

JURNAL MADANI^{®TM}
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmadani.org

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654

J. Madani., Vol. 3, No. 2, September 2020 (186 - 195)

©2018 Lembaga Kajian Demokrasi

dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)

DOI : <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.109>



Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Mandom Indonesia

Prasetyo Kurniawan

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

dosen02261@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior Pada PT. Mandom Indonesia, mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior Pada PT. Mandom Indonesia, dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior Pada PT. Mandom Indonesia. Metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Sampling yang digunakan sampling jenuh, sedangkan untuk mendapatkan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 67 responden yang kemudian dianalisis pengaruh secara parsial dan simultan dengan menggunakan analisis regresi, koefisien determinasi serta pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F . Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior bersifat positif dan signifikan. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,979 > 1.997)$ dan probability $0,000 < 0,1$ H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior. Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior bersifat positif dan signifikan. Pengujian hipotesis diperoleh $(8,084 > 1.997)$ dan probability $0,000 < 0,1$ H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. Hasil uji simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi bersifat positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Pengujian hipotesis diperoleh $(69,882 > 3,99)$ dan probability $0,000 < 0,1$ sehingga H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior Pada PT. Mandom Indonesia. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior Pada PT. Mandom Indonesia dan secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior pada PT. Mandom Indonesia.

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

Abstract

This study aims to determine the effect of job satisfaction on organizational citizenship behavior at PT. Mandom Indonesia, knowing the effect of organizational commitment on organizational citizenship behavior at PT. Mandom Indonesia, and find out the effect of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior at PT. Mandom Indonesia. The method used is descriptive with an associative approach. Sampling used saturated sampling, whereas to get data done by distributing questionnaires to 67 respondents who then analyzed the influence partially and simultaneously using regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing with t_{test} and F_{test} . The results showed that: The effect of job satisfaction towards organizational citizenship behavior is positive and significant. Hypothesis testing is obtained $t_{count} > t_{table}$

or $(4.979 > 1.997)$ and probability $0.000 < 0.1$ H_1 is accepted meaning there is a positive and significant effect between job satisfaction on organizational citizenship behavior. The effect of organizational commitment on organizational citizenship behavior is positive and significant. Hypothesis testing was obtained $(8.084 > 1.997)$ and a probability of $0.000 < 0.1$ H_2 was accepted meaning that there was a positive and significant influence between organizational commitment to organizational citizenship behavior. Simultaneous test results of job satisfaction and organizational commitment are positive and significant towards organizational citizenship behavior. Hypothesis testing is obtained $(69.882 > 3.99)$ and probability $0.000 < 0.1$ so that H_3 is accepted meaning that there is a positive and significant effect between job satisfaction and organizational commitment to organizational citizenship behavior. Based on the results of this study concluded that job satisfaction partially influences organizational citizenship behavior at PT. Mandom Indonesia, organizational commitment influences organizational citizenship behavior at PT. Mandom Indonesia and simultaneously job satisfaction and organizational commitment affect organizational citizenship behavior at PT. Mandom Indonesia.

Keywords : Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini membutuhkan sumber daya manusia yang dapat memberikan energi positif ke sumber daya lain untuk mencapai tujuan dari organisasi. Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat dominan dalam kegiatan organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang digunakan untuk mensinergikan sumber daya lain untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lain menganggur dan tidak banyak berguna dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia atau karyawan itu sendiri. Sumber daya manusia adalah komposisi tenaga kerja yang memegang posisi tertentu dengan tanggung jawab khusus, melakukan tugas atau bekerja di suatu organisasi untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu aturan tidak resmi yang bersifat sukarela, dengan adanya OCB diharapkan karyawan pada organisasi dapat lebih menyatu dengan lingkungan kerjanya. "*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku yang dilakukan oleh karyawan yang meningkatkan keefektifan organisasi, tetapi bukan merupakan tanggung jawab formal orang tersebut", (King, 2011). "Perlunya OCB dalam perusahaan untuk meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan atasan, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi, membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara

fungsi kelompok, dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan", (Sofyanhadi, 2007).

Penelitian ini dilakukan pada PT Mandom Indonesia Tbk yang merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi merek Gatsby, Pixy, dan Pucelle. Berdasarkan hasil pengamatan penulis pada PT. Mandom Indonesia terkait dengan permasalahan *organizational citizenship behavior* yaitu kurangnya perilaku saling menolong di antara rekan kerja, berdasarkan ketulusan dan kesukarelaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Ini bisa dilihat dari perilaku ketika karyawan lain sedang meminta bantuan kepada rekan kerja, rekan kerja masih enggan atau terlambat untuk mengambil tindakan untuk menolong. Selain itu, masih ada beberapa pekerja yang membentuk kelompok kecil di lingkungan kerja yang membentuk jarak antara individu secara umum, sehingga bantuan timbal balik sukarela hanya terjadi dalam kelompok mereka sendiri. Selain itu masih ada karyawan yang datang terlambat untuk bekerja dan ada karyawan yang apabila tidak datang tidak memberikan kabar.

