

## **HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN PT. X**

**Nindhia Sekar Prameswari**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, dan e-mail: [nindhia.18189@mhs.unesa.ac.id](mailto:nindhia.18189@mhs.unesa.ac.id)

**Olievia Prabandini Mulyana**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, dan e-mail: [olieviaprabandini@unesa.ac.id](mailto:olieviaprabandini@unesa.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. X. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif korelasional. Teknik pengambilan jumlah sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampel jenuh terhadap 50 karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*. Analisa data pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan *software SPSS 16.0 for windows*. Hasil dari analisa data menunjukkan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. X. Hasil analisis ditunjukkan dari nilai koefisien sebesar 0,858 ( $r=0,858$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan hubungan yang searah dan positif antara variabel kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavioral* pada karyawan tersebut, demikian juga semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* pada karyawan tersebut.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior, Karyawan

### **Abstract**

*This research aims to determine the relationship between job satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employees of PT. X. The method used in this research is a quantitative correlational research method. The sampling technique in this research is using a saturated sample technique of 50 employees. The data collection technique in this research uses a scale of job satisfaction and organizational citizenship behavior. Analysis of the data in this research using the product moment correlation technique with the help of SPSS 16.0 software for windows. The results of data analysis show that there is a relationship between job satisfaction and organizational citizenship behavior in employees of PT. X. The results of the analysis are shown from the coefficient value of 0.858 ( $r = 0.858$ ) with a significance value of 0.000 ( $p < 0.05$ ). Based on the results obtained, it shows a direct relationship and positive relationship between job satisfaction variables and organizational citizenship behavior, which means that the higher the job satisfaction of employees, the higher the organizational citizenship behavior of the employee, likewise the lower the job satisfaction, the lower the organizational citizenship. behavior of the employee.*

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

## **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai tujuan dalam keberhasilannya. Tujuan perusahaan dapat mencapai keberhasilan dengan dipengaruhi oleh peran karyawan terhadap perusahaan tersebut. Tanpa adanya karyawan perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya meskipun dengan perencanaan sekaligus. Seorang

karyawan diharapkan memiliki kinerja yang baik sehingga dapat menunjukkan dampak positif bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain (Soegandhi et al., 2013). Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kesadaran yang bersifat sukarela untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa mengharapakan diberikan timbal balik

oleh perusahaan pada karyawan tersebut (Nafi & Indrawati, 2017). Fenomena pada karyawan tersebut dikatakan sebagai perilaku *Organizational citizenship behavior*. Perilaku yang tampak pada individu murni karena keinginan individu tersebut secara sadar dan sukarela tanpa dipengaruhi oleh reward atau timbal balik dari perusahaan merupakan definisi dari *Organizational citizenship behavior* (Organ et al., 2006).

Perilaku *Organizational citizenship behavior* pada karyawan sangat menguntungkan perusahaan, sehingga perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku tersebut. Namun, pada salah satu perusahaan ditemukan karyawan yang tidak mempunyai perilaku *Organizational citizenship behavior*, hal ini ditunjukkan dengan adanya tindakan seperti bermalasan, tidak memberikan kontribusi yang positif pada perusahaan tersebut sehingga tidak dapat menunjang keberhasilan perusahaan tersebut (Nafi & Indrawati, 2017). Sehingga karyawan yang masih belum memiliki perilaku *Organizational citizenship behavior* merupakan persoalan utama pada setiap perusahaan.

Perilaku *Organizational citizenship behavior* amat penting bagi perusahaan dan perlu adanya pengembangan pada perilaku tersebut (Urbach, 2017). Apabila karyawan berperilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi juga dapat membuat makin tinggi pula kesempatan perusahaan untuk memperoleh keberhasilan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Adapun pengaruh kuat yang memunculkan hal positif dari perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat berdampak pada individu lain atau bagi perusahaan, contohnya seperti dapat membantu karyawan yang tidak dapat hadir pada waktu tertentu, sehingga pekerja dapat terkendali dan tidak merugikan perusahaan (Kusumajati, 2014). Perilaku *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh individu juga mampu memberikan kinerja yang maksimal (Muchollasho & Mulyana, 2021). Adapun dampak negative dari perilaku *organizational citizenship behavior* adalah terdapat kemungkinan pada karyawan yang mempunyai perilaku *organizational citizenship behavior* tersebut akan mendapatkan tanggung jawab pekerjaan yang dapat membebani, stress dan cenderung memiliki permasalahan pada pekerjaan dengan keluarga (Nafi & Indrawati, 2017).

