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merupakan perilaku yang dipilih oleh karyawan, apa yang tidak adalah kewajiban karyawan untuk melakukannya dan perlu untuk mendukung berfungsinya organisasi secara efektif agar dapat dengan mudah mencapai tujuannya. Dengan adanya OCB diyakini interaksi sosial antar anggota organisasi dapat mengurangi terjadinya perselisihan dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam kelompok. Menjadi sukarelawan, kepatuhan terhadap aturan tempat kerja. Contoh *Organizational Citizenship Behavior* adalah melibatkan diri untuk menolong orang lain tanpa harus disuruh, menjadi volunteer, taat pada peraturan yang berlaku di tempat kerja, dan lain sebagainya. Karyawan yang memiliki OCB diyakini dapat menambah nilai tersendiri bagi dirinyadan dapat meningkatkan kinerja organisasinya (Gautama & Edalmen, 2020).

Karyawan pada PT Roda Maju Bahagia bekerja hanya menjalankan kewajibannya dimana hal ini terlihat ketika diberikan tugas dan harus lembur memang mereka akan melakukannya tetapi hal ini dilakukan hanya karena takut terkena sanksi. Selain itu, karyawan akan bekerja maksimal jika diawasi oleh atasan, seperti yang diungkapkan karyawan kepada peneliti, bahwa setiap ada atasan yang mengawasi kerjanya karyawan akan bekerja maksimal dan tidak bergurau, berbeda hal jika tidak diawasi atasan mereka akan bekerja tidak maksimal dan saling bergurau dengan karyawan lain. Tingkat OCB di kalangan karyawan PT Roda Maju Bahagia juga masih rendah. Terlihat bahwa karyawan dari divisi yang berbeda tidak mau secara sukarela membantu ketika karyawan lain membutuhkan bantuan, dan mereka tidak peduli jika ada karyawan dari divisi yang berbeda yang meminta bantuan. Dan mereka hanya ingin membantu jika diperintah.

Faktor penting yang dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* diantaranya adalah komitmen organisasi (Apriana, 2021). Komitmen memberikan pengaruh yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dipengaruhi oleh indikasi bahwa karyawan yang memiliki loyalitas dan komitmen akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan dan aktif mencari informasi- informasi penting yang berguna bagi organisasi. Selain itu karyawan telah memiliki keterikatan emosional sehingga dengan rela dan ikhlas melakukan perilaku ekstra seperti membantu rekan kerja lain yang membutuhkan tanpa mengharapkan imbalan. Namun komitmen diperoleh tidak signifikan disebabkan responden tidak didominasi oleh karyawan yang telah memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi, karena komitmen tidak dapat muncul dengan setahun atau dua tahun bekerja tetapi butuh proses dan waktu (Benjamin, 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan & Mujiati (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Diperjelas dengan adanya penelitian dari Diatmika & Suwandan (2016) yang menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional, maka semakin tinggi pula perilaku OCB. Komitmen organisasional ialah pandangan yang mempertimbangkan kesetiaan seorang pegawai terhadap suatu organisasi atau industri dan berkelanjutan dimana para peserta mengartikulasikan kepeduliannya kepada organisasi atau industri untuk kesuksesan dan kemajuan jangka panjang. Perusahaan akan semakin berkembang jika karyawannya dapat memiliki komitmen terhadap perusahaan tersebut. Karena semakin karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaannya, maka akan membuat kinerja karyawan semakin baik.

Permasalahan yang terjadi berkaitan dengan komitmen organisasi di PT Roda Maju Bahagia hal ini terlihat dari adanya hubungan yang kurang baik yang menyebabkan konflik diantara sesama karyawan yang berdampak pada suasana kerja yang tidak nyaman sehingga karyawan sulit untuk menunjukkan perilaku OCB selain itu beberapa karyawan belum memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dilihat dari perilakunya, dalam

menjalankan setiap pekerjaannya masih belum maksimal. Serta belakangan ini dalam perusahaan PT Roda Maju Bahagia terdapat kasus dimana karyawan melakukan tindakan yang merugikan perusahaan hingga akhirnya ada beberapa karyawan yang harus diberhentikan kerja sepihak oleh perusahaan.

