

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL
(Studi Pada Karyawan CV. Cahaya Cinta Sejati Wonosobo)**

Nada Selvia

nadaselvia66@gmail.com

Esti Margiyanti Utami

estiutami@umpwr.ac.ad

Agus Saur Utomo

agussaur@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang mau melakukan lebih dari sekedar tugas formal dan mereka mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. SDM yang bersedia memberikan kinerja yang melebihi harapan merupakan ciri perilaku *organizational citizenship behavior*. Beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* diantaranya kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk (1) menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, (2) menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, (3) menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*, (4) menguji pengaruh mediasi komitmen organisasional pada hubungan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi CV. Cahya Cinta Sejati yang berjumlah 158 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria karyawan yang telah bekerja diatas 1 tahun, sehingga diperoleh sampel berjumlah 102 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert* yang masing-masing sudah diuji cobakan serta telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan *SmartPLS 3.0*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, (4) komitmen organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang penting dalam mencapai tujuan organisasi, tidak hanya itu, baik buruknya sebuah organisasi terlihat dari pengelolaan SDM yang mereka miliki. Namun, SDM yang baik saja tidaklah cukup. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang mau melakukan lebih dari sekedar tugas formal dan mereka mau memberikan kinerja yang melebihi harapan (Afandi, 2018:181). SDM yang bersedia

memberikan kinerja yang melebihi harapan memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Robbins dan Judge (2017:19) mendefinisikan OCB sebagai perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja. Tidak hanya itu, organisasi juga membutuhkan dan menginginkan pekerja yang akan melakukan pekerjaan yang tidak dalam deskripsi pekerjaan (Robbins dan Judge, 2017:19). Menurut Wirawan (2013:722) OCB adalah perilaku sukarela ditempat kerja yang dilaksanakan oleh pegawai secara bebas yang di luar persyaratan pekerjaan seseorang dan ketentuan organisasi sehingga tidak ada dalam sistem imbalan organisasi yang jika dilaksanakan oleh pegawai akan meningkatkan berfungsinya organisasi.

OCB dapat dilihat dari perilaku karyawan yang memiliki sikap menolong (*altruism*), berusaha bekerja melebihi yang diharapkan perusahaan (*conscientiousness*), memiliki sikap toleransi pada situasi yang kurang ideal (*sportsmanship*), menjaga hubungan baik dengan rekan kerja (*courtesy*), dan memiliki tanggung jawab pada organisasi (*civic virtue*) (Organ *et al.* dalam Titisari, 2022:7-8). Menurut Baron dan Bryne (2003:250) faktor yang berperan penting dalam kemunculan OCB yaitu kepuasan kerja. OCB dapat timbul dari faktor internal yang berasal dari diri karyawan sendiri, diantaranya karena adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Organ *et al.* dalam Titisari, 2022:15).

Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang sebuah pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2017:46). Sedangkan menurut McShane dan Von Glinow dalam Wibowo (2019:132) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya (Wibowo, 2019:132). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif (Robbins dan Judge, 2017:46).

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi karena memberikan dampak positif terhadap efektivitas organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan tingkatan di mana seseorang menyukai pekerjaannya (Kreitner dan Kinicki, 2014:169). Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan diperoleh dari gaji atau upah yang diberikan, kesempatan promosi, rekan kerja, pengawasan, dan pekerjaan itu sendiri (Luthans, 2006:243). Menurut Luthans (2006:251) kepuasan kerja berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kepuasan kerja berkorelasi moderat dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), orang-orang yang lebih puas dengan pekerjaannya lebih mungkin terlibat *Organizational Citizenship Behavior* (Robbins dan Judge, 2017:53). Penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati dkk. (2016) dan Huda (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Faktor lain yang mempengaruhi OCB menurut Organ *et al.* dalam Titisari (2022:15) adalah komitmen organisasional. Seseorang yang memiliki komitmen organisasional akan menimbulkan OCB (Wirawan, 2013:723). Komitmen organisasional adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia

bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya (Wirawan, 2013:713). Menurut Wibowo (2019:188) komitmen pada dasarnya adalah kesediaan seseorang untuk mengikat diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Komitmen organisasional berkaitan dengan sikap karyawan yang menunjukkan loyalitas dan bagaimana seseorang karyawan mengekspresikan perhatian mereka kepada kebaikan dan kesuksesan organisasi. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi dalam bekerja dan tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan, maka hal ini merupakan modal dasar dalam mendorong tumbuhnya komitmen organisasional (Permatasari, 2017).

