

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Erindo Mandiri Prigen

Lailatul Firdausi^{1*}, Khotim Fadhlil²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, Jombang, Indonesia

Alamat: Jl. Garuda No. 9 Tambakberas, Jombang, Jawa Timur, Indonesia

Korespondensi penulis: lalafirdha70@gmail.com*

Abstract. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) refers to voluntary actions that are not directly rewarded by the formal reward system but that contribute to organizational effectiveness. Organizational citizenship behavior (OCB) is a reflection of the added value of employees and contributes to job performance, job satisfaction, and organizational commitment. PT Erindo Mandiri is a company engaged in the production of bottled mineral water. This study aims to evaluate the effect of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB) at PT Erindo Mandiri, as well as to ascertain how HR management can improve company effectiveness through OCB. In this case, the researcher employs an associative method with the objective of discerning the impact of job satisfaction (X1) and organizational commitment (X2) on the organizational citizenship behavior variable (Y) at PT Erindo Mandiri. The results of the research conducted at PT Erindo Mandiri indicate that job satisfaction and organizational commitment exert a positive influence on organizational citizenship behavior (OCB). The conjunction of these two variables engenders augmented individual and collective efficacy, as well as organizational systems that culminate in superior HR performance, characterized by minimal absenteeism and negligible deviations.*

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior (OCB), job satisfaction, organizational commitment.*

Abstrak. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sukarela yang tidak langsung dihargai oleh sistem imbalan formal, namun meningkatkan efektivitas organisasi. OCB mencerminkan nilai tambah karyawan dan berkontribusi pada prestasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. PT Erindo Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi air mineral kemasan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di PT. Erindo Mandiri, serta untuk memahami bagaimana manajemen SDM dapat meningkatkan efektivitas perusahaan melalui OCB. Dalam hal ini peneliti menggunakan metode asosiatif yang memiliki tujuan untuk melihat pengaruh kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y) pada PT Erindo Mandiri. Penelitian di PT Erindo Mandiri menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Kombinasi kedua faktor ini mengarah pada peningkatan efektivitas individu dan kelompok, serta sistem organisasi yang menghasilkan kinerja SDM yang lebih baik dengan absensi yang rendah dan minimnya penyimpangan.*

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior (OCB), kepuasan kerja, komitmen organisasi.*

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset kunci bagi perusahaan, esensial untuk keberhasilan organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif adalah keharusan untuk pertumbuhan dan kompetitifitas. Karyawan yang berdedikasi dan bertanggung jawab, serta bersedia melakukan lebih dari tugas wajib, meningkatkan kualitas kinerja perusahaan. Tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi berkontribusi pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang positif (Aisyah, 2020). Perilaku karyawan di tempat kerja terbagi menjadi perilaku dalam peran resmi (*in role behavior*) dan ekstra peran (*extra role behavior*). Perilaku ekstra peran,

atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, adalah tindakan sukarela yang mendukung fungsi organisasi dan penting untuk efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi, terutama dalam lingkungan bisnis yang kompetitif (Rafique, 2021).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sukarela yang tidak langsung dihargai oleh sistem imbalan formal, namun meningkatkan efektivitas organisasi (Widiastuti & Suaris, 2017). Karyawan dengan OCB cenderung melakukan lebih dari tugas resmi mereka, seperti membantu rekan kerja dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. OCB mencerminkan nilai tambah karyawan dan berkontribusi pada prestasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yang mencakup gaji, jenis pekerjaan, pengembangan SDM, dan hubungan antar rekan kerja. Menurut Keith Davis (1985), kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan dan kondisi mereka. Karyawan yang puas cenderung menunjukkan OCB (Hidayat & Sukardi, 2019).

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah faktor penting yang mendorong perilaku OCB. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung melampaui tanggung jawab, membantu rekan kerja, dan berbicara positif tentang tempat kerjanya. Sementara itu, karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi merasa terikat dan loyal, sehingga mereka lebih cenderung bertahan dan berkontribusi lebih untuk perusahaan. Faktor utama yang mendorong perilaku kewarganegaraan organisasional (OCB) adalah komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen ini mencakup keinginan untuk menjadi anggota yang aktif, berusaha keras untuk organisasi, serta menerima nilai dan tujuan organisasi (Gita et al., 2019). Penelitian oleh Darmawati (2015) menunjukkan bahwa komitmen ini berkontribusi pada OCB, dengan karyawan yang berkomitmen cenderung melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan memberikan kontribusi tambahan untuk organisasi.

