

PENGARUH KEPUASAN KERJA, LOYALITAS, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN PT. HARI MUKTI TEKNIK

Dyko Utomo¹, Didik Subiyanto², Epsilandri Septyarini³

¹Mahasiswa Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

^{2,3}Dosen Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

¹Email : Dykoutama123@gmail.com

URL: <https://ejournal.stkipjb.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/2382>

DOI : <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v6i1.2382>

Abstract

The aim of the research is to understand the effect of job satisfaction, loyalty, and organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior partially, as well as the effect of job satisfaction, loyalty, organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior simultaneously in employees of PT. Yogyakarta Technical Mukti Day. The research method used is quantitative with a population of 42 employees. The sample uses non-probability sampling or saturated sampling, with the entire population of 42 employees being the sample. The data acquisition was then processed using the Statistical Package for the Social Science version 22 for windows. Using a questionnaire data collection technique with google form for employees of PT. Yogyakarta Technical Mukti Day. The research data analysis technique includes the validity test, reliability test, descriptive analysis test, multiple linear regression test, classical assumption test through F test and T test, and coefficient of determination test. The conclusion of the research is that the variables of job satisfaction, loyalty, organizational commitment partially have an influence on OCB in employees of PT. Yogyakarta Technical Mukti Day. The results of the study concluded that simultaneously the variables of job satisfaction, loyalty and organizational commitment simultaneously gave an influence on Organizational Citizenship Behavior on employees of PT. Yogyakarta Technical Mukti Day

Keyword: *Job Satisfaction, Loyalty, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Abstrak

Penelitian ini tujuannya guna memahami pengaruh Kepuasan kerja, Loyalitas, dan Komitmen Organisasi Pada Organizational Citizenship Behavior secara parsial, serta pengaruh kepuasan kerja, loyalitas, komitmen organisasi pada *Organizational Citizenship Behavior* secara simultan di karyawan PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta. Metode penelitian yang dipergunakan yaitu kuantitatif dengan populasi sejumlah 42 karyawan. Contoh menggunakan sampling non-probabilitas atau sampling jenuh, dengan seluruh populasi 42 karyawan menjadi sampel. Perolehan data selanjutnya diolah mempergunakan *Statistical Package for the Social Science* versi 22 untuk *windows*. Mempergunakan teknik pengumpulan data angket dengan *google form* untuk karyawan PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta. Teknik analisis data penelitian mencakup atas pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis deskriptif, uji regresi liner berganda, uji asumsi klasik melalui uji F dan uji T, dan uji koefisien determinasi. Kesimpulan hasil penelitian bahwasanya variabel kepuasan kerja, loyalitas, komitmen organisasi dengan parsial memberi pengaruh pada OCB di karyawan PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja, loyalitas maupun komitmen organisasi dengan bersamaan memberi pengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Loyalitas, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Pendahuluan

Dalam keberlangsungan organisasi bisnis, memiliki suatu faktor terpenting yaitu sumber daya manusia. Karena pada organisasi yang efektif, karyawan menjadi nilai untuk menunjukkan seberapa kuat organisasi bisnis itu bersaing. Setiap perusahaan dituntut menghadirkan kebijakan maupun strategi yang efektif untuk meningkatkan SDM terkait persaingan usaha tersebut. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi mencakup; karyawan, manager, direktur, dan lainnya yang turut menjadi bagian dari keberlangsungan suatu perusahaan. Sehingga, suatu organisasi tidak hanya memerlukan karyawan yang cerdas akan tetapi juga memerlukan karyawan yang mempunyai semangat ikhlas bekerja di luar tanggung jawabnya (Banahene, Ahudey, 2017). Pemahaman yang dibutuhkan dalam pemberdayaan manusia yakni mengenai perilaku karyawan dikarenakan hal tersebut sebagai syarat salah satunya dari keberlanjutan suatu organisasi. Bentuk yang diambil oleh perilaku karyawan yakni: (1) perilaku tambahan di luar deskripsi pekerjaan (*extra-role*) dan (2) perilaku seperti yang diharapkan oleh pekerjaan deskripsi (*intra-role*). *Organizational Citizenship Behavior* yaitu perilaku tambahan di luar gambaran pekerjaan dalam organisasi (Iskandar et al., 2019).