Terdapat tiga dimensi komitmen organisasional menurut Meyer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif (2017:28) yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Menurut Luthans (2006:248) terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Puas dan tidak puasnya pegawai terhadap pekerjaannya memengaruhi variabel komitmen organisasional dan perilaku kewargaan organisasi (Wirawan, 2013:699). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi menunjukkan adanya kepuasan kerja yang terpenuhi sehingga memungkinkan karyawan akan berperilaku OCB. OCB juga dapat timbul karena adanya kepuasan kerja yang dirasakan dan dimediasi oleh tingkat komitmen organisasional pada pekerja (Zeinabadi, 2010:1001). Penelitian yang dilakukan oleh Huda (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB.

CV. Cahaya Cinta Sejati Wonosobo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kayu, khususnya pembuatan kayu lapis atau barecore. Perusahaan ini beralamat di Jl. Perbatasan Wonosobo – Purworejo km. 01 Gegerjeruk RT. 02 RW. 06 Desa Burat, Kecamatan Kepil, Kabupaten Wonosobo. Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 176 orang, 158 orang diantaranya bekerja pada bagian produksi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Muhamad Fuad selaku Manager CV. Cahaya Cinta Sejati, diperoleh informasi bahwa karyawan di bagian produksi masih kurang memiliki inisiatif untuk membantu rekan kerjanya karena menganggap itu bukan bagian dari pekerjaannya. Selain itu terdapat hubungan yang kurang baik antara senior dan junior sehingga timbul rasa canggung pada saat bekerja. Masalah lain yang terjadi di CV. Cahaya Cinta Sejati adanya beberapa karyawan merasa kurang puas terhadap gaji atau tunjangan yang diterima. Fenomena lain yang terjadi adalah kurangnya komitmen organisasional pada diri karyawan. Hal ini terlihat dari karyawan yang tidak mematuhi SOP perusahaan dan karyawan kurang memiliki keterlibatan yang relatif kuat terhadap organisasi.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan hubungan kepuasan kerja, OCB, dan komitmen organisasional pada karyawan CV. Cahaya Cinta Sejati. Penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dimediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan CV. Cahaya Cinta Sejati Wonosobo)”.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan CV. Cahaya Cinta Sejati?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan CV. Cahaya Cinta Sejati?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan CV. Cahaya Cinta Sejati?
4. Apakah komitmen organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan CV. Cahaya Cinta Sejati?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Wirawan (2013:722) OCB adalah perilaku sukarela ditempat kerja yang dilaksanakan oleh pegawai secara bebas yang di luar persyaratan pekerjaan seseorang dan ketentuan organisasi sehingga tidak ada dalam sistem imbalan organisasi yang jika dilaksanakan oleh pegawai akan meningkatkan berfungsinya organisasi. Sedangkan menurut Organ *et al.* dalam Titisari (2022:6) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individu karyawan.

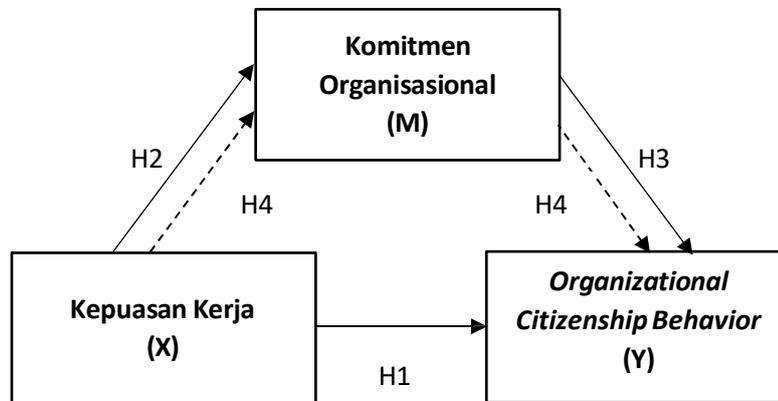
b. Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:243) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2017:46) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang sebuah pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya.