Banyak faktor yang dapat membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), salah satunya adalah kepuasan kerja. Uhl-Bien (2014:89) mengemukakan, "kepuasan kerja juga terkait dengan perilaku OCB, seorang yang

berperilaku OCB yang baik akan melakukan hal-hal tambahan yang membantu orang lain atau memajukan kinerja organisasi secara keseluruhan”. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menghargai organisasi dengan komitmen mereka terhadap organisasi dan berperilaku seperti anggota yang baik. Dengan kepuasan kerja, karyawan akan melakukan hal-hal yang menurut mereka menyenangkan, seperti membantu rekan kerja melakukan terlalu banyak pekerjaan tanpa merasa tertekan. Karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin merasa lebih mudah untuk berbuat lebih banyak di tempat kerja karena mereka ingin merespons pengalaman positif mereka.

Selain kepuasan kerja, faktor lain yang dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan adalah komitmen organisasi. Kaswan (2015:125), menyatakan bahwa “komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya”. Karyawan dengan tanggung jawab organisasi yang tinggi akan melakukan tugas yang bukan hanya tugas yang menjadi tanggung jawab mereka, tetapi juga akan melakukan pekerjaan lain jika ada karyawan yang tidak dapat melakukan pekerjaan yang tidak dapat dilakukan. Karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi memiliki kebiasaan yang dapat mereka andalkan, mereka berencana untuk tinggal lebih lama di organisasi dan lebih berupaya dalam pekerjaan.

METODE

Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah asosiatif. Menurut Sugiyono (2016:21), “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih, dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk

menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”. Lebih lanjut Sugiyono (2012: 44) menjelaskan “Dengan penelitian asosiatif maka dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan atau tingkat pengaruh variabel bebas (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (*organizational citizenship behavior*).

Populasi dan Sampel

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”, (Sugiyono 2016). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lainnya. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan PT. Mandom Indonesia sebanyak 67 orang.

Sementara itu “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” (Sugiyono 2016) sedangkan Arikunto (2013:174) berpendapat bahwa “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Penelitian ini mengambil teknik pengambilan sampel berfokus pada teknik Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2016) “Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun sampel penelitian ini sebanyak 67 orang.

Analisis Data

Pengujian analisis data dimulai dengan menguji validitas, dan reliabilitas, kemudian melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari: uji normalitas, multikolineritas, dan hetroskedastisitas. Untuk mengetahui pengaruh antar variabel dilakukan pengujian regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f.

HASIL dan PEMBAHASAN

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015:49). “Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya”. Adapun menurut Sutrisno (2016:74), “kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. Sementara itu menurut Mangkunegara (2015:117), “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”

Priansa (2016:292), mengidentifikasi beberapa indikator kepuasan kerja dari lima aspek yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik.
2. Gaji, yaitu sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi, karyawan memandang gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.
3. Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4. Rekan kerja, merupakan tingkat dimana rekan kerja yang pandai dan mendukung secara sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antar pegawai dan atasannya dan dengan pegawai lainnya.
5. Pengawasan yaitu bagi karyawan pengawasan dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Pengawasan yang buruk dapat berakibatkan absensi dan *turnover*.

Komitmen Organisasi

Kaswan (2015:125), menyatakan bahwa “komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya”. Sedangkan Moorhead dan Griffin (2013:73) mengatakan bahwa “Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya”. Kreitner dan Kinicki (2014:165) mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan”.

Kaswan (2015:126) menjelaskan bahwa komitmen organisasi karyawan terdiri atas tiga dimensi yaitu:

1. Komitmen Afektif
Menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya: karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen. Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi.
2. Komitmen Kelanjutan
Komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti: gaji, fasilitas, dan yang lainnya. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen

kelanjutan, antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.

3. Komitmen Normatif

Menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respect sosial, budaya atau agama.

Organizational Citizenship Behavior

“*Organizational Citizenship Behavior* adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu” (Satwika & Himam, 2014). Semantera itu Budihardjo (2014:77) mengemukakan bahwa “OCB memiliki karakteristik perilaku sukarela (*extra-role behaviour*) yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan/tanpa sasaran atau perintah seseorang, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja”. Griffin dan Moorhead (2013:80), mengemukakan bahwa “perilaku OCB mengacu pada perilaku individu yang memberikan kontribusi positif secara keseluruhan untuk organisasi”.