Semenjak trend *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Perilaku kewargaan organisasional dikemukakan oleh (Bateman, T. S., & Organ, 1983), Hal ini menjadi topik yang menarik hingga banyak penelitian mengenai OCB di Indonesia. OCB dapat berkontribusi terhadap organisasi berupa meningkatkan produktifitas manajer dan rekan kerja, mampu menghemat sumber daya organisasi serta majemen secara menyeluruh, mampu meningkatkan organisasi beradaptasi dengan adanya perubahan lingkungan dan dapat meningkatkan stabilitas organisasi Menurut (Podsakoff et al., 1997). Menurut Wirawan (2017:780) *OCB* yakni sikap sukarela pada lokasi kerja dimana karyawan melakukannya secara bebas, perilaku sukarela tidak termasuk dalam persyaratan organisasi atau persyaratan pekerjaan seseorang sehingga tidak dikaitkan dengan sistem penghargaan organisasi tetapi apabila diterapkan akan meningkatkan fungsi dari suatu organisasi (Muchtadin & Chaerudin, 2020).

Kepuasan kerja ialah faktor terpenting yang mampu mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, kepuasan kerja karyawan yang diibaratkan menjadi penentuan terpenting dari OCB. Pegawai akan berbicara baik terhadap organisasinya apabila merasa puas, selain itu akan membantu individu lainnya, serta pegawai akan bangga melampaui tuntutan tugas dikarenakan pegawai berkeinginan membalas pengalaman organisasi (Yusnaena & Sisca, 2017). Penelitian menunjukkan hasil bahwasanya secara positif signifikan variabel kepuasan kerja memberi pengaruh pada OCB karyawan di sebuah perusahaan. Menandakan makin besar kepuasan kerja yang dirasakan sehingga makin besar OCB pegawai (Rizky Marisa Utami, 2016). Seperti halnya penelitian dari (PURWANTO et al., 2021) yang membuktikan juga bahwasanya secara positif kepuasan kerja memberi pengaruh pada *OCB*.

Pegawai yang memiliki komitmen pada organisasi akan cenderung mengerjakan tugas wajibnya dan tugas kerja di luar dari kewajibannya, tidak keberatan membantu menyelesaikan tugas karyawan lain apabila rekan kerja tidak mampu mengerjakan, hal tersebut lakukan atas dasar demi terwujudnya tujuan yang organisasi harapkan tanpa adanya perbandingan pada kemampuannya dengan karyawan lain (kadek andi darmawan & Satrya, 2018). Komitmen organisasi yakni faktor terpenting yang salah satunya perannya untuk menciptakan peran ekstra pegawai (Vipraprastha dkk., 2018). Komitmen organisasional yakni *refleksi* dari sikap loyalitas pegawai dalam perusahaan maupun merupakan kegiatan berkelanjutan dimana anggota organisasi menunjukkan perhatian pada organisasi untuk kesuksesan serta kemajuan untuk masa mendatang (I Putu Adi Kusuma Putra & Sudibya, 2018).

Komitmen organisasi serta kepuasan kerja yaitu 2 faktor yang bisa mengembangkan OCB. Saat pegawai merasa puas atas pekerjaan yang dikerjakannya, sehingga semaksimal mungkin pegawai akan bekerja, bahkan melaksanakan beberapa hal di luar tugasnya OCB. Kemunculan keputusan tersebut melalui lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendorong pegawai berdasarkan hal mengerjakan pekerjaan. Sama halnya saat individu mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya, maka segala sesuatu akan dikerjakan demi kemajuan perusahaan (Huda, 2018). (Massoudi et al., 2020) menunjukkan hasil penelitian bahwasanya secara positif komitmen organisasi maupun kepuasan kerja berperan positif pada *Organizational Citizenship Behavior*.