Salah satu langkah yang diambil oleh organisasi dalam usaha untuk meningkatkan perilaku OCB adalah dengan memperhatikan faktor-faktor seperti motivasi kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja (Putra & Sudibya, 2018). Motivasi merupakan faktor yang diawali dengan suatu reaksi yang dibutuhkan dan dapat menimbulkan suatu keinginan atau upaya yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang belum dapat terpenuhi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen apabila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Siagian, 2012). Dengan adanya motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat melakukan tugasnya sesuai dengan standar atau bahkan melampaui standar karena yang menjadi motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi (Budianto et al., 2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi meningkatnya perilaku Organizational Citizenship Behavior dalam suatu organisasi adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti kepuasan kerja. OCB dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan. Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya (Adi et al., 2018). Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu. Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Permasalahan yang berkaitan dengan Komitmen organisasi, motivasi kerja, *Organization citizenship behavior* dan Kepuasan kerja dapat diketahui saat dilakukan

observasi dan wawancara singkat dengan karyawan PT Roda Maju Bahagia. Permasalahan yang berkaitan dengan OCB terlihat saat karyawan bekerja hanya menjalankan kewajibannya dimana hal ini terlihat ketika diberikan tugas dan harus lembur memang mereka akan melakukannya tetapi hal ini dilakukan hanya karena takut terkena sanksi. Selain itu, karyawan akan bekerja maksimal jika diawasi oleh atasan, seperti yang diungkapkan karyawan kepada peneliti, bahwa setiap ada atasan yang mengawasi kerjanya karyawan akan bekerja maksimal dan tidak bergurau, berbeda hal jika tidak diawasi atasan mereka akan bekerja tidak maksimal dan saling bergurau dengan karyawan lain. Selain itu tingkat OCB di PT Karyawan PT Roda Maju Bahagia tergolong masih rendah hal ini dapat dilihat bahwa saat karyawan lain sedang membutuhkan bantuan, karyawan dengan divisi yang berbeda tidak mau membantu dengan sukarela, mereka akan cuek jika ada karyawan yang berbeda divisi meminta bantuan. Selain itu permasalahan yang terjadi berkaitan dengan Kepuasan Kerja di PT Roda Maju Bahagia hal ini terlihat adanya karyawan yang dikeluarkan akibat memanipulasi data yang merugikan perusahaan. Beberapa karyawan yang melakukan hal tersebut dikarenakan gaji yang didapatkan dari perusahaan kurang maksimal.

Selain itu permasalahan yang terjadi berkaitan dengan komitmen organisasi di PT Roda Maju Bahagia hal ini terlihat dari adanya hubungan yang kurang baik yang menyebabkan konflik diantara sesama karyawan yang berdampak pada suasana kerja yang tidak nyaman sehingga karyawan sulit untuk menunjukkan perilaku OCB selain itu beberapa karyawan belum memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya.. Dilihat dari perilakunya, dalam menjalankan setiap pekerjaannya masih kurang maksimal. Serta belakangan ini dalam perusahaan PT Roda Maju Bahagia terdapat kasus dimana karyawan melakukan tindakan yang merugikan perusahaan hingga akhirnya mereka harus diberhentikan kerja sepihak oleh perusahaan.. Selain itu permasalahan yang terjadi berkaitan dengan Motivasi Kerja di PT Roda Maju karyawan kurang memiliki motivasi kerja, karyawan akan bekerja maksimal jika ada atasan dan jika tidak diawasi oleh atasan mereka

bekerja sambil bergurau dan lebih santai. Selain itu disaat jam kerja mereka sering bergurau dan tidak fokus.

Metode

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik random sampling. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan skala Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan 4 alat ukur skala yaitu skala OCB, skala Kepuasan Kerja, Skala Komitmen Organisasi dan Skala Motivasi. Metode Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji regresi dengan variabel intervening bertujuan untuk melihat pengaruh tidak langsung antara variabel satu dengan variabel terhadap variabel lainnya. Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*) dengan bantuan software SmartPLS.

Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dengan cara menganalisis data statistic inferensial yang diukur dengan menggunakan software SmartPLS. Menurut Ghozali (2005) untuk mengetahui pengukuran uji validitas dapat melalui measure model yang terbagimenjadi tiga jenis pengujian yang dilakukan antara lain: Uji individual item reliability, merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat aspek atau indicator mana yang baik digunakan untuk mengukur masing masing variable dengan kata lain untuk melihat reliabilitas dari setiap indicator. Nilai factor loading yang tinggi menunjukkan bahwa indicator tersebut memang menjelaskan variable yang diukurnya. Indicator yang memiliki factor loading antara 0,5-0,6 dapat diterima dan sebaliknya jika dibawah nilai tersebut maka akan dihilangkan dalam model saat melakukan pengujian ini. Uji internal onsisteny, merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji reliabilitas sekumpulan indicator dalam mengukur variable yang diukurnya. Nilai yang dilihat adalah nilai composite reliability dan Cronbach"s alpha yang diperoleh dari hasil estimasi SmartPLS. Nilai yang direkomendasikan adalah > 0,60. Uji Discriminant Validity, Pengujian yang dilakukan untuk melihat seberapa besar perbedaan antar variabel. Nilai yang dilihat dalam pengujian ini adalah nilai average variance extracted (AVE) yang

diperoleh sebagai hasil estimasi dimana nilainya harus $> 0,050$. Syarat berikutnya juga harus dipenuhi adalah nilai akar kuadrat dari AVE setiap variabel, harus lebih besar daripada nilai korelasi dengan variabel lainnya.