*Organizational citizenship behavior* adalah perilaku seorang individu yang mempunyai kebebasan dalam melakukan suatu pekerjaan yang mendukung keefektivan organisasi tanpa adanya pengaruh reward atau imbalan yang akan diberikan pada individu tersebut (Organ et al., 2006). Sedangkan menurut Bowler (2006) *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku individu guna mendukung tujuan organisasi. Menurut

Veličkovska (2017) *Organizational citizenship behavior* ialah bentuk perilaku karyawan yang dijalankan secara rela hati untuk mencapai keefektivitasan perusahaan tanpa mengharapkan penghargaan dari perusahaan tersebut. Kesimpulan berdasarkan definisi tersebut yaitu bahwa *organizational citizenship behavior* ialah perbuatan seorang individu secara bebas dan sadar melakukan pekerjaan tanpa dipengaruhi imbalan atau penghargaan dari perusahaan sebagai timbal balik.

Dimensi-dimensi *Organizational citizenship behavior* memakai dimensi yang diungkapkan oleh Organ et al. (2006) yang terbagi menjadi 5 yaitu *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportsmanship*, *Civic virtue*, *Courtesy*. *Altruism* adalah sikap tidak mementingkan diri sendiri, membantu mengerjakan pekerjaan orang lain tanpa adanya paksaan. *Conscientiousness* yaitu sikap kepatuhan umum seperti hati-hati dalam melakukan suatu pekerjaan untuk keefektivitasan perusahaan. *Sportsmanship* adalah sikap dalam sportif dan memiliki sikap toleransi terhadap norma-norma yang kurang sesuai dengan tanpa mengajukan keberatan. *Civic virtue* adalah sikap yang menggambarkan akan tanggung jawab serta memberikan keterlibatannya dalam kegiatan perusahaan dengan sukarela. *Courtesy* merupakan sikap membantu rekan kerja dan mencegah hal-hal yang bermasalah terjadi.

Ciri-ciri yang dimiliki oleh individu dengan karakter *Organizational citizenship behavior* yaitu memiliki rasa sukarela melakukan pekerjaan ekstra, menjalin hubungan yang baik terhadap rekan kerja selain itu menghindari adanya permasalahan-permasalahan yang mungkin terjadi, saling membantu rekan kerja, memiliki kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, toleransi terhadap kurang idealnya lingkungan pekerjaan (Robbins & Judge, 2013).

Persoalan pada setiap perusahaan yaitu mampu tercapainya suatu keberhasilan terhadap tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, bukan hanya perusahaan yang bertanggung jawab melainkan setiap elemen-elemen yang terdapat pada perusahaan tersebut termasuk karyawan. Karyawan memegang kendali terhadap suatu keberhasilan perusahaan, oleh karena itu perusahaan mengharapkan kinerja yang optimal pada karyawannya. Karyawan yang mempunyai perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat menguntungkan perusahaan. Di mana pada hasil wawancara pada 7 karyawan produksi di PT.X di antaranya yaitu 2 karyawan sebagai operator *feeding*, 1 karyawan sebagai operator *process*, 3 karyawan sebagai foreman *finishing*, dan 1 karyawan sebagai foreman *recycle*. Karyawan tersebut berpendapat bahwa terdapat karyawan yang lebih mementingkan pekerjaannya sendiri dan kurang

dapat membantu pekerjaan rekannya yang belum selesai misalnya pada bagian *feeding*, yang mana pada bagian tersebut bertanggung jawab untuk menyiapkan bahan baku untuk proses produksi. Namun ada pula karyawan yang dengan sukarela membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerjanya apabila rekan-rekannya tidak hadir karena suatu hal yang mendesak. Terdapat pula karyawan yang mampu membantu rekannya agar permasalahan seperti tidak terpenuhinya target produksi dapat dihindari sehingga proses produksi akan tetap berlanjut sesuai dengan target yang ditetapkan tanpa hambatan.

