

## Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Syukur Terhadap Kepuasan Kerja

Rahmat Aji Laksono<sup>1\*</sup>, Wanodya Kusumastuti<sup>2</sup>, Meriam Esterina<sup>3</sup>  
<sup>1, 2, 3</sup> Universitas Muhammadiyah Purworejo

### ABSTRACT

*This study aims to: (1) knowing the effect of OCB on job satisfaction, (2) knowing the effect of gratitude on job satisfaction and (3) knowing the effect of OCB and gratitude on job satisfaction. This is a quantitative research with a correlational approach which is analyzed using a regression test. The population in this study were non-managerial employees at UKM LTR, Magelang City. The research sample amounted to 85 respondents with saturated sampling technique. The data collection instrument used three psychological scales which were assessed on a Likert scale and had been tested for reading and had met the validity and reliability requirements. Data analysis used multiple linear regression.*

*The results showed that (1) partially OCB variable had a significant positive effect on job satisfaction for LTR UKM employees with a t value of 2,682 and a sig value. 0.009, (2) partially gratitude variable has a significant positive effect on job satisfaction for LTR SME employees with a t value of 5.076 and a sig value. 0.000, (3) simultaneously the OCB variable and the gratitude variable together have a significant positive effect on job satisfaction for LTR SME employees with an F value of 23,102 and a sig value. 0.000. In conclusion, the higher the OCB and Gratitude, the higher the level of job satisfaction that exists in LTR UKM employees.*

**Keywords:** *Organizational Citizenship Behavior, Gratitude, Job Satisfaction*

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh OCB terhadap kepuasan kerja, (2) mengetahui pengaruh syukur terhadap kepuasan kerja dan (3) mengetahui pengaruh OCB dan syukur terhadap kepuasan kerja. Merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional yang di analisis menggunakan uji regresi. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan non-manajerial pada UKM LTR, Kota Magelang. Sampel penelitian berjumlah 85 responden dengan teknik sampling jenuh. Instrumen pengumpulan data menggunakan tiga skala psikologis yang dinilai dengan skala Likert dan sudah diuji baca dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara parsial variabel OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan UKM LTR dengan nilai t 2,682 dan nilai sig. 0,009, (2) secara parsial variabel syukur berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan UKM LTR dengan nilai t 5,076 dan nilai sig. 0,000, (3) secara simultan variabel OCB dan variabel syukur bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan UKM LTR dengan nilai F 23,102 dan nilai sig. 0,000. Kesimpulannya semakin tinggi OCB dan Syukur maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang ada pada karyawan UKM LTR.*

**Katakunci:** *Organizational Citizenship Behavior, Syukur, Kepuasan Kerja*

Received:  
01.01.2020

Revised:  
12.01.2020

Accepted:  
01.01.2021

Available online:  
01.01.2021

<sup>1</sup> Corresponding Author: Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Purworejo, Jl. K.H Ahmad Dahlan No. 3 Purworejo; Email: psikologi@umpwr.ac.id

**Suggested citation:** Laksono, Rahmat Aji Wanodya Kusumastuti, & Meriam Esterina (2022). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Syukur terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Psychosociopreneur*, 2 (1), 1-8. DOI: .....Open Access | URL:<http://jurnal.umpwr.ac.id/index.php/jpsh>

## PENDAHULUAN

Karyawan merupakan faktor produksi yang paling berpengaruh pada keberlangsungan suatu perusahaan. Menggali dan mengembangkan sisi positif manusia sebagai karyawan dapat menghantarkan seseorang pada kebahagiaan yang sesungguhnya. Selain itu, dengan mengembangkan kepuasan pada diri manusia sebagai karyawan hal tersebut dapat menciptakan sesuatu yang positif sehingga memberikan manfaat bagi keberlangsungan organisasi dalam meraih tujuan. Begitu pula halnya dengan karyawan yang memiliki beban kerja di suatu organisasi, karyawan perlu merasakan kepuasan kerja .

Kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi penting dilaksanakan karena menyangkut bagaimana karyawan merasa nyaman dan bahagia pada pekerjaannya. Namun sayangnya karyawan yang bekerja di LTR terdapat beberapa masalah yang terjadi hal tersebut menyebabkan karyawan tidak sepenuhnya merasakan kepuasan kerja yang baik. Masalah-masalah tersebut di antaranya individu kurang puas dengan gaji yang diterima dan tidak sesuai dengan beban kerja, karyawan kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya, kurang puas dengan rekan kerja dan rekan kerja sering mengabaikan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya LTR saja, bahkan setiap organisasi perusahaan menginginkan kepuasan kerja pada karyawan karena berhubungan langsung dengan kinerja karyawan (George & Jones, 2012) maupun produktivitas kerja hingga berpengaruh pada organisasi yang efektif (Robbins & Judge, 2013).

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap (Aamodt, 2009) dan suatu perasaan (Armstrong, 2009) yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sedangkan kepuasan kerja menurut George & Jones, (2012) merupakan suatu kumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki orang tentang pekerjaan mereka saat ini. Selain itu, kepuasan kerja menjadi salah satu sikap kerja yang paling penting dan diteliti dengan baik dalam perilaku organisasi (George & Jones, 2012).

Berdasarkan penelitian terdahulu di temukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Wiranata & Utama, 2016). Hasil penelitian Lukito (2020) dan Lestari & Ghaby (2018) juga menyimpulkan bahwa OCB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Menurut Robbins & Judge (2013) OCB merupakan perilaku diskresioner yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal karyawan dan OCB merupakan perilaku sukarela yang ditunjukkan dengan sikap kooperatif dan tolong menolong melebihi peran dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh organisasi.

Walaupun karyawan bekerja di luar deskripsi pekerjaan, faktanya OCB di dalam suatu organisasi diperlukan untuk meningkatkan produktivitas rekan kerja, manajer, menghemat sumber daya untuk tujuan yang lebih produktif, membantu mengurangi kebutuhan energi sumber daya yang langka untuk fungsi pemeliharaan, mempertahankan karyawan terbaik sehingga menjadikan tempat kerja yang lebih menarik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan, dan meningkatkan efektivitas organisasi (Dewi, 2015).

Selain pengaruh tersebut, syukur juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Buote, 2014). Hasil penelitian Mainaki (2019) menyimpulkan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara syukur dengan kepuasan kerja. Menurut Emmons (2003) syukur merupakan rasa terima kasih dan penghargaan atas keuntungan yang diterima secara interpersonal atau transpersonal dari Tuhan. Melalui bersyukur individu juga dapat mencoba untuk melihat kondisi yang dialaminya dengan sudut pandang yang lebih positif sehingga merasa tidak terbebani dengan situasi yang ada bahkan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan rasa terima kasih atas anugerah berupa situasi yang diterima.

Buote (2014) menyimpulkan bahwa dengan syukur dapat mendorong lingkungan kerja menjadi lebih positif, membuat kepuasan kerja lebih baik, dan kekompakan antar rekan kerja. Karyawan yang bersyukur dengan pekerjaan berimplikasi terhadap organisasi dengan berkurangnya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain (Buote, 2014). Dengan

demikian, karyawan dengan syukur yang baik maka akan berusaha dengan seoptimal mungkin pada kemampuannya. Selain itu, syukur yang baik pada karyawan dapat melihat aspek lain dari pekerjaan mereka yang dapat membuat karyawan tersebut semakin menikmati pekerjaannya, merasakan kenyamanan dalam menjalankan tugas serta kewajibannya, serta masih banyak manfaat lain yang didapatkan dari pekerjaannya dan bisa dimaksimalkan daripada hanya fokus pada kekurangan maupun ketidakpuasan yang dirasakan selama bekerja

Karyawan yang memiliki OCB yang tinggi, karyawan tersebut akan mengupayakan timbal balik yang positif berupa kinerja yang lebih baik (George & Jones, 2012). Karyawan akan terlihat saling membantu antar karyawan; melindungi organisasi baik dari kebakaran, pencurian, vandalisme serta bahaya maupun kemalangan lainnya; membuat saran yang membangun; mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawan lain; dan menyebarkan niat baik di komunitas yang lebih besar (Robbins & Judge, 2013). Sedangkan pada karyawan yang memiliki syukur yang tinggi cenderung melakukan berbagai tindakan yang positif seperti menjalani aktivitas sehari-hari dengan sebaik mungkin, memberikan bantuan kepada orang lain, mengakui segala kebaikan yang diberikan oleh Tuhan, rajin beribadah sebagai tindakan positif yang dilakukan karyawan karena rasa terima kasih atas apa yang diterimanya, sehingga memicu timbulnya rasa kebahagiaan pada karyawan (Prabandari, 2019).