PT Erindo Mandiri, yang berlokasi di Jalan Damarwulan 2, Prigen, Pasuruan, Jawa Timur, adalah perusahaan yang didirikan oleh Bapak Tjipto Soedjarwo Tjoek dan bergerak di bidang produksi air mineral kemasan. Perusahaan ini terus berinovasi untuk memenuhi kebutuhan konsumen dan menghadapi persaingan yang semakin ketat. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) di PT. Erindo Mandiri, serta untuk memahami bagaimana manajemen SDM dapat meningkatkan efektivitas perusahaan melalui OCB.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dijelaskan oleh Suliyanto (2018) merupakan studi kuantitatif yang bertujuan untuk mengumpulkan data numerik guna menguji hipotesis tertentu. Metode ini melibatkan penggunaan teknik statistik untuk analisis data. Penelitian ini khususnya bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasional di PT Erindo Madiri. Dalam hal ini peneliti menggunakan metode asosiatif yang memiliki tujuan untuk menemukan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini melihat pengaruh kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap variable *organizational citizenship behavior* (Y) pada PT Erindo Madiri.

Penelitian ini menggunakan tiga metode pengumpulan data: dokumentasi, observasi, dan kuesioner. Dokumentasi melibatkan studi literatur yang relevan dengan topik penelitian. Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung di lokasi PT. Erindo Mandiri untuk mendapatkan data operasional sebagai tambahan. Kuesioner berupa pertanyaan tertulis dengan pilihan ganda, diisi oleh karyawan PT. Erindo Mandiri, dan diolah menggunakan skala Likert untuk analisis data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan angket dengan 27 pertanyaan yang mencakup kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior*. Karyawan PT Erindo Mandiri menjadi responden dengan menggunakan *skala Likert*.

Tabel 1. Skala Pengukuran *Likert*

Pernyataan	BOBOT
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 143 responden yang berusia di atas 20 tahun, dengan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Karakteristik responden mencakup usia, jenis kelamin, dan pekerjaan. Adapun pengelompokan responden berdasarkan usai sebagai berikut:

Tabel 2. Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20-35 Tahun	116	77%
36-45 Tahun	20	14%
46-65 Tahun	7	8%
Jumlah	143	100%

Mayoritas pembeli produk berusia 35-45 tahun, mencakup 77% atau 116 responden. Kelompok usia 25-35 tahun berikutnya dengan 14 responden atau 14%, dan kelompok usia 46-65 tahun tercatat 7 responden, yang merupakan 8% dari total. Adapun pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 3. Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Perempuan	92	64%
Laki-Laki	51	36%
Total	143	100%

Berdasarkan data tabel 4.7 Menunjukkan mayoritas responden merupakan berjenis kelamin Perempuan berjumlah 92 dengan presentase 64 %. Sedangkan untuk jenis Laki-Laki sebanyak 51 atau 36.

Tabel 4. Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMP	45	31%
SMA/SMK	87	61%
D1-S1	11	8%
Total	143	100%

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan mayoritas pendidikan responden SMP Sebanyak 45 orang, SMK sebanyak 87 orang dan D1- S1 sebanyak 11 orang.

3. Data Distribusi Frekuensi Variabel

Distribusi frekuensi mengelompokkan data ke dalam kategori unik, menunjukkan jumlah kemunculan tanpa pengulangan. Penelitian ini memanfaatkan Tingkat Capaian Responden (TCR) untuk mengidentifikasi karakteristik ordinal responden berdasarkan data deskriptif. Rumus TCR sebagai berikut:

$$TCR = \frac{Rata - Rata\ Skor \times 100}{Skor\ Maximum}$$

Keterangan :

TCR =Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

n = Nilai skor jawaban Kriteria interpretasi skor untuk Tingkat Capaian

a) Variabel Kepuasan Kerja

Penelitian ini mengukur kepuasan kerja menggunakan empat indikator: gaji, promosi, jenis pekerjaan, dan rekan kerja. Metode kuantitatif digunakan untuk memberi skor pada jawaban responden, yang kemudian disajikan dalam Tabel 5.