Faktor lain yang memberi pengaruh OCB yakni Loyalitas. Tercapainya efektifitas dalam sebuah organisasi dan dengan eksistensi OCB pada perusahaan diberikan pengaruh pula oleh loyalitas. Penyebab dari karyawan melakukan OCB yakni loyalitas pegawai maupun kepuasan kerja yang tinggi pada perusahaan, hal tersebut menjadikan bisa memberi hasil kerja yang lebih terhadap perusahaan, hasil penelitian dari (Ni Wayan Fitriani & Dewi, 2017) membuktikan bahwa secara positif signifikan adanya loyalitas kerja juga memberi pengaruh pada OCB.

PT. Hari Mukti Teknik ialah perusahaan yang beroperasi dalam industri *manufacture*, produsen mesin *laundry* dengan skala *industry* dengan beragam mesin rekayasa teknik pada Kab. Bantul, Provinsi DIY. Kemampuan dari perusahaan agar bisa bersaing dengan perusahaan yang lainnya, selain dari adanya berbagai keunggulan di kualitas produk yang di miliki oleh perusahaan hal itu juga berkaitan dengan peran pegawai yang turut aktif berpartisipasi di organisasi. Suasana yang tercipta dengan terdapatnya OCB di dalam tim kerja yakni menimbulkan jiwa saling membantu, nyaman serta kondusif, sehingga kinerja karyawan akan semakin membaik dan stabilitas perusahaan terjaga. Untuk bisa meraih tujuan, karyawan yang perusahaan harapkan dapat berperilaku sesuai atau melebihi kriteria yang di tetapkan perusahaan. Maka dari itu, salah satu cara pada divisi SDM yakni dengan meningkatkan OCB atau perilaku kewargaan organisasional dalam sebuah organisasi perusahaan. Gambaran atas tindakan itu yakni nilai tambah untuk karyawan yang menunjukkan salah satu wujud tindakan pro-sosial,

yakni tindakan sosial bersifat *positif vibes* atau memiliki aura positif dan saling membantu. Mempergunakan populasi pegawai PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta, tujuan penelitian guna menganalisis kontribusi yang diberikan pekerja untuk perusahaannya. Peneliti hendak menggali penyebab dari Fenomena pegawai yang mempunyai kontribusi dalam perusahaan berdasarkan sudut pandang OCB. Berlandaskan penjelasan gejala tersebut sehingga penulis hendak meakukan uji pengaruh loyalitas, kepuasan kerja, komitmen organisasi pada *Organizational Citizenship Behavior*.

Metode Penelitian

Metode penelitian yg dipilih oleh penulis adalah kuantitatif, karena penelitian ini lebih umum mempunyai daerah reponden yang luas, tingkatan pilihan kompleks tetapi lokasinya di permukaan. Variabel independen yang di gunakan pada penelitian yakni Kepuasan kerja (X1), Loyalitas (X2), Komitmen Organisasi (X3). Variabel tergantung dalam penelitian yakni Organizational Citizenship Behavior.

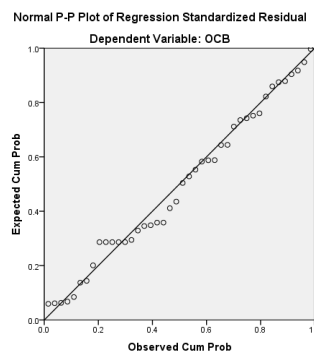
Pada penelitian ini yang menjadi sampel yakni karyawan PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta, berjumlah populasi 42 pegawai. Sampel pada penelitian jumlahnya empat puluh dua responden dari keseluruhan karyawan PT. Hari Mukti Teknik.

Sumber data untuk penelitian yaitu karyawan dari PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta. Metode yang di gunakan untuk pengumpulan data dari penelitian menggunakan metode kuesioner, secara menyebar susunan berupa pertanyaan maupun pernyataan kepada responden atau karyawan PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta.

Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

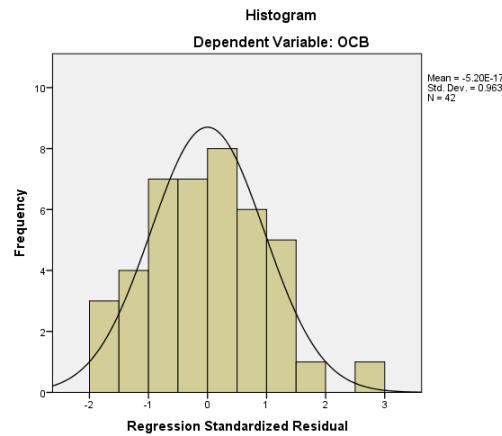
a. Uji Normalitas



Gambar 1. Kurva Normal *P-Plot*

Dalam Kurva Normal *P-plot* tersebut bisa diamati bahwasanya persebaran titik di sekeliling garis masih searah garis lurus. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwasanya data penelitian memiliki distribusi normal.

Berikut Pengujian Normalitas menggunakan Histogram :



Gambar 2. Histogram

Berdasarkan gambar tersebut bahwasanya tampilan histogram memberikan pola distribusi ke kanan berarti data distribusinya normal.

Pengujian normalitas mempergunakan pengujian statistik non-parametrik *K-S*:

Tabel 1. Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

<i>Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
N		42
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.90745077
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.099
	<i>Positive</i>	.099
	<i>Negative</i>	-.088
<i>Test Statistic</i>		.099
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil IBM SPSS yang diolah penulis 2022

Berdasar tabel 1. bisa diamati bahwasanya nilai *Asymp. Signifikansi* sejumlah $0,200 > 0,05$, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya data residual distribusinya normal.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini tujuannya guna melihat derajat keeratan derajat asosiasi pengaruh ataupun hubungan antar variabel independen dari besaran koefisien korelasi. Guna melihat adanya multikolinieritas yakni secara mengamati nilai VIF beserta nilai *tolerance*. Model regresi dikatakan terbebas multikolinieritas bila nilai VIF ≤ 10 , sedangkan nilai *tolerance* $\geq 0,1$ (Ghozali, 2016). Hasil uji multikolinieritas VIF maupun *tolerance* bisa diamati di bawah:

Tabel 2. Multikonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.609	7.434		1.831	.075		
Kepuasan Kerja	.815	.280	.430	2.914	.006	.531	1.882
Loyalitas	1.073	.358	.398	2.992	.005	.654	1.528
Komitmen Organisasi	.048	.204	.029	.235	.815	.772	1.295