Memiliki OCB dan syukur yang baik maka seorang karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kinerjanya akan meningkat. Oleh karenanya, dengan meningkatkan OCB dan syukur pada organisasi secara tidak langsung dapat mendukung keberhasilan suatu organisasi sehingga dapat dicapai secara optimal atau dengan kata lain OCB dan Syukur memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah pelaku UMKM di Kabupaten Purworejo. Sampel berjumlah 394 orang diambil dengan teknik insidental sampling dan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah minimal sampel. Peneliti melakukan pengumpulan data menggunakan kuesioner elektronik yang disebarluaskan secara daring menggunakan Google Form. Kuesioner dalam penelitian ini terdapat dua skala yaitu skala dukungan sosial dan skala resiliensi. Data dianalisis menggunakan metode korelasional product moment pearson.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang diadaptasi dan dimodifikasi dari kuesioner yang telah digunakan oleh peneliti sebelumnya. Kuesioner resiliensi dalam penelitian ini diadaptasi dan dimodifikasi dari skala yang telah digunakan oleh peneliti sebelumnya yaitu Muh. Nadzir Idrus (2018) menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Reivich & Shatte (2002), dan berjumlah 19 item. Sedangkan untuk kuesioner dukungan sosial dalam penelitian ini diadaptasi dan dimodifikasi dari skala yang telah digunakan oleh peneliti sebelumnya yaitu M. Sulthon Dzul Hilmi (2017), menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Weiss (dalam Nathania & Godwin, 2012), dan berjumlah 22 item.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Penelitian ini melibatkan 85 responden dengan keterangan sebagai berikut:

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	32	37,647 %
	Perempuan	53	62,353 %
Umur	17 tahun - 20 tahun	18	21,176 %
	21 tahun - 24 tahun	36	42,353 %
	25 tahun - 28 tahun	20	23,529 %
	29 tahun - 32 tahun	5	5,882 %
	Lebih dari 33 tahun	6	7,059 %
Pendidikan Terakhir	SD/MI	2	2,353 %
	SMP/MTs	7	8,235 %
	SMA/SMK/ sederajat	72	84,706 %
	Sarjana	4	4,706 %
Masa Kerja	Telah bekerja selama kurang atau sama dengan satu tahun ( $\leq 1$ th)	32	37,647 %
	Telah bekerja selama lebih dari satu tahun ( $> 1$ th)	47	55,294 %
	Telah bekerja selama lebih dari dua tahun ( $> 2$ th)	6	7,059 %

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan. Sedangkan didominasi oleh para karyawan yang berusia 21 tahun - 24 tahun dengan jumlah 36 karyawan dengan persentase 42,353 %. Berdasarkan demografi pendidikan terakhir responden mayoritas lulusan SMA/SMK/ sederajat dengan perolehan jumlah 72 karyawan dengan persentase 84,706 %. Dilihat dari data masa kerja, sebagian besar karyawan adalah Telah bekerja selama lebih dari satu tahun ( $> 1$  th) dengan persentase 55,294 %..

### Uji Asumsi Klasik

#### *Uji Normalitas*

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebaran variabel-variabel yang hendak dikorelasikan berdistribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) pada tingkatan signifikan 0,05 atau 5%. Jika data berdistribusi normal maka analisis statistik dapat memakai pendekatan parametrik, sedangkan jika data tidak berdistribusi normal maka analisis menggunakan pendekatan non parametrik. Hasil uji normalitas menggunakan program SPSS 25 dapat dilihat pada Tabel 5:

**Tabel 2. One Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Variabel	N	Sig.	Status
OCB, Syukur* Kepuasan Kerja	85	0,200	Normal