c. Komitmen Organisasional

Menurut Wirawan (2013:713) komitmen organisasional adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi di mana ia menjadi anggotanya. Komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan tingkat seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota (Robbins dan Judge, 2017:47). Allen dan Mayer (1990:1) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah seorang individu atau karyawan yang setia dan mengikatkan dirinya pada organisasi serta berpotensi kecil untuk meninggalkan organisasi.

2. Kerangka Pikir



Keterangan :

—————▶ : Pengaruh Langsung

- - - - -▶ : Pengaruh Tidak Langsung

D. RUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Luthans (2006:251) kepuasan kerja berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kepuasan kerja berkorelasi moderat dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), orang-orang yang lebih puas dengan pekerjaannya lebih mungkin terlibat *Organizational Citizenship Behavior* (Robbins dan Judge, 2017:53).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sholikhah (2022), Wicaksono dan Gazali (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Wirawan (2013:701) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat menimbulkan tingkat komitmen organisasional yang lebih tinggi. Terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Luthans, 2006:248). Menurut Afandi (2018:78) antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Partini dan Dewi (2020), Huda (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) yang diajukan

pada penelitian ini adalah:

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
Menurut Titisari (2022:18) komitmen organisasional merupakan faktor pembentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Komitmen organisasional yang tinggi akan menimbulkan perilaku kewargaan organisasi (Wirawan, 2013:723).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Charmiati dan Surya (2019), Watoni dan Suyono (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H3: Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui mediasi Komitmen Organisasional

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi diantaranya yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Wirawan, 2013:723). Wirawan (2013:699) mengungkapkan bahwa puas dan tidak puasnya pegawai terhadap pekerjaannya memengaruhi komitmen organisasional dan perilaku kewargaan. Zeinabadi (2010:1001-1002) menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi hilang ketika dimediasi komitmen organisasional, ditemukan bahwa kepuasan kerja intrinsik berpengaruh tidak langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui nilai komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitri dkk. (2019) dan Fitri dkk. (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Oleh karena itu, hipotesis keempat (H4) yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H4: Komitmen organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organ *et al.* dalam Titisari (2022:5) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eskplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Menurut Organ *et al.* dalam Titisari (2022:7-8) indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

- 1) Sikap menolong (*Altruism*)
- 2) Sikap sukarela (*Conscientiousness*)
- 3) Sikap toleransi (*Sportmanship*)
- 4) Kebajikan (*Courtesy*)
- 5) Tanggung jawab (*Civic Virtue*)

b. Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:243) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Luthans (2006:243) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji/Upah
- 3) Promosi
- 4) Pengawasan
- 5) Rekan Kerja

c. Komitmen Organisasional

Menurut Mayer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif (2017:24) komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur komitmen organisasional menurut Mayer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif (2017:28) yaitu:

- 1) Komitmen afektif
- 2) Komitmen berkelanjutan
- 3) Komitmen normatif

2. Analisis Data

a. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

1) Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji *convergent validity* indikator refleksif dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0,7 serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5.

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen, menunjukkan masing-masing indikator variabel dalam setiap pernyataan memiliki nilai *outer loading* > 0,7 dan nilai AVE > 0,5. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kuesioner terbukti valid, artinya bahwa butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

2) Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Menurut Ghozali dan Latan (2021:68) validitas diskriminan (*discriminant validity*) berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara untuk menguji validitas *discriminant* dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus lebih dari 0,7.

Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan, diketahui bahwa nilai *outer loading* masing-masing indikator setiap variabel lebih besar dari nilai *cross loading* terhadap variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut telah memenuhi kriteria *discriminant validity* yang diukur dari nilai *cross loading*. Berdasarkan hasil analisis *discriminant validity*, maka dapat dikatakan bahwa

variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid.