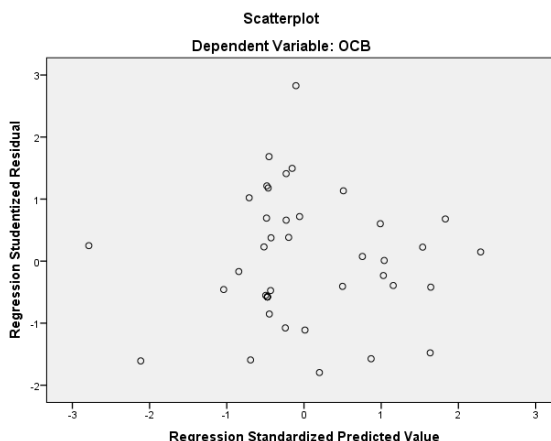
a. *Dependent Variable: OCB*

Sumber : Output SPSS versi 22. Diolah penulis 2022

Hasil perhitungan dari nilai *tolerance* Kepuasan kerja sejumlah 0,531, *tolerance* Loyalitas sejumlah 0,654 sedangkan *tolerance* dari Komitmen Organisasi yakni sebanyak 0,772. Sehingga bisa ditarik kesimpulan jika tidak adanya multikolinieritas dari nilai *tolerance* karena sebab mempunyai nilai melebihi 0,10. Diamati berdasarkan nilai VIF Kepuasan kerja sebanyak 1,882, VIF dari Loyalitas sebesar 1,528 dan VIF Komitmen Organisasi yaitu sebanyak 1,295. Membuktikan tidak adanya satu variabel bebas yang bernilai VIF ≥ 10 . Maka dapat diambil kesimpulan tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini tujuannya guna mengetahui sama ataukah tidak varians melalui residual satu antar pengamatan.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berlandaskan hasil pengujian heteroskedastisitas tersebut bahwasanya titik tersebar dengan cara random di bawah ataupun atas titik nol dalam sumbu Y, maka bisa ditarik kesimpulan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	.748 ^a	.560	.525	4.059	2.086

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

b. Dependent Variable: OCB

Sumber : Output SPSS 22. Data di olah penulis 2022

Dari tabel 3. tersebut, bisa dilihat D-W (d) sejumlah 2,086, nilai ini merupakan nilai pengujian autokorelasi, yakni independensi antara residual yang selanjutnya nilai ini dilakukan perbandingan dengan nilai dU beserta dL. Pada tabel D-W statistik lima persen dengan n = 42 serta k = 3, yang dapat dinilai dU = 1,6617 dan dL = 1,3573. Berdasarkan hasil pengolahan data yang memperoleh hasil DW sebanyak 2,086, nilai tersebut melebihi du (1,6617) dan di bawah 4 – du (2,3383) $dU < DW < 4 - dU = 1,6617 < 2,086 < 2,3383$ jadi bisa ditarik kesimpulan bahwasanya data tersebut tidak terjadi autokorelasi, maka bisa masuk ke tahap analisis regresi linier berganda.

Regresi Linier Berganda

a) Hasil uji Regresi Linier Berganda bisa di lihat dari rekapitulasi yaitu :

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
	(Constant)	13.609	7.434		
Kepuasan Kerja	.815	.280	.430	2.914	.006
Loyalitas	1.073	.358	.398	2.992	.005
Komitmen Organisasi	.048	.204	.029	.235	.815

a. *Dependent Variable: OCB*

Sumber : Output SPSS 22. Data di olah penulis 2022

Berlandaskan tabel 4. tersebut bisa dilihat persamaan regresi linier berganda yakni :

1. Nilai a sejumlah 13,609 adalah kondisi ketika variabel OCB belum di pengaruhi variabel lainya yakni variabel Kepuasan kerja, Loyalitas, Komitmen Organisasi. Bila variabel bebas tidak ada sehingga variabel OCB tidak berubah.
2. b1 (nilai koefisien regresi X1) sejumlah 0,815, membuktikan bahwasanya variabel Kepuasan kerja memberi pengaruh positif pada OCB karyawan yang artinya tiap naik satu satuan variabel Kepuasan Kerja sehingga memberi pengaruh terhadap variabel OCB sebanyak 0,815 memiliki asumsi variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian.
3. b2 (nilai koefisien regresi X2) sejumlah 1,073, membuktikan variabel Loyalitas memberi pengaruh positif pada OCB karyawan, yang artinya tiap naik satu satuan variabel Loyalitas akan memberi pengaruh pada variabel OCB sejumlah 1,073 memiliki asumsi variabel yang lainnya tidak diteliti pada penelitian.
4. b3 (nilai koefisien regresi X3) sejumlah 0,048, membuktikan variabel Komitmen Organisasi memberi pengaruh positif pada *Organizational Citizenship Behavior* karyawan, yang artinya tiap naik satu satuan variabel Komitmen Organisasi sehingga bisa memberikan pengaruh variabel OCB sejumlah 0,048 memiliki asumsi bahwa variabel yang lain tidak dimasukkan pada penelitian.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.525	4.059

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

Sumber : Output SPSS 22, data diolah penulis 2022

Mengacu tabel 5. tersebut bisa diamati jika koefisien determinasi nilai R Square sejumlah 0,560 (56,0 %). Bisa ditarik kesimpulan besarnya kontribusi variabel independen Kepuasan kerja. Loyalitas, Komitmen Organisasi dengan bersamaan memberi pengaruh pada OCB dalam PT. Hari Mukti Teknik, Kec. Kasihan, Bantul Yogyakarta.