Menurut Titisari (2014:7) indikator-indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

1. Ketidakegoisan (*Altruism*), yaitu perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Indikator ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
2. Sifat berhati-hati (*Conscientiousness*), yaitu

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Indikator ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

3. Sikap sportif (*Sportmanship*), yaitu 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 sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
4. Kesopanan (*Courtesy*), Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki indikator ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.
5. Moral Kemasyarakatan (*Civic Virtue*), yaitu perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Indikator ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Hasil

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:267) “validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Untuk mengetahui apakah data yang digunakan valid dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan tingkat kesalahan (signifikan) 5%.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	$r_{hitung}(X_1)$	$r_{hitung}(X_2)$	$r_{hitung}(Y)$	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,431	0,543	0,363	0,240	Valid
P2	0,782	0,582	0,382	0,240	Valid
P3	0,424	0,739	0,439	0,240	Valid
P4	0,757	0,723	0,551	0,240	Valid
P5	0,719	0,669	0,550	0,240	Valid
P6	0,329	0,738	0,493	0,240	Valid
P7	0,438	0,693	0,722	0,240	Valid
P8	0,706	0,606	0,647	0,240	Valid
P9	0,473	0,749	0,492	0,240	Valid
P10	0,493	0,436	0,477	0,240	Valid

Tabel 1 tersebut menunjukan keseluruhan nilai r_{hitung} berada diatas nilai r_{tabel} dengan demikian seluruh 30 item kuesioner adalah valid.

Uji Reliabilitas

“Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari responden konsisten atau stabil, suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60” (Ghozali, 2016).

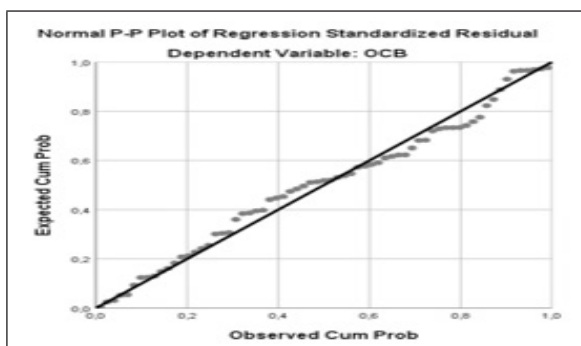
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Kepuasan Kerja (X_1)	0,730
Komitmen Organisasi (X_2)	0,843
Organizational Citizenship Behavior (Y)	,684

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas diperoleh nilai-nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel penelitian menunjukkan diatas 0,60 maka dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel penelitian tersebut adalah reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Gambar 1 menunjukkan bahwa titik sebaran data (distribusi data) mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinertias

“Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas”, (Ghozali, 2016).

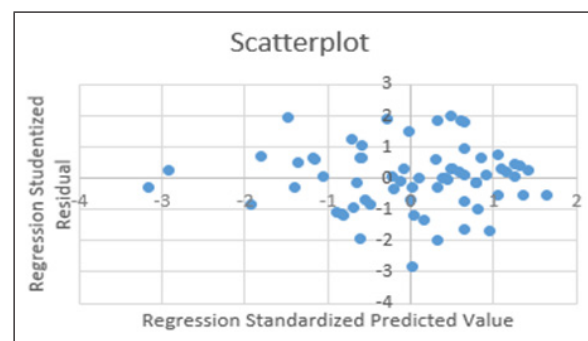
Tabel 3. Uji Multikolinertias

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja	0,860	1,162
Komitmen Organisasi	0,860	1,162

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas memiliki nilai toleransi < 1 dan nilai VIF < 10, dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,232	2,718		4,500	0,000
	Kepuasan Kerja	0,340	0,068	0,376	4,979	0,000
	Komitmen Organisasi	0,374	0,046	0,611	8,084	0,000

a. Dependent Variable: OCB

$$Y = 12,232 + 0,340X_1 + 0,374X_2$$

1. Nilai koefisien kepuasan kerja pada PT. Mandom Indonesia sebesar 0,340 ini menunjukkan bahwa jika variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan yang searah dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik kepuasan kerja maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan menjadi naik sebesar 0,340 satuan.
2. Nilai koefisien komitmen organisasi pada PT. Mandom Indonesia sebesar 0,374 ini menunjukkan bahwa jika variabel komitmen organisasi mempunyai hubungan yang searah dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini mengandung arti bahwa komitmen organisasi yang tinggi, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan naik sebesar 0,374 satuan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (KD) dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat hubungan atau pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 ^a	0,686	0,676	2,374

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

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,686 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada PT. Mandom

Indonesia sebesar 68,6% sedangkan sisanya 31,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Tabel 6. Uji t Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,232	2,718		4,500	0,000
	Kepuasan Kerja	0,340	0,068	0,376	4,979	0,000
	Komitmen Organisasi	0,374	0,046	0,611	8,084	0,000

a. Dependent Variable: OCB

1. Pengujian hipotesis parsial kepuasan kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,979 > 1,997)$ dan *probability* $0,000 < 0,1$ H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Pengujian hipotesis parsial komitmen organisasi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,084 > 1,997)$ dan *probability* $0,000 < 0,1$ H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Uji F (Simultan)

