

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto

Wahyu Eko Pujianto^{1*}, Afifatus Solikhah², Supriyadi³

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo,

Penulis Korespondensi. Wahyu Eko Pujianto
e-mail: wahyueko.mnj@unusida.ac.id

³Program Studi Ekonomi Syariah, STAI Al Akbar Surabaya,

e-mail: wahyueko.mnj@unusida.ac.id,
afifa.unusida@gmail.com², dyadhie@gmail.com³

ARTIKEL INFO

Artikel History:

Menerima: 13 Juli 2022

Revisi: 22 Agustus 2022

Diterima: 30 Agustus 2022

Tersedia Online: 31 Agustus 2022

Kata kunci :

Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB)

A B S T R A K

Objektif: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang dilakukan secara sukarela dan dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto.

Metode Riset. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif Jumlah sampel sebanyak 70 orang responden karyawan PT.Kerta Rajasa Raya Mojokerto .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto, Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto dan Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT.Kerta Rajasa Raya Mojokerto.

Kesimpulan. penelitian ini menunjukkan bahwa antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan secara simultan kedua variabel independen juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto.

ARTICLE INFO

Artikel History:

Recived: 13 July 2022

Revision: 22 August 2022

Accepted: 30 August 2022

Availible Online: 31 August 2022

A B S T R A C T

Objective Organizational citizenship behavior (OCB) is a behavior is done voluntarily and can provide a positive contribution to the organization. This study aims to determine the effect of organizational commitment and job satisfaction partially and simultaneous on organizational citizenship behavior (OCB) employees at PT.Kerta Rajasa Raya Mojokerto.

Research Method. This research used a quantitative approach The total

Keywords :

Organizational Commitment, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior

sample of 70 respondents employees at PT.Kerta Rajasa Raya Mojokerto .

Results. The research indicated that the organizational commitment have a positive influence and partial significant against organizational citizenship behavior (OCB) at PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto, Job satisfaction have a positive influence and partial significant against organizational citizenship behavior (OCB) at PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto, and Is the positive and significant between variables organizational commitment and Job Satisfaction simultaneously on variables organizational citizenship behavior (OCB) at PT.Kerta Rajasa Raya Mojokerto

Conclusion. The results showed that the variable organizational commitment and job satisfaction partially had a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB) and simultaneous the two independent variables also had a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB) employees at PT.Kerta Rajasa Raya Mojokerto.

© 2022 Strategic: Journal of Management Sciences. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan di era globalisasi mempengaruhi persaingan dunia bisnis semakin kompetitif (Putri et al. 2021). Para pelaku bisnis saling bersaing untuk memenangkan persaingan, kondisi ini menuntut untuk setiap perusahaan perlu menciptakan keunggulan bersaing agar perusahaan tersebut memiliki added value atau nilai lebih dibandingkan perusahaan pesaingnya. Salah satu aspek keunggulan dalam bersaing yang menjadi fokus utama dalam perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu karyawan (Hidayah et al., 2018; Kholifah., 2021; Nurjanah et al., 2020). Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting yang berpengaruh akan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan (Lie, Loist, et al. 2022). Keberhasilan suatu perusahaan bukan terletak pada kecanggihan teknologi dan ketersediaan modal saja, namun sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut (Heryyanto 2022). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Afrianti, Putra, and Sari 2021). Kinerja yang tinggi perlu didukung dengan aktivitas karyawan yang melebihi harapan, perilaku karyawan mengerjakan tugas diluar perannya disebut *organizational citizenship behavior* (OCB) (Fitrio et al., 2019; Visano et al., 2020).

Menurut Pujiyanto and Evendi (2021) *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenal dalam suatu sistem kerja yang secara formal dan secara cepat mampu meningkatkan efektifitas fungsi dalam organisasi. Perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan bersifat secara sukarela dan dipilih sendiri oleh karyawan dan bukan suatu paksaan atau keharusan yang diwajibkan oleh perusahaan (Lie et al. 2021). Perilaku extra-role dalam suatu perusahaan juga dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior* (OCB) dan seseorang yang menampilkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) disebut sebagai karyawan yang baik atau (*good citizen*). Contoh perilaku yang termasuk kelompok OCB adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal atau menyenangkan, memberi saran-saran yang membangun dan tidak membuang-buang waktu di tempat kerja (Anwar., 2021; Somech & Ohayon., 2020).