Tabel 5. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Item	Alternatif					Skor	Mean
		STS	TS	C	S	SS		
Gaji	X1.1	0	0	14	56	73	631	4,41
	X1.2	0	5	35	74	29	542	3,79
	X1.3	1	3	34	62	43	654	4,57
Pekerjaan itu Sendiri	X1.4	0	2	50	65	26	634	4,43
	X1.5	0	3	20	76	44	655	4,58
	X1.6	0	5	32	65	41	638	4,46
Promosi	X1.7	0	6	45	53	39	638	4,46
	X1.8	0	2	58	66	17	598	4,18
Rekan Kerja	X1.9	0	3	44	53	43	604	4,22
	X1.10	1	6	27	50	59	653	4,57
						8	6247	4,43

Hasil survei menunjukkan bahwa PT Erindo Mandiri memiliki skor tinggi dalam tiga aspek: ketepatan waktu pembayaran gaji dengan skor 4,57, kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan karyawan dengan skor 4,58, dan kesempatan yang sama untuk pengembangan karir dengan skor 4,46. Responden merasa puas dengan manajemen PT Erindo Mandiri dalam hal pembayaran gaji tepat waktu, penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan, serta promosi yang berbasis pada kinerja dan masa kerja.

b) Variabel Komitmen

Penelitian ini mengkaji komitmen menggunakan tiga indikator: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif, yang diukur melalui 11 pertanyaan dengan skor variatif. Hasil jawaban responden ditampilkan dalam tabel 6.

Tabel 6. Variabel Komitmen

Indikator	Item	Alternatif					Skor	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
Affective Commitment	X2.1	0	1	36	56	50	584	4,08
	X2.2	3	9	32	50	49	562	3,93
Continues commitment	X2.3	1	5	57	40	40	542	3,79
	X2.4	5	3	47	50	38	542	3,79
Normatve commitment	X2.5	1	3	36	51	52	579	4,05
	X2.6	1	1	34	67	40	573	4,01
							3382	3,94

Hasil survei menunjukkan tingkat komitmen karyawan PT ErindoMandiri tinggi, dengan skor rata-rata 4,08. Karyawan bersedia melakukan usaha ekstra di luar tugas yang ditetapkan, tanpa keluhan, dan sesuai SOP. Selain itu, mereka juga peduli terhadap nasib perusahaan, dengan skor rata-rata 4,05, mengindikasikan bahwa mereka merasa pekerjaan mereka terkait erat dengan keberlangsungan perusahaan.

c) Variabel OCB

Penelitian ini mengkaji *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menggunakan lima indikator: Kepedulian, Kesadaran, Kesopanan, Sportivitas, dan Moral Kemasarakayatan. Terdapat sebelas pertanyaan untuk mengukur indikator-indikator tersebut dengan skor yang variatif. Jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan ini disajikan dalam tabel 7.

Tabel 7. Variabel OCB

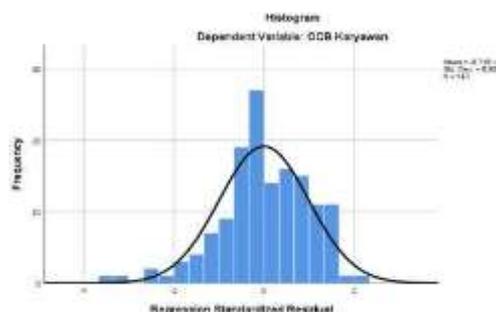
Indikator	Item	Alternatif					Skor	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
Kepedulian	Y1.1	0	4	38	70	33	563	,94
	Y1.2	13	32	37	63	39	635	3,44
Kesadaran	Y1.3	2	2	34	56	49	577	4,03
	Y1.4	1	2	35	59	46	576	4,03
Kesopanan	Y1.5	1	4	40	75	23	544	3,80
	Y1.6	0	4	26	59	54	592	4,14
Sportivitas	Y1.7	1	1	30	76	35	505	3,53
	Y1.8	5	4	41	69	24	532	3,72
	Y1.9	0	4	38	61	40	566	3,96
Moral	Y1.10	1	6	34	66	34	557	3,90
Kemasyarakatan	Y1.11	2	1	29	70	41	576	4,03
							6223	3,96

Tabel Frekuensi menunjukkan bahwa variabel OCB dengan skor rata-rata tertinggi adalah 3,44, yang berkaitan dengan kesiapan menggantikan rekan kerja yang absen atau istirahat. Ini mencerminkan budaya kerja sama di perusahaan, seperti yang terjadi di PT Erindo Mandiri, di mana karyawan saling mendukung untuk kelancaran operasional. Skor tertinggi kedua adalah 4,14, yang menunjukkan kecenderungan menghindari konflik dengan rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Skor ketiga tertinggi adalah 4,03, yang menandakan keinginan karyawan untuk selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan, termasuk mencapai target dan menjaga disiplin, seperti yang terlihat di PT Erindo Mandiri.

4. Uji Asumsi Klasik

a) Hasil uji normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan program SPSS yang mana hasilnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik di atas tampak bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka moderegresi memenuhi asumsi normalitas yang berarti data telah terdistribusi normal.

b) Hasil uji multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menentukan adanya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi (Mulyono, 2019). Nilai *Tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dianalisis menggunakan SPSS dapat mengindikasikan multikolinieritas.