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,200  $>$  0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

#### *Uji Multikolinearitas*

Uji multikolinearitas menggunakan *Collinearity Statistics* dalam SPSS 25 dapat dilihat pada tabel 6:

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearity**

Variabel	Tolerance	VIF	Status
OCB*Kepuasan Kerja	0,900	1,111	Tidak terjadi gejala multikolinearitas
Syukur*Kepuasan Kerja	0,900	1,111	Tidak terjadi gejala multikolinearitas

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai Tolerance untuk variabel OCB ( $X_1$ ) dan Syukur ( $X_2$ ) sebesar 0,900 > 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel OCB ( $X_1$ ) dan Syukur ( $X_2$ ) adalah 1,111 < 10,00. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan *Rank Spearman's Rho* dalam SPSS 25 dapat dilihat pada tabel 4:

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig. (2-Tailed)	Status
OCB*Kepuasan Kerja	0,957	tidak terdapat masalah atau gejala heteroskedastisitas
Syukur*Kepuasan Kerja	0,890	tidak terdapat masalah atau gejala heteroskedastisitas

Peneliti menggunakan uji non parametrik rank spearman. Diketahui bahwa nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) variabel OCB ( $X_1$ ) sebesar 0,957 dan variabel syukur ( $X_2$ ) sebesar 0,890. Karena nilai kedua variabel independen ( $X$ ) > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model regresi yang pakai untuk penelitian ini layak untuk dilakukan dan terbebas dari heteroskedastisitas.

#### Uji Regresi

Setelah melakukan tahapan uji asumsi klasik tanpa terdapat kendala, maka peneliti melakukan analisis regresi untuk membahas mengenai pengaruh OCB dan Syukur terhadap Kepuasan Kerja. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji t, uji F dan Koefisien determinasi ( $R^2$ ).

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi**

Jenis Pengujian	Model	df	Mean Square	F	Sig.
Uji F	Regresion	2	502,647	23,102	0,000
	Residual	82	21,758		
	Total	84			
Uji t	Variabel	Unstandardized B	Standardized B	t	Sig.
	(Constans)	30,529		4,515	,000
	OCB	0,194	0,250	2,682	0,009
	Syukur	0,354	0,473	5,076	0,000
		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Koefisien Determinasi		0,600	0,360	0,345	4,664

	Sumbangan Efektif (SE)	SE Total	Sumbangan Relatif (SR)
OCB	9,975 %	36,085 %	27,643 %
Syukur	26,110 %		72,357 %

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 5, adapun hasil koefisien determinasi ( $Adj. R^2$ ) dari penelitian ini sebesar 0,360. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel OCB (X1) dan variabel syukur (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 36 %. Sedangkan sisanya 64 % ( $100 \% - 36 \% = 64\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil uji statistik F pada tabel 17 di atas, nilai Sig. diperoleh sebesar 0,000 dan F hitung sebesar 23,102. Karena nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $23,102 > F$  tabel 3,115, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F menunjukkan bahwa variabel OCB (X1) dan syukur (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Sehingga pada uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga diterima atau dengan kata lain OCB (X1) dan syukur (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan hasil Uji t yang di rangkum pada tabel 17 di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel OCB (X1) adalah sebesar 0,009 sedangkan nilai t hitung variabel OCB (X1) adalah sebesar 2,682. Karena nilai Sig.  $0,009 < probabilitas 0,05$  dan nilai t hitung  $2,649 > t$  tabel 1,993, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya terdapat pengaruh positif antara OCB (X1) terhadap kepuasan kerja (Y). Selanjutnya untuk variabel syukur (X2) berdasarkan tabel 14 di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 dan nilai t hitung variabel syukur (X2) adalah sebesar 5,076. Karena nilai Sig.  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $5,936 > t$  tabel 1,993, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya terdapat pengaruh antara syukur (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

## Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara OCB dan syukur terhadap kepuasan kerja pada karyawan UKM LTR. Berdasarkan hasil skoring yang dilakukan, diketahui bahwa variabel OCB, syukur maupun kepuasan kerja pada UKM LTR memiliki rata-rata tinggi. Selain itu, hasil pengujian ditemukan bahwa OCB dan Syukur terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh dengan arah positif sehingga pada masing-masing hipotesis yang diajukan diterima.