Organizational citizenship behavior (OCB) dapat meningkatkan produktifitas rekan kerja, artinya dengan adanya bantuan yang diberikan karyawan terhadap rekan kerjanya akan mempercepat penyelesaian tugas sehingga meningkatkan produktifitas rekannya tersebut. *Organizational citizenship behavior* (OCB) juga dapat menghemat sumber daya yang dimiliki

manajemen organisasi secara keseluruhan, artinya apabila karyawan saling tolong-menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan tidak perlu melibatkan pimpinan, konsekuensinya pimpinan dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas yang lain (Krovetz & Rogaway., 2021).

Faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) terbentuk dalam perusahaan, di antaranya karena adanya komitmen organisasi yang tinggi dan kepuasan kerja karyawan. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan suatu organisasi dan mengurangi kemungkinan meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah sejauh mana tingkat seorang karyawan memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Lie, Sofiyani, et al. 2022). Komitmen organisasi tercipta apabila karyawan merasa puas harapan dan kesejahteraan bekerja terpenuhi adil (Kholifah., 2021; Pujiyanto & Evendi., 2021).

Kepuasan kerja juga faktor yang mendorong dan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), karena seorang karyawan yang puas memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan normal. Karyawan yang puas mungkin lebih patuh pada panggilan tugas karena ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif yang pernah dirasakan. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap dan perasaan yang dimiliki seseorang tentang pekerjaan mereka (Ni kadek Berliana., 2021; Zeinabadia., 2010).

Atikah (2020); Jiwa and Arnawa (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa faktor yang menjadi acuan dalam mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan adalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja, dukungan organisasi, persepsi kepemimpinan dan budaya organisasi. Seseorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi dalam bekerja tentunya ia akan merasa bahwa organisasi tempat dia bekerja adalah bagian dari hidupnya, masalah yang ada pada organisasi akan turut difikirkan dan dipecahkan oleh karyawan yang memiliki komitmen tinggi, karyawan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan, sehingga perasaan akan memiliki organisasi tersebutlah yang akan membuat karyawan memiliki kesediaan untuk melakukan hal di luar deskripsi pekerjaannya (Romy et al. 2022).

PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto merupakan perusahaan industri manufacturing yang bergerak pada bidang perajutan karung plastik dengan produknya adalah jumbo bag dan woven bag, salah satu cabang yang terletak di Jln. Raya Milirip, Gading, Ngrame, Kec. Pungging, Mojokerto, Jawa Timur. Perusahaan memiliki visi yaitu menjadi sebagai produsen karung plastik dan aksesorisnya yang terkemuka di dunia dengan menempatkan diri sebagai produsen global di industri karung plastik internasional. Penting adanya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan di PT.Kerta Rajasa Raya Mojokerto agar visi dan misi perusahaan tersebut tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Personalia PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto ditemukan ada beberapa masalah. Masalah yang dianggap sering muncul adalah masalah yang berkaitan dengan indikasi kurangnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan di PT.Kerta Rajasa Raya Mojokerto. Diantaranya adalah karyawan tidak membantu rekan kerjanya yang tidak bisa hadir karena sakit atau tanpa keterangan dan biasanya atasan harus memberikan instruksi terlebih dahulu sehingga baru karyawan ikut membantu menyelesaikannya, terlebih apabila karyawan yang tidak hadir tersebut bekerja dibagian yang pekerjaannya harus selesai hari itu juga. Contohnya di mesin produksi ekstruder (pembuatan benang) tetap harus beroperasi sesuai target akan tetapi karyawan izin tidak hadir, tentu harus ada karyawan yang menggantikan posisi tersebut. Karyawan dengan kepribadian perilaku sukarela diperlukan dalam situasi tersebut, namun biasanya atasan memberikan instruksi

terdahulu kemudian karyawan ikut menyelesaikannya dan perilaku tersebut menunjukkan masih kurangnya perilaku saling membantu secara sukarela sesama rekan kerja.