Table 8. Hasil Multikolinearitas

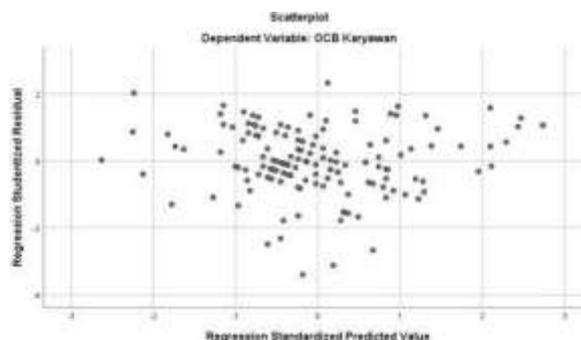
Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,958	3,210		4,037	,000		
	Kepuasan kerja	,614	,080	,544	7,652	,000	,847	1,180
	Komitmen Organisasi	,257	,106	,173	2,436	,016	,847	1,180

a. Dependent Variable: OCB Karyawan

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance information factor* (VIP) tidak terdapat multikolinieritas. Hal ini dikarenakan nilai *tolerance* kepuasan kerja $1,180 > 0,10$, dan komitmen organisasi $1,180 > 0,10$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung permasalahan multikolinearitas, sehingga modal layak digunakan analisis lebih lanjut.

c) Hasil uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menentukan apakah varians residu dalam model regresi konsisten (homoskedastisitas) atau tidak (heteroskedastisitas). Hasil uji ini ditampilkan dalam tabel yang di bawah ini.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji atas, dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik berada diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedestisitas.

5. Uji Regresi Linear Berganda

Data tanggapan responden dianalisis menggunakan SPSS untuk menilai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB karyawan melalui analisis regresi linear berganda, yang hasilnya disajikan dalam tabel.

Table 9. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,958	3,210		4,037	,000		
	Kepuasan kerja	,614	,080	,544	7,652	,000	,847	1,180
	Komitme Organisasi	,257	,106	,173	2,436	,016	,847	1,180

a. Dependent Variable: OCB Karyawan

Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa jika variabel bebas bernilai nol, nilai organisational citizenship behaviour (OCB) adalah 12,958. Setiap peningkatan satu unit dalam kepuasan kerja meningkatkan OCB sebesar 0,614 unit, sementara peningkatan satu unit dalam komitmen organisasi meningkatkan OCB sebesar 0,257 unit. Kepuasan kerja adalah faktor dominan dalam mempengaruhi OCB karyawan, dengan koefisien regresi (β) sebesar 0,544, dibandingkan dengan komitmen organisasi yang memiliki β sebesar 0,173.

6. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji hipotesis koefisien regresi simultan digunakan untuk menentukan apakah variabel independen secara kolektif mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji ditentukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel: jika F hitung lebih kecil, maka tidak ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB karyawan PT Erindo Mandiri; sebaliknya, jika F hitung lebih besar, maka ada pengaruh signifikan.

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1173,541	2	586,770	46,669	,000 ^b
	Residual	1760,207	140	12,573		
	Total	2933,748	142			

a. Dependent Variable: OCB Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja

Dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS diatas didapatkan nilai F hitung 46,669 > F table 3,91. Dengan demikian variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) karyawan PT Erindo Mandiri.

b. Uji T

Uji T dilaksanakan untuk menentukan pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen dengan kriteria sebagai berikut: Jika nilai T hitung lebih kecil dari T tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima, yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, jika T hitung lebih besar dari T tabel, maka H_0 ditolak, menandakan adanya pengaruh yang signifikan. Pada tingkat signifikansi 5%, hasil uji menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB karyawan, dengan nilai T hitung

yang lebih besar dari T tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Namun, untuk komitmen organisasi, tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap OCB karyawan karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 meskipun T hitung lebih besar dari T tabel.

c. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur persentase pengaruh variabel independen, seperti motivasi dan persepsi, terhadap variabel dependen dalam keputusan pembelian. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, dimana 0 berarti tidak ada pengaruh, dan 1 menunjukkan pengaruh penuh.