Uji hipotesis

a) Uji T (parsial)

Tabel 6. Hasil Uji T Parsial Kepuasan Kerja pada OCB

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.824	7.210		3.166	.003
Kepuasan Kerja	1.279	.221	.675	5.790	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Output SPSS versi 22. Data di olah penulis 2022

Mengacu tabel 6. diatas diketahui hasil pengujian t (parsial) membuktikan nilai signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB yakni $0,000 < 0,05$ sedangkan nilai t hitung $5,790 > t$ tabel 2,024. Artinya menolak Ho1 sedangkan menerima Ha1. Maka terdapat pengaruh kepuasan kerja pada OCB secara signifikan.

Tabel 7. Hasil Uji T Parsial Loyalitas pada OCB

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.298	7.003		3.756	.001
Loyalitas	1.762	.322	.654	5.466	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Ouput SPSS versi 22. Data di olah penulis 2022

Berlandaskan tabel 7. diatas, diketahui hasil pengujian t (parsial) membuktikan nilai signifikansi pengaruh Loyalitas pada OCB (Y) yakni $0,000 < 0,05$ serta nilai t hitung $5,466 > t$ tabel $2,024$. Maka menolak H_0 2 sedangkan menerima H_a2 . Maka ada pengaruh Loyalitas pada OCB dengan signifikan.

Tabel 8. Hasil Uji T Parsial Komitmen Organisasi pada OCB

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	52.674	5.801		9.080	.000
Komitmen Organisasi	.511	.250	.307	2.042	.048

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Output SPSS versi 22. Data di olah penulis 2022

Mengacu tabel 8. diatas dilihat hasil pengujian t (parsial) menunjukkan jika nilai signifikan pengaruh Komitmen Organisasi (X3) pada *Organizational Citizenship Behavior* merupakan $0,048 < 0,05$ serta nilai t hitung $2,042 > t$ tabel $2,024$. Maka menolak H_0 2 maupun menerima H_a2 . Maka adanya pengaruh Komitmen Organisasi pada OCB dengan signifikan.

b. Uji f (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	795.910	3	265.303	16.105	.000 ^b
Residual	625.995	38	16.474		
Total	1421.905	41			

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

Sumber : Output SPSS versi 22. Data di Olah penulis 2022

Berlandaskan tabel 9. diatas bisa di ketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Kepuasan kerja, Loyalitas serta Komitmen Organisasi pada OCB (Y) yaitu sebanyak $0,000 < 0,05$ serta f hitung $16,105 > f$ tabel $2,85$. Hal itu menunjukkan jika H_0 di tolak sedangkan menerima H_a . Maka adanya pengaruh Loyalitas, Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi dengan bersamaan pada OCB yang signifikan (X_2) secara simultan.

Pembahasan :**Pengaruh Kepuasan Kerja pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya variabel kepuasan kerja memperoleh nilai t-hitung sejumlah 5,790 bernilai signifikan sebanyak 0,000. Sehingga penelitian berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyebutkan bahwasanya variabel kepuasan kerja (X_1) memberi pengaruh positif pada variabel OCB (Y). Kepuasan kerja memberi pengaruh secara signifikan dan positif pada OCB karyawan PT. Hari Mukti Teknik. Dari penelitian ini yang di lakukan di PT. Hari Mukti Teknik, karyawan yang mempunyai kepuasan kerja tinggi sehingga bisa memberi pengaruh positif terhadap OCB karyawan PT. Hari Mukti Teknik.