Hasil

Hubungan antara kepuasan kerja dengan dengan Organizational Citizenship Behaviour.

Dari peingujian hasil peineilitian, teirdapat peingaruih yang positif dan signifikan antara kepuuasan keirja deingan ocb keirja di PT. Roda Majui Bahagia. Hal ini seisuai deingan hasil path coeifficieints deingan nilai original sampeil 0,453 yang meinuinjuikkan angka positif deingan nilai t-hituing 2, 988 lebih beisar dari nilai t-tabeil 1,66 dan nilai p-valuei 0,000 lebih keicil dari 0,05 seihingga dapat dikatakan variabeil kepuuasan keirja beirpeingaruih signifikan teirhadap OCB. hasil ini dapat diinteirpreitasikan bahwa seimakin tinggi kepuuasan keirja maka tingkat OCB juiga seimakin tinggi, dan seibaliknya jika Keipuiasan keirja reindah maka OCB juiga reindah. Seijalan deingan peineilitian yang dilakuikan Nafi & Indrawati (2017) yang meinyatakan ada huibuingan positif yang signifikan antara kepuuasan keirja deingan organizational citizeinship beihavior pada karyawan. Hal ini beirarti bahwa seimakin tinggi kepuuasan keirja maka seimakin tinggi puila organizational citizeinship beihavior, deimikian puila seibaliknya. Seimakin reindah kepuuasan keirja maka seimakin reindah puila organizational citizeinship beihavior. Diduikuing oleh peineilitian yang dilakuikan Ghiseilli dan Brown (dalam As'ad, 2003) meinjeilaskan bahwa ada huibuingan timbal balik antara kepuuasan keirja deingan *Organizational Citizeinship Beihaviour* (OCB).

Ketika kepuuasan keirja tinggi seicara otomatis meimiliki huibuingan yang baik deingan reikan keirjanya hal ini diduikuing deingan hasil peineilitian oleh Ghiseilli dan Brown (dalam Yuiwono (2014) yang meinyatakan bahwa kepuuasan keirja yang tinggi akan meinimbuilkan keinginan uintuik saling meimbantui antara reikan keirja. Keitika kepuuasan keirja reindah otomatis karyawan kuirang bisa maksimal dalam beikeirja kareina tidak meirasa nyaman di lingkuingan keirja teirseibuit.

Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Dari pengujian hasil penelitian, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen Organisasi dengan kepuasan kerja di PT. Roda Maju Bahagia. Hal ini sesuai dengan hasil path coefficients dengan nilai original sample 0,405 yang menunjukkan angka positif dengan nilai t-hitung 3,572 lebih besar dari nilai t-tabel 1,66 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka tingkat kepuasan kerja juga semakin tinggi, dan sebaliknya jika komitmen rendah maka kepuasan kerja juga rendah. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Guinli, dkk. (2010) juga menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja, demikian pula sebaliknya. Semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada karyawan. Jika karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja, karyawan akan cenderung berkomitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Komitmen terhadap organisasi menurut Allen dan Meyer (dalam Ginjar & Baneidita, 2015) sebagai perasaan karyawan untuk wajib tinggal dengan organisasi, perasaan yang dihasilkan dari internalisasi tekanan normatif diberikan pada seorang individu sebelum atau setelah masuk. Chan (2016), dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen yang tinggi dari anggota kelompok akan memberikan energi dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Anggota yang berkomitmen tinggi akan saling menerima, belajar dari anggota yang lain dan berpartisipasi penuh dalam setiap kegiatan organisasi.

Hubungan Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi dengan OCB terhadap pada karyawan di PT. Roda Maju Bahagia.