3) *Composite Reliability*

Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan melihat nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Dalam melakukan pengujian *rule of thumb* yang digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 (Ghozali dan Latan, 2021:69-70).

Berdasarkan hasil uji *composite reliability* menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dari masing-masing variabel penelitian > 0.7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *Composite Reliability*, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian telah reliabel. Instrumen dikatakan reliabel jika pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

b. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

1) *R-Square*

R-Squares dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai *R-Squares* 0,75 memiliki pengaruh yang kuat, untuk nilai 0,50 memiliki pengaruh yang sedang atau moderat, dan 0,25 memiliki pengaruh yang lemah (Ghozali dan Latan, 2021:73).

Berdasarkan hasil uji *R-Square*, menunjukkan nilai *R-Square* untuk variabel komitmen organisasional sebesar 0,654 yang berarti mempunyai pengaruh sedang (moderat). Hasil ini menunjukkan bahwa 65% variabel komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, sedangkan 35% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Sementara itu, nilai *R-Square* untuk variabel *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai sebesar 0,638 yang berarti mempunyai pengaruh sedang (moderat). Hasil ini menunjukkan bahwa 64% variabel *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasional, sedangkan 36% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

2) Uji signifikansi (*Bootstrapping*)

Selanjutnya evaluasi model dilakukan dengan melihat nilai signifikansi untuk mengetahui pengaruh antar variabel (pengujian hipotesis) melalui prosedur *bootstrapping*. Apabila nilai signifikan terbukti secara statistik yaitu *t-statistic* > 1,96 dengan tingkat signifikansi *p-value* < 0,05 (5%) maka hipotesis diterima (Ghozali dan Latan, 2021:75).

Tabel 1
Hasil Analisis PLS *Bootstrapping* Pengaruh Langsung

Model	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
X -> M	0,809	0,805	22,813	0,000	Positif dan Signifikan
X -> Y	0,300	0,317	2,966	0,004	Positif dan Signifikan
M -> Y	0,537	0,526	5,095	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer dioalah (2024)

Tabel 2
Hasil Analisis PLS *Bootstrapping* Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Model	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
X -> M -> Y	0,434	0,423	5,023	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer dioalah (2024)

F. HASIL PENELITIAN

1. H1: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien jalur antara variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,300 dengan nilai t-statistik sebesar 2,966 dan nilai *p-value* sebesar 0,004. Hasil ini membuktikan hipotesis pertama diterima dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan CV. Cahaya Cinta Sejati maka akan semakin meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* pada diri karyawan.

Diterimanya hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini menunjukkan jika karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja maka mereka akan berbicara positif mengenai organisasi, membantu yang lain, mau melakukan suatu tindakan yang lebih dan di luar kewajibannya secara sukarela. Hasil penelitian ini juga menguatkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sholikhah (2022), Wicaksono dan Gazali (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. H2: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien jalur antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 0,806 dengan

nilai t-statistik sebesar 22,813 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil ini membuktikan

hipotesis kedua diterima dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan CV. Cahaya Cinta Sejati maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasional.

Diterimanya hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini menunjukkan jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka orang tersebut akan bekerja secara maksimal, peduli dengan masa depan organisasi, menyukai tujuan organisasi, dan adanya sikap loyalitas dalam diri karyawan untuk terus bekerja pada organisasi. Hasil penelitian ini juga menguatkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Partini dan Dewi (2020), Huda (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

3. H3: Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien jalur antara variabel komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,537 dengan nilai t-statistik sebesar 5,095 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil ini membuktikan hipotesis ketiga diterima dimana komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan CV. Cahaya Cinta Sejati maka akan semakin meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