Fenomena permasalahan yang terkait faktor kepuasan organisasi dan komitmen kerja adalah kebanyakan karyawan tidak tepat waktu dalam jam kerja, banyak karyawan yang sangat suka dengan waktu istirahat dan mayoritas karyawan tidak responsif dalam mengikuti perubahan organisasi. Keadaan tersebut apabila tidak dikendalikan menghambat kinerja perusahaan, sehingga fenomena permasalahan tersebut menunjukkan masih perlu dikembangkannya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada PT.Kerta Rajasa Raya Mojokerto.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, pada penelitian ini penulis mencoba untuk mengkaji secara mendalam pada perilaku karyawan di PT.Kerta Rajasa Raya Mojokerto dari sisi perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) diukur melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “ Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto ”.

Secara umum penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) secara parsial dan simultan pada PT.Kerta Rajasa Raya Mojokerto. Adapun tujuan pada penelitian ini yaitu: 1) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh antara variabel komitmen organisasi secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT.Kerta Rajasa Raya Mojokerto. 2) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh antara variabel kepuasan kerja secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT.Kerta Rajasa Raya Mojokerto. 3) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT.Kerta Rajasa Raya Mojokerto.

2. STUDI LITERATUR

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan proses karyawan mengenali kelompok tertentu untuk tujuan, dan harapan agar statusnya sebagai anggota kelompok tetap bisa dipertahankan. Selain itu komitmen organisasi juga diartikan sebagai kesediaan menjadi bagian dari kelompok, kesediaan bekerja keras terhadap loyalitas terhadap organisasi, kesediaan menerima nilai-nilai dalam organisasi dan bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi dianggap sebagai perilaku yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dimana, karyawan memiliki kepedulian terhadap organisasi, kesuksesan, dan pengembangan lebih lanjut dari organisasi (Eliyana et al., 2019; Nuryadi et al., 2020).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang dirasakan oleh karyawan dalam lingkungan pekerjaannya yang disebabkan oleh terpenuhinya kebutuhan karyawan, kepuasan kerja juga merupakan sikap emosional dari rasa bahagia dan mencintai pekerjaan yang dicerminkan melalui sikap moral seorang karyawan. Kepuasan kerja mampu memberikan dorongan terhadap kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik. Kepuasan kerja menimbulkan perasaan senang terhadap karyawan melalui penilaian dari aspek pengalaman kerja dan pekerjaan yang dilakukan. Salah satu faktor munculnya kepuasan kerja ialah pengembangan karir yang didapatkan oleh karyawan. Semakin banyak aspek dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dapat dirasakan oleh karyawan (Nabawi., 2019; Nuryadi et al., 2020).

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan sikap sukarela dari karyawan untuk melakukan berbagai aktivitas dan sikap perilaku untuk mencapai tujuan organisasi dengan tidak mengharapkan imbalan dan dilakukan tanpa adanya rasa kewajiban atau tekanan dari siapapun. Faktor yang dapat mempengaruhi OCB ialah *quality of work life* (QWL), budaya mutu dan *knowledge management*. OCB dalam sebuah organisasional sangat diperlukan karena terdapat perilaku yang mampu meningkatkan sumber daya dan menurunkan mekanisme pengendalian formal dan hanya menggunakan sedikit biaya dalam pelaksanaannya. OCB dapat dinyatakan sebagai jumlah dari perilaku informal Organisasi. Setiap manajer yang mungkin langsung tertarik untuk menerima OCB dalam Organisasi mereka sendiri karena efek menguntungkan dari perilaku semacam ini terhadap kinerja Organisasi (Aziza & Andriany., 2021; Krovetz & Rogaway., 2021; Pujianto & Evendi., 2021).