Hal lain yang mendukung permasalahan tersebut antara lain penelitian yang dikerjakan oleh Vertikallini & Wibowo (2014) yang menjelaskan bahwa tinggi rendahnya *organizational citizenship behavior* (OCB) bisa ada di organisasi manapun, dan menunjukkan bahwa adanya permasalahan yang terjadi pada karyawan UMP terkait aspek *Altruism*, *Civic Virtue*, *Conscientiousness* dan *Sportsmanship*, demikian juga penelitian yang dikerjakan oleh Yohana (2014) yang pada penelitiannya mengungkapkan bahwasanya karyawan PT. X yang termasuk swalayan terbesar di Indonesia kurang memiliki OCB, contohnya seperti karyawan hanya fokus pada pekerjaannya sendiri, belum ada keinginan karyawan agar membantu rekan kerjanya yang masih memiliki pekerjaan yang banyak. Menurut hasil wawancara yang telah diperoleh dari 7 karyawan produksi PT. X maka dapat disimpulkan bahwa pada aspek *Altruism* belum dimiliki oleh sebagian karyawan PT. X.

Faktor-faktor yang berpengaruh pada variabel *Organizational citizenship behavior* di antaranya budaya dan iklim organisasi, keadaan suasana hati (mood), persepsi akan dukungan sosial, persepsi kualitas hubungan atasan dan bawahan, masa kerja karyawan, jenis kelamin (gender) (Soegandhi et al., 2013). Ada faktor lain yang mempengaruhi OCB salah satunya kepuasan kerja, karena karyawan berperasaan puas cenderung produktif dan memperlihatkan perilaku OCB, begitu sebaliknya, yang tidak berperasaan puas akan berpotensi memperlihatkan perilaku yang tidak maksimal, tidak melakukan hal-hal yang menguntungkan dan tidak menunjukkan perilaku OCB (Lestari & Ghaby, 2018), pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2013) bahwasanya kepuasan kerja semestinya mampu menjadi faktor utama untuk sikap OCB, karena bagi karyawan yang telah merasa puas mampu memperlihatkan bahwa ia dapat membicarakan hal-hal positif mengenai perusahaan, membantu rekan, dan dapat memberikan kontribusi lebih melebihi pekerjaannya.

Menurut Luthans (2010) kepuasan kerja yaitu sikap dari individu yang merupakan hasil dari persepsi terhadap kesempurnaan hasil kerja yang telah dilakukan yang kemudian memberikan nilai yang penting bagi mereka. Kepuasan kerja merupakan pemikiran serta perasaan yang diperlihatkan dalam bentuk tindakan seseorang berupa pekerjaan (Harahap, 2017). Sedangkan menurut Andika et al. (2019) kepuasan kerja adalah salah satu akibat yang ditimbulkan oleh perilaku organisasi yang mampu mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa perasaan senang yang dialami oleh setiap karyawan terhadap pekerjaan yang dinilai penting merupakan kepuasan kerja.