Table 11. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^{b2}					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,632 ^a	,400	,391	3,546	1,382
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja					
b. Dependent Variable: OCB Karyawan					

Nilai R Square 0,400 menunjukkan 40% OCB karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sementara 60% oleh faktor lain. Nilai R 0,632 menandakan hubungan kuat antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan OCB karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Karyawan PT Erindo Mandiri

Penelitian terhadap 143 responden menunjukkan kepuasan tinggi terhadap ketepatan pembayaran gaji oleh PT Erindo Mandiri, dengan skor rata-rata 4,57. Karyawan merasa pekerjaan mereka sesuai dengan kemampuan, yang tercermin dari skor rata-rata 4,58. Kesempatan yang sama untuk promosi karir juga diapresiasi dengan skor 4,46, menandakan promosi berbasis kinerja dan masa kerja. Hasil pengujian hipotesis menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan, dengan nilai signifikan 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung (7,652) yang lebih besar dari t tabel (1,656), mengindikasikan penerimaan H_a dan penolakan H_o .

Penelitian oleh Pardede et al. (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behaviour (OCB)*. Faktor-faktor seperti kesesuaian gaji dengan standar minimum regional, peluang promosi, kebijakan organisasi, kinerja atasan, lingkungan kerja, dan komunikasi internal berkontribusi terhadap tingkat kepuasan karyawan. Selain itu, pembayaran lembur yang adil juga meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berdampak positif pada perilaku kewarganegaraan organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT Erindo Mandiri

Hasil survei menunjukkan komitmen karyawan PT ErindoMandiri tinggi, tercermin dari skor rata-rata 4,08 untuk usaha ekstra dan 4,05 untuk kepedulian terhadap nasib perusahaan. Namun, analisis statistik menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan komitmen terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), dengan nilai signifikan 0,016 dan t-statistik 2,436 yang lebih rendah dari nilai kritis. Penelitian Rohma dan Rinaldi (2023) juga mendukung temuan ini, dengan t-statistik 1,093 dan p-value 0,275, menunjukkan komitmen organisasi tidak mempengaruhi OCB karyawan Dinas Pendidikan DKI Jakarta.

Penelitian oleh Chabib dan Wahyuningsih (2022) serta Takdir et al. (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (OCB) karyawan PT Erindo Mandiri. Meskipun ada indikasi pengaruh positif, namun tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik. Ini dapat disebabkan oleh tingkat komitmen organisasional yang belum optimal, sehingga tidak berdampak signifikan terhadap peningkatan OCB.

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT Erindo Mandiri

Pengaruh variabel independen kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen organizational citizenship behavior (OCB) dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi. Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26.0 menghasilkan nilai R² sebesar 0,400 berdasarkan uji autokorelasi pada Tabel 4. Artinya, sebesar 40,0% organizational citizenship behavior dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi Sedangkan 60,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa banyak sekali hal yang dapat mempengaruhi organizational citizenship behavior (OCB). Dari hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat kategori hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dihitung dengan nilai R sebesar 0,632 termasuk kategori hubungan yang kuat.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian di PT Erindo Mandiri menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). Kepuasan kerja, yang diukur dari gaji yang memadai, pembagian pekerjaan yang sesuai, peluang pengembangan karir, dan dukungan rekan kerja, berkontribusi terhadap OCB. Demikian pula, komitmen organisasi, yang tercermin dari keterikatan emosional karyawan dan keinginan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya, juga meningkatkan OCB.

Kombinasi kedua faktor ini mengarah pada peningkatan efektivitas individu dan kelompok, serta sistem organisasi yang menghasilkan kinerja SDM yang lebih baik dengan absensi yang rendah dan minimnya penyimpangan.

Penelitian ini menghasilkan dua saran utama. Pertama, perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan untuk mendorong semangat kerja dan loyalitas. Kedua, peneliti berikutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam konteks *organizational citizenship behavior* (OCB) untuk mendapatkan perspektif yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Aisyah, H. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB): Studi kasus pada karyawan STMIK Indonesia Padang. *Journal of Enterprise and Development*, 2(1), 13–21. <https://doi.org/10.20414/jed.v2i01.1837>
- Darmawati, A., Hidayati, L. N., & Herlina, S. D. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Ekonomia*, 9(1), 10–17.
- Gita, P., Charmiati, H. A., Bagus, I., & Surya, K. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud)*, Bali, Indonesia.
- Hidayat, T., & Sukardi. (2019). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada PT. Telkom Indonesia Yogyakarta. *Jurnal Fokus*, 9(September), 241–254.
- Mulyono. (2019). *Analisis uji asumsi klasik – Management*. Binus University.
- Rafique, M. M. A. (2021). Research gap. *Bulk Metallic Glasses and Their Composites*, 6(1), 129–130. <https://doi.org/10.1515/9783110747232-009>
- Widiastuti, T., & Suaris. (2017). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviour (OCB): Studi pada karyawan Kantor Konsultan Manajemen Rizqi. *Fokus Ekonomi*, 12(1), 81–98.