### *Pengaruh OCB terhadap Kepuasan Kerja*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa OCB (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan Uji t secara parsial variabel OCB (X1) terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai Sig. sebesar 0,009 dan nilai t hitung sebesar 2,682. Karena nilai Sig.  $0,009 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,649 > t$  tabel 1,993, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) yang berbunyi "OCB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja", **diterima**. OCB merupakan bentuk perilaku yang tidak harus dikerjakan oleh karyawan, tetapi perilaku tersebut dapat membantu kelangsungan hidup dan efektivitas organisasi. Dari hasil tersebut mengindikasikan bahwa OCB yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Utami (2020) menyatakan bahwa OCB memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan BLKPP DIY dan Lestari & Ghaby (2018) menyatakan bahwa OCB berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PG Kreet Baru Malang. Selain itu penelitian Ramadhan (2019) menampilkan bahwa OCB berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada anggota UKM Kommust UIN Malang dan penelitian Sahra (2018) yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Sul-Sel Kota Makassar. Kesimpulannya yaitu apabila OCB yang dialami oleh karyawan UKM LTR mengalami peningkatan, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap UKM LTR sebagai tempat mereka bekerja, begitupun sebaliknya apabila OCB yang dialami karyawan mengalami penurunan, maka kepuasan kerja pun akan menurun.

### *Pengaruh Syukur terhadap Kepuasan Kerja*

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa syukur (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan Uji t secara parsial variabel Syukur (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai Sig. sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 5,076. Karena nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $5,076 > t$  tabel 1,993, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua (H2) yang berbunyi "Syukur berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja" **diterima**.

Syukur yang ada pada manusia menunjukkan adanya hubungan yang positif terhadap kepuasan, gairah hidup dan kebahagiaan (McCullough dkk., 2004). Seperti hasil penelitian Mainaki (2019) yang menyatakan bahwa memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Dengan demikian semakin tinggi kebersyukuran seseorang terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang tersebut. Sebaliknya, semakin rendah kebersyukuran, maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan UKM LTR. Oleh karena itu, setiap karyawan sebaiknya dapat menerapkan sifat kebersyukuran, supaya merasa puas dengan pekerjaan yang sedang ditekuni.

### *Pengaruh Syukur terhadap Kepuasan Kerja*

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa OCB (X1) dan syukur (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan uji hipotesis di perlihatkan pada tabel 17 bagian uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 23,102, nilai Sig. sebesar 0,000 dan nilai koefisien R2 sebesar 0,360. Uji hipotesis tersebut mengandung arti bahwa variabel OCB (X1) dan variabel syukur (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 36 %. Sedangkan sisanya ( $100\% - 36\% = 64\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Karena nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $23,102 > F$  tabel 3,115, maka dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis tiga (H3) yang berbunyi "OCB dan syukur berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja" **diterima**.

Pada konteks organisasi, penerapan syukur membuat karyawan memperhatikan secara seksama manfaat dan aspek-aspek yang menyenangkan dari pekerjaan mereka, hal ini akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan dan memilih tetap berada di organisasi tersebut (Salam dkk., 2020). Sedangkan penerapan OCB dapat membuat suasana lingkungan kerja menjadi lebih nyaman dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka (Lukito, 2020). Diterimanya hipotesis tiga disebabkan karena karyawan bersedia membantu UKM LTR supaya industri tersebut dapat berjalan lebih sukses dan didukung dengan syukur yang baik di tempat mereka bekerja sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi masing-masing variabel memiliki kategori tinggi. Responden atau karyawan UKM LTR sebagian besar menanggapi suka membantu orang lain yang memiliki beban kerja berat karena percaya bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan tulus akan terbayar dan meskipun begitu karyawan lebih memilih untuk tidak mengambil sebuah tindakan untuk mencegah permasalahan dengan rekan kerja sehingga karyawan terlihat tidak peduli dengan rekan kerjanya. Selain hal tersebut salah satu bentuk terima kasih karyawan kepada Tuhan yaitu dengan melakukan segala hal dengan sepenuh hati walaupun keinginan karyawan belum terwujud setidaknya karyawan UKM LTR tetap yakin berprasangka baik bahwa itulah yang terbaik dari-Nya dan menurut karyawan kesempatan hidup yang sudah diberikan Tuhan mereka manfaatkan untuk memberikan kontribusi sebanyak mungkin pada lingkungan sekitar. Menurut karyawan walaupun besaran gaji yang mereka terima cukup untuk memenuhi kebutuhan namun karyawan merasa tunjangan yang diberikan belum sesuai. Berdasarkan analisis deskripsi dan penelitian di lapangan, di tengah hubungan pertemanan antar karyawan yang sangat baik namun karena gaji yang di terima belum sesuai dengan tingkat pendidikan hal tersebut membuat karyawan yang memiliki gelar pendidikan yang lebih tinggi merasa malu dan apabila tidak ada penyesuaian gaji karyawan merasa ingin keluar dari tempat bekerja.