Hal ini sesuai dengan hasil path coefficients dengan nilai original sample 0,214 yang menunjukkan angka positif dimana nilai t-statistik komitmen organisasi dengan OCB 1,286 lebih kecil dari nilai t-table 1,66 atau dapat dilihat dari nilai p-values nya yang bernilai 0,199 lebih besar dari 0,05. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan Hal serupa telah oleh Nasichudin & Azzuhri (2013) yang menyatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kurniawan (2015) mengatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja

Dari pengujian hasil penelitian, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen Organisasi dengan kepuasan kerja di PT. Roda Maju Bahagia. Hal ini sesuai dengan hasil path coefficients dengan nilai original sample 0,544 yang menunjukkan angka positif dengan nilai t-hitung 4,771 lebih besar dari nilai t-table 1,66 dan nilai p-values 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka tingkat kepuasan kerja juga semakin tinggi, dan sebaliknya jika Motivasi rendah maka kepuasan kerja juga rendah.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahayui (2020) juga menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara motivasi dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja, demikian pula sebaliknya. Semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada karyawan. Didukung oleh penelitian yang dilakukan Simon & Nastalia (2019) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja yang positif. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan yang tinggi akan memengaruhi kepuasan dalam bekerja. Sehingga dapat

dikatakan motivasi merupakan indikator yang mampu membuat seorang pekerja lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya.

Motivasi Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja dengan OCB terhadap pada karyawan di PT. Roda Maju Bahagia. Hal ini sesuai dengan hasil path coefficients dengan nilai original sampel 0,069 yang menunjukkan angka positif dimana nilai t-statistik motivasi kerja dengan OCB 0,490 lebih kecil dari nilai t-tabel 1,66 atau dapat dilihat dari nilai p-values nya yang bernilai 0,624 lebih besar dari 0,05. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alif (2015) yang menyimpulkan bahwa OCB tidak dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja. Artinya, ketika karyawan melakukan pekerjaan diluar job description mereka atau bekerja suka rela melebihi jam kerja, tidak pernah hilang ketika sehari-hari bekerja, datang ke kantor lebih awal jika diperlukan dan tidak menghabiskan waktu dengan keperluan pribadi, maka hal itu bukannya didasari atas motivasi atau kebutuhan untuk mendapat pengakuan atau kebutuhannya untuk berprestasi.

Pembahasan

Hubungan antara kepuasan kerja dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB).

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka tingkat OCB juga semakin tinggi, dan sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka OCB juga rendah. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nafi & Indrawati (2017) yang menyatakan ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*, demikian pula sebaliknya. Semakin rendah kepuasan kerja maka semakin

reindah pula organizational citizenship behavior. Didukung oleh penelitian yang dilakukan Ghiselli dan Brown (dalam As'ad, 2003) menjelaskan bahwa ada hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Ketika kepuasan kerja tinggi secara otomatis memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya hal ini didukung dengan hasil penelitian oleh Ghiselli dan Brown (dalam Yuiwono (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan menimbulkan keinginan untuk saling membantu antara rekan kerja. Ketika kepuasan kerja rendah otomatis karyawan kurang bisa maksimal dalam bekerja karena tidak merasa nyaman di lingkungan kerja tersebut.

Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka tingkat kepuasan kerja juga semakin tinggi, dan sebaliknya jika komitmen rendah maka kepuasan kerja juga rendah. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Guinlui, dkk. (2010) juga menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja, demikian pula sebaliknya. Semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada karyawan. Jika karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja, karyawan akan cenderung berkomitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Komitmen terhadap organisasi menurut Allen dan Meyer (dalam Ginanjar & Baneidita, 2015) sebagai perasaan karyawan untuk wajib tinggal dengan organisasi, perasaan yang dihasilkan dari internalisasi tekanan normatif diberikan pada seorang individu sebelum masuk atau setelah masuk. Chan (2016), dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen yang tinggi dari anggota kelompok akan memberikan energi dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Anggota yang berkomitmen tinggi akan saling menerima, belajar dari anggota yang lain dan berpartisipasi penuh dalam setiap kegiatan organisasi.

Hubungan Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior

Adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan Hal serupa telah oleh Nasichudin & Azzuhri (2013) yang menyatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kurniawan (2015) mengatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahayui (2020) juga menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara motivasi dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja, demikian pula sebaliknya. Semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada karyawan. Didukung oleh penelitian yang dilakukan Simon & Nastalia (2019) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja yang positif. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan dalam bekerja. Sehingga dapat dikatakan motivasi merupakan indikator yang mampu membuat seorang pekerja lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya.