Hipotesis

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Bodroastuti and Tirtono (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Priyandini et al., (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Hipotesis 1: komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

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

Hasil penelitian dari Sari et al., (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara Signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur, hal ini juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Yulianto., (2021) dalam penelitiannya ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) Islam. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Tekaheghesang et al., (2016) menunjukkan bahwa koefisien regresi Kepuasan Kerja adalah negatif sebesar -0.042 sehingga, kepuasan kerja mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hipotesis 2: kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bodroastuti & Tirtono, (2019); Lubis, (2019); Sari et al., (2021); Yulianto, (2021) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Priyandini et al., 2020; Tekaheghesang et al., 2016) menemukan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Hipotesis 3: komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

3. METODE Riset

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang analisis datanya sangat dipengaruhi oleh variabel yang dianalisis. Tempat penelitian ini disalah satu cabang perusahaan manufacturing pada bidang perajutan karung woven bag dan jumbo bag pada PT.Kerta Rajasa Raya di Jln. Raya Mlirip, Gading, Ngrame, Kecamatan Pungging, Mojokerto, Jawa Timur. Populasi yang dipakai dalam penelitian ini yaitu menggunakan seluruh karyawan divisi produksi extruder (pembuatan benang) pada PT.Kerta Rajasa Raya Mojokerto yaitu sebanyak 85 karyawan.

Cara menentukan seberapa besar jumlah sampel yang dilakukan dengan menggunakan metode probability sampling dengan teknik proportional simple random sampling. Definisi dari teknik probability merupakan cara menentukan atau pengambilan sebagian anggota yang ada dengan secara sama dari jumlah anggota secara keseluruhan, sedangkan definisi teknik simple random sampling merupakan menentukan jumlah anggota dalam sampel dengan secara acak dari jumlah anggota secara keseluruhan, tanpa melihat jabatan dari anggota tersebut. Maka jumlah keseluruhan anggota dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan divisi produksi extruder (pembuatan benang) pada PT.Kerta Rajasa Raya Mojokerto, dengan menggunakan rumus Slovin berguna menentukan jumlah sampel dari jumlah anggota keseluruhan yang ada (sugiyono, 2021).

Data ini diambil dari sumber utama yaitu karyawan tentang perilaku, sikap dan pendapat atau opini karyawan yang berhubungan dengan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) diperoleh melalui pembagian kuesioner yang berasal dari karyawan PT.Kerta Rajasa Raya Mojokerto. Terkait dengan sumber data sekunder, penulis dapat menggunakan data tersebut sesuai dengan kebutuhannya. Data sekunder yang digunakan adalah jurnal dan literatur buku yang terkait tentang komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai pendukung dalam penelitian.

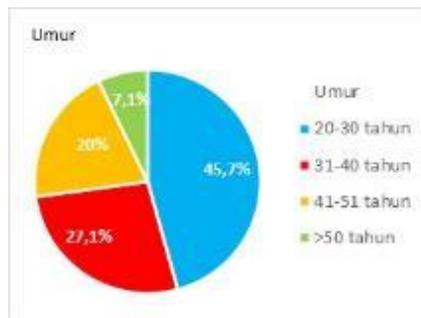
Variabel dalam penelitian ini menggunakan variabel komitmen (X_1) organisasi, kepuasan kerja (X_2) dan *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) indikatornya adalah:

1. Variabel *independent* atau bebas yaitu komitmen organisasi (X_1) dalam penelitian ini yaitu indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi menurut Wibowo (2017) yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif.
2. Kepuasan kerja (X_2) yaitu dalam penelitian ini indikator kepuasan kerja menurut Priansa (2016) yaitu sebagai berikut gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi.
3. Variabel terikat atau disebut variabel *dependent* adalah *organizational citizenship behavior* (Y) merupakan perilaku sukarela karyawan pada PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto yang dilakukan diluar tanggung jawabnya dalam perusahaan dan indikator-indikator yaitu menurut pendapat Titisari (2016) antara lain *altruism, conscientiousness, sportmanship, courtessy* dan *civic virtue*