Dengan demikian, karyawan yang memiliki OCB dan syukur yang baik maka karyawan tersebut dengan sukarela akan membantu organisasi dalam menggapai tujuannya. Hasil penelitian ini didukung oleh Cortini dkk. (2019) yang menyebutkan bahwa terdapat tiga tipe

syukur menjadi prediktor kinerja dan kepuasan kerja, selanjutnya penelitian Mainaki (2019) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara kebersyukuran dengan kepuasan kerja selain itu penelitian Utami (2020) menyimpulkan bahwa variabel OCB memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

## SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh pada uji t secara parsial dan uji F secara simultan. Hasil uji t pada variabel OCB terhadap kepuasan kerja memiliki sumbangan pengaruh sebesar 9,975 % dengan arah pengaruh positif sedangkan pada variabel syukur terhadap kepuasan kerja memiliki sumbangan pengaruh sebesar 26,110% dengan arah pengaruh positif. Selanjutnya pada uji F, secara simultan OCB dan syukur terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 36,085% dengan arah pengaruh positif. Artinya, semakin tinggi OCB dan Syukur maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pada karyawan UKM LTR selain hal tersebut terdapat 63,915% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Penelitian ini hanya meneliti mengenai pengaruh OCB dan Syukur terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih lanjut terkait variabel syukur pada ranah industri dan organisasi dan terus mengembangkan variabel tersebut terhadap variabel lainnya. Dengan melakukan pengembangan maka akan dapat menambah khazanah penelitian mengenai syukur pada bidang industri dan organisasi. Selanjutnya, bagi karyawan UKM LTR agar lebih meningkatkan syukur dengan pekerjaan yang di miliki sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

## REFERENSI

- Aamodt, M. G. (2009). *Industrial Organizational Psychology: An Applied Approach*. <http://gen.lib.rus.ec/book/index.php?md5=4725A4BBA2E9D0EDC9A59F065AC0E57B%7D>
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong ' S Handbook Of Human Resource Management Practice* (11 ed.). Kogan Page. <http://196.29.172.66:8080/jspui/bitstream/123456789/2178/1/152.pdf>
- Buote, V. (2014). *Gratitude at Work: Its impact on job satisfaction & sense of community. Plasticity*. <https://plasticitylabs.com/wp-content/uploads/2017/01/Gratitude-At-Work-White-Paper.pdf>
- Dewi, P. L. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Di Pusat Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini , Non Formal , Dan Informal Regional II Semarang*. Dalam Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior* 6th Edition (E. Svendsen (ed.); 6 ed.). *Pearson Education, Inc.*
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Lukito, R. (2020). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo*. *Agora*, 8(2). <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10599>
- Mainaki, R. (2019). *Hubungan Kebersyukuran Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai DINKES Aceh Utara*. Dalam Skripsi. Universitas Muhammadiyah Aceh.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15 ed.). *Pearson Education, Inc.*
- Wiranata, I. B. E., & Utama, I. W. M. (2016). *Organizational Citizenship Behavior, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Professional Commitment Sebagai Prediktor Kepuasan Kerja Karyawan*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12), 7669–7696. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/24169>