Motivasi Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior

Rizky (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alif (2015) yang menyimpulkan bahwa OCB tidak dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja. Artinya, ketika karyawan melakukan pekerjaan diluar job description mereka atau bekerja suka rela melebihi jam kerja, tidak pernah

hilang ketika sehari-hari bekerja, datang ke kantor lebih awal jika diperlukan dan tidak menghabiskan waktu dengan keperluan pribadi, maka hal itu bisa didasari atas motivasi atau kebutuhan untuk mendapat pengakuan atau kebutuhan untuk berprestasi.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan di PT Roda Majui Bahagia, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan ocb kerja di PT. Roda Majui Bahagia. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka tingkat *Organizational Citizenship Behavior* juga semakin tinggi, dan sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka OCB juga rendah.
2. Pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen Organisasi dengan kepuasan kerja di PT. Roda Majui Bahagia. variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka tingkat kepuasan kerja juga semakin tinggi, dan sebaliknya jika komitmen rendah maka kepuasan kerja juga rendah.
3. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap pada karyawan di PT. Roda Majui Bahagia.
4. Pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen Organisasi dengan kepuasan kerja di PT. Roda Majui Bahagia Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja, demikian pula sebaliknya. Semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada karyawan.
5. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap pada karyawan di PT. Roda Majui Bahagia.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat memberikan saran yaitu:

1. Bagi perusahaan

Manajemen PT. Roda Maju Bahagia sebaiknya memberikan motivasi dan kepuasan kerja bagi karyawan baik internal maupun eksternal untuk lebih dapat meningkatkan OCB pada karyawan dalam bekerja sehingga akan berdampak baik positif bagi organisasi.

2. Bagi Karyawan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan karyawan dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*, Motivasi serta meningkatkan Komitmen organisasi yang akan berdampak baik untuk perusahaan.

3. Bagi akademisi

- a. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan atau tim pada PT. Roda Maju Bahagia dengan responden terbatas. Oleh karena itu penelitian selanjutnya dilakukan dengan responden yang lebih banyak.
- b. Penelitian yang dilakukan hanya menggunakan metode analisis data dengan PLS. Oleh karena itu penelitian selanjutnya menggunakan metode analisis lainnya seperti LISREL, AMOS, dan sebagainya.
- c. Penelitian yang dilakukan hanya menguji pengaruh variabel OCB, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja. Oleh karena itu penelitian selanjutnya menguji variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap OCB karyawan

Kepustakaan

- Anggraini, L. D., Nainggolan, E. E., & Muslikah, E. D. (2020). *Hubungan antara Keadilan Organisasi dengan Keterikatan Kerja pada PT.X Surabaya L. 1(02)*, 190–201.
- Apriana, I. K. K. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Dukungan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Lpd Di Desa Adat Penarungan. *Junal EMAS*, 2, 2774–3020.
- Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R., & Rupp, D. E. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58(2), 164–209. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1791>
- Damayanti, E. (2021). *Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada The Azana Hotel Airport Semarang)*.

- Damayanti, R., Lubis, M. R., & Effendy, S. (2020). Hubungan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 134–142. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i2.307>
- Gautama, K. D., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 749. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9588>
- Hesty Dwi Febriani. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pt. Pelindo Iii (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 19(2), 88–99. <https://doi.org/10.30649/aamama.v19i2.60>
- Irma Kusuma Fitri1*, H. E. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 52–65.
- Kerja, D. K. (2019). *Organizational citizenship behavior*. 5(2), 191–208.
- Korompis, C. (2014). Analisis Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Yayasan Pendidikan Katolik Kota Tomohon. *Prosiding*, 520–532.
- Lubis, M. S. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75–84. <https://doi.org/10.31846/jae.v3i2.176>
- Mahendra, I. M. D., & Surya, I. B. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(9), 242659.
- Maulida, F. R., Dewi, R. S., & Febriana, S. K. T. (2015). Citizenship Behavior Pada Perawat Role Of Organizational Commitment Towards Organizational Citizenship Behavior In Nurses. *Jurnal Ecopsy*, 2(1), 8–12.
- Nafi', C., & Indrawati, E. (2017). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Cv. Elfa'S Kudus. *Empati*, 6(3), 134–145.
- Prasetyo, A. P., & Hayuningrat, H. (2017). Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Harian Umum Fajar Cirebon. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 247–256. <https://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb/article/view/3224>
- Putra, I. P. A. K., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(8), 4447. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i08.p15>
- Putri, Y., & Utami, H. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 46(1), 27–34.

- Sakiman, S. (2019). Peran motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru taman kanak-kanak non-PNS Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, 1(1), 30. <https://doi.org/10.26555/jptp.v1i1.15130>
- Salbiyah, S., & Mahardhika, B. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016. *Jurnal Balance*, 14(2), 1–23.
- Sanhaji, A., Soetjipto, B. E., & Suharto. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Anggota Organisasi (Ocb) Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 1(5), 917–926.
- Simon, A., & G, S. N. (2016). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan di Restaurant Halim Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 4(1), 347–361. <https://www.neliti.com/publications/83104/analisa-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-organizational-citizenship-behaviour-oc>
- Wahyuni, N. P. D. E., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6079. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p11>