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kuisisioner dan dianalisis melalui pengujian instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik antara lain uji normalitas, uji heteroskedasitas, uji multikolonieritas, uji autokorelasi dan regresi linear berganda. Penyebaran kuesioner yang dilakukan penulis yaitu secara langsung terhadap setiap responden dan dalam mengumpulkan data sesuai dengan jumlah sampel yang terdapat sebanyak 70 karyawan produksi divisi extruder (pembuatan benang) di PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto. Berikut merupakan deskriptif karakteristik responden yang akan dijadikan sampel oleh penulis untuk memperoleh data:

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur



Gambar. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Sumber: *data primer diolah SPSS 2020*

Berdasarkan pada diagram 4.1 dapat diketahui bahwa responden berumur 20-30 tahun sebanyak 32 orang atau sebesar 45,7%, responden berumur 31-40 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 27,1%, responden berumur 41-50 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 20% dan responden berumur <50 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 7,1%. Berdasarkan pada umur responden, maka dapat dijelaskan bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah responden berumur 20-30 tahun, karena karyawan ketika berumur tersebut memiliki produktifitas tinggi dalam bekerja, sehingga keberadaannya diharapkan memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja di PT.Kerta Rajasa Raya Mojokerto.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

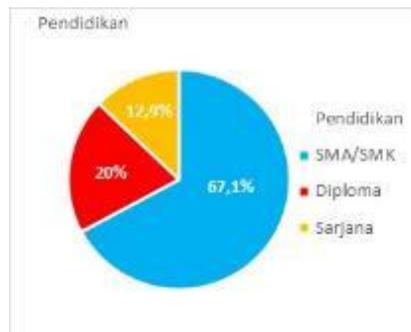


Gambar. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: *data primer diolah SPSS 2020*

Berdasarkan hasil deskripsi responden pada diagram 4.2 diatas diketahui seluruh karyawan produksi divisi extruder (pembuatan benang) berjenis kelamin laki-laki berjumlah 70 orang atau sebanyak 100% dan responden berjenis kelamin perempuan tidak ada pada divisi tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa dimana kinerja karyawan laki-laki lebih produktif dari pada karyawan perempuan.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan



Gambar. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber: *data primer diolah SPSS 2020*

Berdasarkan data diagram 4.3 dapat diketahui tingkat pendidikan SMA/SMK berjumlah 47 orang atau 67,1%, dan tingkat pendidikan diploma berjumlah 14 orang atau 20% dan tingkat pendidikan sarjana yaitu berjumlah 9 orang atau 12,9%. Maka responden terbanyak pada penelitian ini adalah responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK.

Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa pihak perusahaan mempertimbangkan tingkat pendidikan formal dalam bakerja di perusahaan dan pada tingkat pendidikan seperti itu sebagian besar karyawan yang baru menyelesaikan pendidikannya atau fresh graduate, sehingga rasa ingin tahu dalam mengembangkan pengetahuan masih sangat besar.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja



Gambar. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Sumber: *data primer diolah SPSS 2020*

Berdasarkan hasil dari deskripsi diagram 4.4 menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja <2 tahun berjumlah 17 orang atau sebanyak 24,3%, responden dengan masa kerja 3-5 tahun berjumlah 26 orang atau 37,1%, sedangkan responden dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 18 orang atau sebanyak 25,7% dan responden dengan masa kerja >10 tahun berjumlah 9 orang atau sebanyak 12,9%. Maka responden dalam penelitian ini didominasi dengan responden masa kerjanya 3-5 tahun.

Deskripsi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel

Hasil penelitian menggunakan variabel komitmen organisasi terdiri 6 butir pernyataan sedangkan kepuasan kerja terdiri 9 butir pernyataan dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terdiri 5 butir pernyataan. Persepsi responden tentang variabel dijelaskan pada tabel distribusi berikut:

a. Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan data yang telah diolah diukur menggunakan enam butir pernyataan menunjukkan bahwa secara keseluruhan indikator tentang tanggapan responden terhadap komitmen organisasi memperoleh nilai mean yang mendekati atau lebih dari angka empat yang berarti setuju. Indikator yang mempunyai nilai mean tertinggi yaitu indikator (X1.1) sebesar 4,442 dengan pernyataan yang menjelaskan bahwa karyawan merasa nyaman dan dihargai menjadi bagian dari organisasi pada perusahaan PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto.

b. Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan data yang telah diolah diukur menggunakan sembilan butir pernyataan menunjukkan bahwa secara keseluruhan indikator tanggapan responden terhadap kepuasan kerja memperoleh nilai mean mendekati atau lebih dari angka empat yang berarti setuju. Indikator yang mempunyai nilai mean tertinggi yaitu indikator (X2.1) sebesar 4,610 dengan pernyataan yang menjelaskan bahwa karyawan merasa puas dalam mendapatkan gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya di PT.Kerta Rajasa Raya Mojokerto.

c. Tanggapan Responden Variabel *Organizational Citizensip Behavior*

Berdasarkan data yang telah diolah diukur menggunakan lima butir menunjukkan bahwa secara keseluruhan indikator tanggapan responden terhadap variabel *organizational citizensip behavior* (OCB) memperoleh nilai mean mendekati atau lebih dari angka empat yang berarti setuju. Indikator yang mempunyai nilai mean tertinggi yaitu indikator (Y5) sebesar 4,428 dengan pernyataan yang menjelaskan bahwa karyawan rutin dalam mengikuti dan berpartisipasi di setiap kegiatan yang diadakan pada PT.Kerta Rajasa Raya Mojokerto.

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Butir Kuesioner

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,651	0,2352	Valid
X1.2	0,762	0,2352	Valid
X1.3	0,776	0,2352	Valid
X1.4	0,697	0,2352	Valid
X1.5	0,748	0,2352	Valid
X1.6	0,673	0,2352	Valid
X1.1	0,712	0,2352	Valid
X1.2	0,726	0,2352	Valid
X1.3	0,811	0,2352	Valid
X1.4	0,812	0,2352	Valid
X1.5	0,817	0,2352	Valid
X1.6	0,750	0,2352	Valid
X1.7	0,718	0,2352	Valid
X1.8	0,560	0,2352	Valid
X1.9	0,481	0,2352	Valid
Y1	0,838	0,2352	Valid
Y2	0,838	0,2352	Valid
Y3	0,518	0,2352	Valid
Y4	0,766	0,2352	Valid
Y5	0,813	0,2352	Valid

Berdasarkan pada tabel 1 diatas merupakan hasil dari olah output SPSS dimana dapat diketahui bahwa hasil uji validitas masing-masing variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior (OCB) menunjukkan butir pernyataan yang memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,2352), maka disimpulkan hasil uji validitas bahwa semua butir pernyataan yang digunakan yaitu valid.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardi Coefficients	Standar Coefficie	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta		
Constant	2,142	1,462		1,466	,147
X1	,243	,068	,290	3,580	,001
X2	,365	,046	,643	7,951	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada tabel 2 bahwa nilai konstanta sebesar 2,142 dan koefisien regresi $b_1 = 0,243$, $b_2 = 0,365$. Nilai konstanta dan koefisien regresi (α, b_1, b_2) dimasukan dalam persamaan regresi linear berganda berikut ini:

$$Y = 2,142 + 0,243X_1 + 0,365X_2 + e$$

Penjelasan terkait persamaan regresi berganda ini adalah sebagai berikut :

a = nilai konstanta sebesar 2,142. Hal ini menunjukkan jika variabel komitmen organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) nilainya adalah 0 (nol), maka variabel organizational citizenship behavior (OCB) (Y) nilainya sebesar 2,142 satuan.

b_1 = koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,243. Nilai koefisien ini menunjukkan jika nilai variabel komitmen organisasi (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan nilai dari variabel terikat yaitu organizational citizenship behavior (OCB) (Y) sebesar 0,243 satuan nilainya tetap atau konstan.