Pengaruh Loyalitas pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil penelitian menunjukkan variabel loyalitas didapatkan dari nilai t-hitung sejumlah 5,466 bernilai signifikansi sebanyak 0,000 sehingga penelitian ini menyatakan hipotesis kedua yang menyebutkan variabel loyalitas memberi pengaruh positif pada *Organizational Citizenship Behavior*.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya variabel komitmen Organisasi di peroleh dari nilai t-hitung sejumlah 2,042 bernilai signifikansi sejumlah 0,048 sehingga penelitian berhasil memberikan bukti hipotesis ke-3 menyebutkan variabel Komitmen

Organisasi (X3) memberi pengaruh positif signifikan pada variabel OCB (Y). Variabel Komitmen Organisasi memberi pengaruh secara signifikan maupun positif pada variabel OCB karyawan PT. Hari Mukti Teknik bisa diamati berdasar nilai t-hitung melampaui nilai t-tabel, yang membuktikan Komitmen Organisasi Memberi Pengaruh Signifikan pada OCB.

Pengaruh Kepuasan kerja, Loyalitas, Komitmen Organisasi Pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil penelitian membuktikan bahwasanya variabel Loyalitas, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Bepengaruh positif pada OCB dimana uji f-hitung $16,105 > f\text{-tabel } 2,85$ sedangkan nilai signifikan sebanyak $0,000 < 0,05$. Maka dari itu penelitian berhasil menunjukkan Hipotesis keempat bahwasanya variabel kepuasan kerja, Loyalitas, Komitmen Organisasi, memberi pengaruh positif signifikan pada OCB (Y) karyawan PT. Hari Mukti Teknik.

Simpulan

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah; 1) Hasil uji variabel Kepuasan Kerja dengan individual atau secara parsial memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap OCB karyawan PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta; Hasil uji variabel Loyalitas dengan individual atau secara parsial memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap OCB karyawan PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta; 2) Hasil uji variabel Komitmen Organisasi dengan parsial memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap OCB karyawan PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta; 3) Hasil Uji variabel Kepuasan kerja, Loyalitas, Komitmen Organisasi dengan bersamaan atau secara simultan memberi pengaruh positif signifikan pada OCB karyawan PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta, dan dapat peneliti sarankan; 1) Bagi PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta Kepuasan kerja karyawan yang ada dalam PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta telah dimiliki oleh karyawan, Maka dari itu perlu mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang dipunyai pegawai agar menciptakan OCB karyawan yang baik terus meningkat; 2) Yang berhubungan dengan loyalitas karyawan terhadap OCB, dari hasil penelitian pada variabel loyalitas memberi pengaruh positif serta signifikan pada OCB karyawan PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta. Maka dari itu PT. Hari Mukti Teknik perlu mempertahankan aspek aspek tersebut terhadap karyawannya agar karyawan memiliki loyalitas yang baik terhadap perusahaan sehingga juga akan berpengaruh dengan adanya OCB pegawai yang baik; 3) Yang berkaitan dengan komitmen organisasi pada OCB, dalam *continuance commitment* perlu di tingkatkan. Dan untuk pertanyaan yang lain dari variabel komitmen organisasi dari segi dimensi *Affective commitment* dan *Normative Commitment* memiliki rata – rata jawaban responden yang cukup baik, Artinya karyawan yang dimiliki oleh PT. Hari Mukti Teknik perlu mempertahankan komitmen afektif dan komitmen normatif serta terus meningkatkan pemeliharaan karyawan yang

baik, agar komitmen karyawan terhadap perusahaan yang sudah dimiliki oleh karyawan saat ini tetap terjaga dengan baik.