Diterimanya hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini menunjukkan jika karyawan berkomitmen terhadap organisasi akan mempunyai rasa kesetiaan terhadap organisasinya. Rasa kesetiaan ini yang akan membuat orang tersebut bersedia berkorban untuk organisasinya seperti mau melakukan sesuatu (pekerjaan) yang diluar kewajibannya, peduli dengan masa depan organisasi, menyukai tujuan organisasi, dan adanya sikap loyalitas dalam diri karyawan untuk terus bekerja pada organisasi. Karyawan yang telah berkomitmen akan menampilkan sikap rela berkorban demi organisasi seperti bersedia bekerja lembur, bersedia mengerjakan tugas yang sebenarnya bukan kewajibannya, membantu rekan kerja yang mempunyai beban kerja berlebih (*overload*) serta selalu mengerjakan dan menyelesaikan seluruh tugas dan kewajiban yang telah diberikan. Hasil penelitian ini juga menguatkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Charmiati dan Surya (2019), Watoni dan Suyono (2019) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

4. H4: Komitmen organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2, diketahui bahwa nilai koefisien jalur antara variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasional sebesar 0,434 dengan nilai t-statistik sebesar 5,023 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil ini membuktikan hipotesis keempat diterima dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui mediasi komitmen organisasional, dalam hal ini berupa mediasi parsial (*partial mediation*). Artinya, kepuasan kerja dapat secara langsung berpengaruh terhadap

organizational citizenship behavior tanpa atau dengan adanya komitmen organisasional sebagai mediasi.

Diterimanya hipotesis keempat (H4) pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang yang ditingkatkan maka akan memperkuat rasa komitmen organisasional pada orang tersebut. Ketika seseorang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya, maka secara langsung atau tidak langsung orang tersebut mau melakukan apapun dan rela berkorban untuk pekerjaannya karena keyakinan dan kesetiaannya terhadap organisasi. Hasil penelitian ini juga menguatkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitri dkk. (2019) dan Fitri dkk. (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimediasi oleh komitmen organisasional.

G. KESIMPULAN

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
3. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. Komitmen organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, teori konsep dan indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Allen, Natalie J., dan Mayer, John P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative comitmen to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Baron, Robert dan Donn Byrne. 2003. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Charmiati, P. G. H. A., & Surya, I. B. K. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Doctoral dissertation, Udayana University). *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 8, No. 3, 1784-1812.
- Fitri, V. C., Purwana, D., & Saptono, A. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PERURI. *Jurnal E-Bis*, Vol. 5, No. 1, 31-44.
- Fitrio, T., Apriansyah, R., Utami, S., & Yaspita, H. 2019. The effect of job satisfaction to organizational citizenship behavior (OCB) mediated by organizational commitment. *International Journal of Scientific Research and Management*, Vol. 7, No. 09, 1300-1310.
- Ghozali, Imam dan Latan, Hengky. 2021. *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Huda, Khasbulloh. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Citayasa Perdana). *Jurnal OPTIMA*, Vol. II. No. 1. 2018.

Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Nurhayati, Diah., et. al. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera di Kota Semarang. *Journal of Management*. Vol. 2. No. 2.
- Partini, N. M. H., & Dewi, A. S. K. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Ocb di Hotel Pertiwi Bisma 2 Ubud. *Doctoral dissertation, Udayana University*, Vol. 9, No. 8, 3082-3104.
- Permatasari, Dora Vicky, 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Panin, Tbk Banjarbaru. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan Edisi Januari-Juni*, Vol. 6, No. 1, ISSN 2541-178X.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sholikhah, C. I. R., & Frianto, A. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Tiara Supermarket. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 10, No. 1, 291-301.
- Titisari, Purnamie. 2022. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Watoni, M. H., & Suyono, J. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal JDM*, Vol. 2, No. 2, 181-193.
- Wibowo. 2019. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wicaksono, T., & Gazali, M. 2021. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel intervening. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, Vol. 5, No. 1, 22-34.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusuf, Ria Mardiana, dan Syarif, Darman. 2017. *Komitmen Organisasi Definisi. Dipengaruhi, dan Mempengaruhi*. Makasar: Nas Media Pusaka.
- Zeinabadi, Hassanreza. 2010. Job Satisfaction and Orgaizational Commitment as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Teachers. *Procedia Social and Behavior Sciences* 5, 998-1003.