b_2 = koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,365. Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel kepuasan kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel terikat yaitu organizational citizenship behavior (OCB) (Y) sebesar 0,365 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas nilainya tetap atau konstan.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 3 Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandard	Standar			
	Coefficients	Coefficients			
	B	Std. Error			
1 Constant	2,142	1,462		1,466	,147
X1	,243	,068	,290	3,580	,001
X2	,365	,046	,643	7,951	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 3 diatas dalam menentukan rumus t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah $df=n-k-1$ ($df=70-2-1=67$) sehingga diperoleh nilai t_{tabel} adalah 1,66792. Hasil uji hipotesis secara parsial sebagai berikut:

- Variabel komitmen organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) memperoleh nilai ($t_{hitung}=3,580$) > ($t_{tabel}=1,66792$) dan nilai signifikan sebesar 0,001 ($0,001<0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), dengan demikian maka disimpulkan hipotesis pertama (H1) diterima.
- Variabel kepuasan kerja terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) memperoleh nilai sebesar ($t_{hitung}=7,951$) > ($t_{tabel}=1,66792$) dan nilai signifikan sebesar ($0,000<0,05$). Maka dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), dengan demikian maka disimpulkan hipotesis kedua (H2) diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 3 Uji t (Parsial)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	366,376	2	183,188	88,548	,000 ^b
Residual	138,610	67	2,069		
Total	504,986	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari hasil uji pada tabel 3 di atas diperoleh nilai ($F_{hitung}=88,548$). Rumus dalam menentukan F_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% diketahui bahwa F_{tabel} dengan $df1=k$ (jumlah variabel)-1=3-1=2 dan $df2 = n$ (jumlah sampel)-k=70-2=68, maka diperoleh hasil ($F_{tabel} = 3,13$).

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai $F_{hitung}=88,548$ dan nilai signifikansi=0,000. Sehingga menunjukkan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($88,548 > 3,13$) dengan nilai signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan

komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), dengan demikian hipotesis ketiga (H3) diterima.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto. Selanjutnya kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto. Serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Universitas Nahdlatul Ulama dan PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, A. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Juripol*, 4(1), 35–46. <https://doi.org/10.33395/JURIPOL.V4I1.10963>.
- Afrianti, Vira, Ramdani Bayu Putra, and Selvi Yona Sari. 2021. “Pengaruh Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang.” *Strategic: Journal of Management Sciences* 1(2):70–79.
- Atikah, A. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organization Citizenship Behaviour (Ocb) Di Pt. Ching Luh Indonesia. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 281–294. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1531>
- Aziza, N., & Andriany, L. M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Dengan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 1(01), 50–65. <https://doi.org/10.32815/jpro.v1i01.344>
- Bodroastuti, T., & Tirtono, T. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Solusi*, 17(2). <https://doi.org/10.26623/V17I2.1463>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/J.IEDEEN.2019.05.001>
- Fitrio, T., Apriansyahb, R., Utamic, S., & Yaspitad, H. (2019). The Effect of Job Satisfaction to Organizational Citizenship Behavior (OCB) Mediated by Organizational Commitment. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 7(9), 1300–1310. <https://doi.org/10.18535/ijsrm/v7i9.em01>.
- Heryyanto, Asep. 2022. “Bagaimana Kelelahan Kerja, Tanggung Jawab Dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Studi Empiris.” *Strategic: Journal of Management Sciences* 2(1):6–17.