Referensi

- Banahene, Ahudey, & A. 2017. *The measurement of Organizational Citizenship Behaviour and its impact on job satisfaction and loyalty among Christian Workers in Ghana*. International Journal of Business Marketing and Management, 5(2), 20–33.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. 1983. *Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee “citizenship.”* Academy of Management Journal, 26(4), 587–595.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (U. Diponegoro (ed.)).
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Huda, K. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt Citayasa Perdana)*. Optima, 2(1), 41. <https://doi.org/10.33366/opt.v2i1.900>
- I Putu Adi Kusuma Putra, D., & Sudibya, I. G. A. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Distribusi - Journal of Management and Business, 7(2), 203–214. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v7i2.86>
- Iskandar, I., Hutagalung, D. J., & Adawiyah, R. 2019. *The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment Towards Organizational Citizenship Behavior (OCB): A Case Study on Employee of Local Water Company “Tirta Mahakam” Kutai Kartanegara Indonesia*. Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan, 8(3), 236. <https://doi.org/10.26418/jebik.v8i3.35001>
- Kadek Andi Darmawan, & Satria, I Gusti Bagus Honor. 2018. *Dan Budaya Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Karyawan*. 7(5), 2508–2537.
- Kurniawan, A. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. 15(1), 95–118.
- Massoudi, A. H., Jameel, A. S., & Ahmad, A. R. 2020. *Stimulating Organizational Citizenship Behavior by Applying Organizational Commitment and Satisfaction*. International Journal of Social Sciences and Economic Review, 02(02), 20–27. <https://doi.org/10.36923/ijsser.v2i2.58>
- Muchtadin, M., & Chaerudin, C. 2020. *Influence of Organizational Commitment, Work Satisfaction, Work Motivation Toward Organizational Citizenship Behavior*. Dinasti International Journal of Education Management And Social Science, 1(6), 930–944. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i6.470>
- Ni Wayan Fitriani, D., & Dewi, I. G. A. M. 2017. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal Jurusan Manajemen, 7(1), 2501–2527.
- Nisa Mutia Dinniaty, dan D. F. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal Fokus,

- 9(September), 241–254.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. 1997. *Bate-man & Organ.* Journal of Applied Psychology, 82(2), 262–270.
- Pranita, N. M. R., Pascarani, N. N. D., & Supriyanti, N. W. 2016. *Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (Studi Kasus Lpd Desa Adat Kedonganan).* Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 1(1), 1–12.
- PURWANTO, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. 2021. *Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior.* Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis, 9(1), 61. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v9i1.1801>
- Rahmawati, & Dkk. 2015. *Pengaruh Iklim ORganisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).* Jurnal Magister Manajemen, September, 1–25.
- Ramadhanty, A., & Kurniawan, I. S. 2020. *Penguatan Organizational Citizenship Behavior: Peran Kepuasan Kerja Dan Loyalitas.* Jurnal Penelitian IPTEKS, 5(1), 37–44. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3003>
- Rizky Marisa Utami, P. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja pada Organizational Citizenship Behavior.* Management Analysis Journal, 5(4), 362–374. <https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.5569>
- Robbins, J. 2008. *Perilaku Organisasi* (Buku 1, Ce). Jakarta: Salemba Empat.
- Rohayati, A. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia.* SMART-Study&Management Research, XI(1), 20–38.
- Sengkey, Y. M., Tewal, B., & Lintong, D. C. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.* Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(4), 3138–3147. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21288>
- Stephen P, R. 2007. *Perilaku Organisasi* (Hadyana Pujaatmaka (ed.); Jilid 1 da). Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Alfabeta.
- Tsai, M. 2017. *The Influence of Loyalty, Participation and Obedience on Organizational Citizenship Behavior.* International Journal of Business and Economic Affairs, 2(1), 67–76. <https://doi.org/10.24088/ijbea-2017-21009>
- Vipraprastha, T., Sudja, I. N., & Yuesti, A. 2018. *The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance with Citizenship Organization (OCB) Behavior as Intervening Variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City).* International Journal of Contemporary Research and Review, 9(02), 20503–20518. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/02/435>
- Yusnaena, & Sisca. 2017. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior pada pegawai Kemenkumham Lapas Muaro Padang.* Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian ..., III(5), 79–87. <http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/viewFile/207/169>