Untuk pengujian pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Mandom Indonesia, dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 10% dan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Tabel 7. Uji Hipotesis Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	787,734	2	393,867	69,882	,000 ^b
	Residual	360,713	64	5,636		
	Total	1148,448	66			

a. Dependent Variable : OCB
b. Predictors: (Constant) : Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis diperoleh $(69,882 > 3,99)$ dan *probability* $0,000 < 0,1$ sehingga H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* PT. Mandom Indonesia.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja

Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil pengujian statistik dapat diketahui bahwa pengaruh kepuasan kerja bersifat positif terhadap *organizational citizenship behavior* dibuktikan dari nilai regresi sebesar 0,340 ini menunjukkan bahwa jika variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan yang searah dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik kepuasan kerja maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan menjadi naik sebesar 0,340 satuan. Sementara dari pengujian hipotesis parsial kepuasan kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,979 > 1.997)$ dan *probability* $0,000 < 0,1$ H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Tri Bodroastuti dan Argi Ruliaji (2016), Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Penelitian Windu dan Adyani (2015), Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Serta penelitian Wida dan Sudharma (2016), Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pengaruh Komitmen Organisasi

Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil pengujian statistik dapat diketahui bahwa pengaruh komitmen organisasi bersifat positif terhadap *organizational citizenship behavior* dibuktikan dari nilai regresi sebesar 0,374 ini menunjukkan bahwa jika variabel komitmen organisasi mempunyai hubungan yang searah dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini mengandung arti bahwa komitmen organisasi yang tinggi, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan naik sebesar 0,374 satuan. Serta pengujian hipotesis parsial komitmen organisasi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,084 > 1.997)$ dan *probability* $0,000 < 0,1$ H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi

terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Bodroastuti dan Ruliaji (2016), Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Penelitian Wida dan Sudharma (2016), Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen

Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil pengujian statistik dapat diketahui bahwa pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi bersifat positif terhadap *organizational citizenship behavior* dibuktikan dari pengujian hipotesis diperoleh $(69,882 > 3,99)$ dan *probability* $0,000 < 0,1$ sehingga H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* PT. Mandom Indonesia. Serta nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,686 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada PT. Mandom Indonesia sebesar 68,6% sedangkan sisanya 31,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Wida dan Sudharma (2016), Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian Intan Nofika Mustikasari (2016), Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* bersifat positif dan signifikan.

Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,979 > 1.997)$ dan $probability\ 0,000 < 0,1$ H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* bersifat positif dan signifikan. Pengujian hipotesis diperoleh $(8,084 > 1.997)$ dan $probability\ 0,000 < 0,1$ H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil uji simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi bersifat positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Pengujian hipotesis diperoleh $(69,882 > 3,99)$ dan $probability\ 0,000 < 0,1$ sehingga H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

PENGHARGAAN

Pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas saran, masukan, dan bantuan, semoga penelitian ini bisa bermanfaat bagi semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, W. D., & Adyani, I. G. A. D. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada PT. Maharani Prema Sakti Denpasar, *Jurnal Universitas Udayana*. Vol.4 No. 12. ISSN 2302-8912.
- Bodroastuti, T., & Rulijaji, A. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal JDEB* Vol.13 No. 1.
- Budihardjo, A. (2014). *Organisasi Menuju Pencapaian Optimum*. Jakarta: Prasetiya Mulya Publishing.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- King, L. A. (2011). *Psikologi Umum Sebuah Pandangan Apresiatif*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kurniawan. P. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *Jenius*, Vol. 3. No. 3.
- Kurniawan, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka, *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1. No. 2.
- Mangkunegara. A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moorhead & Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mustikasari, I. N., & Rahardjo, M. (2016). Analisis Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada Karyawan PT PLN Persero Distribusi Jawa Tengah & DIY), Volume 5, Nomor 1, Tahun 2016, Halaman 1-12, ISSN (Online): 2337-3792.
- Putu, W. I., dan Sudharma, I. N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, *Jurnal Manajemen* Vol 5 No. 7. ISSN 2302-8912.
- Robert, K., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., dan Mary, C. (2015). *Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani*. Jakarta: Erlangga.
- Satwika, P. A., & Hiram, F. (2014). Kinerja Karyawan Berdasarkan Keterbukaan Terhadap Pengalaman, *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi.

Jurnal Psikologi, 41(2), 205-217.

Sengkey, Y. M., dkk. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara, *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.4.

Sofyanhadi, H. (2007). *Transformational Leadership dan Organizational Citizenship Behaviore* di Universitas Widyatama. *Laporan Penelitian Kelompok*. Bandung: Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas

Widyatama.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.

Utama, D. P. P. C., dan Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Bali Rani Hotel, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 4.