- Hidayah, S., Harnoto, □, Perilaku, P., Organisasi, K., Keadilan, P., Kepuasan, D., Terhadap, K., & Karyawan, K. (2018). Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Perception of Justice and Job Satisfaction on Employee Performance. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 9(2), 170–178. <https://doi.org/10.15294/JDM.V9I2.14191>
- Jiwa, I. D. N. A., & Arnawa, G. (2019). Anteseden Inovasi, Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Ukm Garam Rakyat Di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(1), 1–15. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i1.174>
- Kholifah, S. (2021). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember. *Jurnal Sosial Sains*, 1(9), 1.082-1.091. <https://doi.org/10.36418/SOSAINS.V1I9.203>
- Krovetz, T., & Rogaway, P. (2021). The Design and Evolution of OCB. *Journal of Cryptology*, 34(4). <https://doi.org/10.1007/S00145-021-09399-8>.
- Lie, Darwin, Marisi Butarbutar, Lora Ekana Nainggolan, and Hendrik Pantas. 2021. “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata.” *Strategic: Journal of Management Sciences* 1(1):32–46.
- Lie, Darwin, Christine Loist, Ady Inrawan, Edy Dharma, and Yulianda Ranuwisastri. 2022. “Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kerja Sama Tim Karyawan Non Medis Pada PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar Darwin.” *Strategic: Journal of Management Sciences* 2(1):25–31.
- Lie, Darwin, Sofiyon Sofiyon, Ni Made Ayu Gemuh Rasa Astiti, Ni Putu Maha Lina, and Acai Sudirman. 2022. “The Importance of Quality of Work-Life on Teacher Organizational Citizenship Behavior: Consequences of Leader-Member Exchange and Organizational Commitment.” *Jurnal Pendidikan Progresif* 12(3):994–1007.
- Lubis, M. S. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75–84. <https://doi.org/10.31846/jae.v3i2.176>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Ni kadek Berliana, I. W. S. & N. N. A. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Dukungan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Kindo Ritel Prima. *Jurnal Emas*, 2, 1–10.
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business & Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>
- Nuryadi, A., Subiyanto, E. D., & Kurniawan, I. S. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja: Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Outcome. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 65–71. <https://doi.org/10.32528/JMBI.V6I1.3535>
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. CV Alfabeta.

- <http://perpus.bandungkab.go.id/opac/detail-opac?id=6713>
- Priyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari*. 1(2), 153–162. <https://www.mendeley.com/catalogue/0085e8e3-279c-34cf-901c-7fec1c2a1599/>
- Pujianto, W. E., & Evendi. (2021). *Pengaruh Budaya Mutu, Tingkat Quality of Work Life (QWL) Dan Knowledge Management Terhadap Organization Citizenship Behavior*. GREENOMIKA. <https://journal.unusida.ac.id/index.php/gnk/article/view/463>.
- Putri, Debi Eka, I. Putu Sugih Arta, Novia Ruth Silaen, Sabar LT Simatupang, Steven Tubagus, Usep Setiawan, Acai Sudirman, Eka Hendrayani, Unggul Basoeky, Ambar Sri Lestari, Fitriani, and Mochamad Sugiarto. 2021. *Manajemen Perubahan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Romy, Elly, Andi Tenri Pada, Neneng Susanti, Hesti Umiyati, and Acai Sudirman. 2022. "Analyzing the Antecedents and Consequences of Teacher Job Satisfaction in the Digital 4.0 Era." *Jurnal Pendidikan Progresif* 12(3):1282–99.
- Sari, E., Anggraini, D. K., & Dharmawan, Y. Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur. *Visionist*, 10(1), 20.
- Somech, A., & Ohayon, B. El. (2020). The trickle-down effect of OCB in schools: the link between leader OCB and team OCB. *Journal of Educational Administration*, 58(6), 629–643. <https://doi.org/10.1108/JEA-03-2019-0056/FULL/PDF>
- Sugiyono, undefined prof. dr. (2021). *prof. dr. sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. <https://www.mendeley.com/catalogue/ec64953d-6bc0-3963-9ed5-5759b7c640bf/>
- Tekaheghesang, H., Lengkong, V. P. K., & M.Sendow, G. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Pemberdayaan Psikologis Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Pt Jasa Raharja (Persero) Manado. *Emba*, 4(4), 1013–1024.
- Titisari, P. (2016). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Mitra Wacana Media.
- Visano, M. A., Noermijati, N. A., Ramli, N. Y., Syah, T. Y. R., & Sari, Y. J. (2020). The Implication Of Job Satisfaction That Influence Workers To Practice Organizational Citizenship Behavior (Ocb) In The Work Place. *Archives of Business Research*, 8(5)/
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (Edisi keli). Rajawali Pers.
- Yulianto, N. A. B. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Islam. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(2), 41–47.
- Zeinabadia, H. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5, 998–1003. <https://doi.org/10.1016/J.SBSPRO.2010.07.225>