Menurut Luthans (2010) dimensi pada kepuasan kerja terbagi menjadi lima dimensi di antaranya yaitu *work itself*, *Pay*, *Promotion opportunities*, *Supervision*, *Coworkers*. *Work itself* yaitu kepuasan kerja yang berkaitan dengan perasaan individu pada pekerjaannya dengan menikmati pekerjaan sesuai dengan minat individu tersebut dan pencapaiannya dalam pekerjaannya. *Pay* merupakan kepuasan kerja individu yang berkaitan dengan pendapatan finansial yang didapatkan. *Promotion opportunities* adalah kepuasan kerja individu yang berkaitan dengan adanya kenaikan jabatan serta kenaikan pendapatan dalam pekerjaannya. *Supervision* adalah kecakapan dari setiap atasan agar dapat mengarahkan serta memberi dukungan terhadap bawahannya dalam mengatasi permasalahan yang ada. *Coworkers* merupakan adanya rekan kerja pada lingkungan pekerjaannya yang senantiasa mampu memberikan dukungan teknis maupun sosial.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang menggunakan metode wawancara yang diajukan pada 7 karyawan bagian produksi di PT. X di antaranya yaitu 2 karyawan sebagai operator *feeding*, 1 karyawan sebagai operator *process*, 3 karyawan sebagai foreman *finishing*, dan 1 karyawan sebagai foreman *recycle*. Karyawan tersebut menjelaskan bahwa masih terdapat karyawan yang merasa jenjang karir yang diberikan perusahaan kurang menjanjikan meskipun masa kerja sudah terbilang cukup lama, selain itu terdapat beberapa pimpinan yang dirasa tidak memberikan dukungan serta bantuan kepada bawahannya di saat bawahannya mengalami masalah terhadap pekerjaannya. Bisa dilihat dari hasil wawancara yang diajukan kepada 7 karyawan produksi PT. X, bahwa sebagian karyawan memiliki kepuasan kerja, namun beberapa karyawan yang telah melakukan wawancara dengan peneliti menunjukkan bahwa aspek *promotion opportunities* dan aspek *supervision* masih belum sepenuhnya dirasakan, hasil wawancara selaras dengan penelitian Yohana (2014) yang menjelaskan kurangnya perhatian serta tanggapan atasan terhadap

karyawannya sehingga menunjukkan kepuasan kerja mereka rendah karena hal tersebut.

Menurut Ann et al. (1983) karyawan yang memiliki perilaku OCB dipengaruhi oleh keadaan suasana hati yang positif pada karyawan yang bertahan lama, keadaan suasana hati yang positif ini dikategorikan sebagai keadaan kepuasan dalam bekerja pada karyawan tersebut. Dengan keadaan suasana hati yang positif karyawan akan dengan mudah memunculkan perilaku OCB, lain hal apabila karyawan memiliki suasana hati yang negatif (frustasi, kekecewaan, atau kemarahan) akan cenderung lebih sulit untuk memunculkan perilaku OCB. Menurut Ann et al. (1983) juga mengatakan bahwa yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan yaitu faktor lingkungan seperti dukungan pimpinan.

Karyawan yang memiliki perilaku OCB adalah karyawan yang berperasaan puas, dan akan mempengaruhi tinggi rendahnya OCB, pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Soegandhi et al. (2013) dengan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB pada karyawan di PT. Surya Timur Sakti Jatim. Selain itu penelitian lain mengatakan hal yang sama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nafi & Indrawati (2017) yang mengatakan bahwasanya ditemukan korelasi yang positif dan signifikan antara kedua variabel, yaitu kepuasan kerja dengan OCB pada karyawan CV Elfa's Kudus. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sahrah (2008) membuktikan adanya korelasi positif yang mengartikan bahwasanya makin tinggi kepuasan kerja akan makin tinggi juga perilaku OCB perawat, begitupun sebaliknya. OCB tidak hanya diperlukan untuk karyawan saja, melainkan untuk tenaga kesehatan seperti perawat juga diperlukan perilaku tersebut, selaras dengan yang dikatakan oleh Vica et al. (2020) pada penelitiannya yang mengambil kesimpulan bahwa hampir sebagian perawat RS Muhammadiyah Babat menyatakan belum mempunyai kepuasan kerja dan OCB yang baik dan menyimpulkan bahwasanya ada hubungan kepuasan kerja dengan OCB pada perawat.

Berdasarkan penelitian terdahulu serta studi pendahuluan yang sudah dilakukan, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian ini sebab subjek yang dijadikan penelitian adalah karyawan bagian produksi, di mana menurut peneliti karyawan produksi termasuk karyawan yang memiliki peran dalam keberlangsungan fungsi perusahaan. Selain itu pentingnya penelitian ini untuk dilakukan agar dapat melihat adanya kepuasan kerja dan perilaku OCB pada karyawan produksi, di mana OCB adalah perilaku karyawan yang harus dimiliki guna membantu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2020) dengan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan

kerja dengan OCB, namun hasil yang ditunjukkan tergolong dalam kategori rendah dibuktikan signifikansi senilai 0,001 ( $p < 0,05$ ) serta koefisien senilai 0,384 ( $r=0,384$ ). Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu adakah hubungan antara kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT.X.

## METODE

Metode pada penelitian yang dilakukan ialah penelitian kuantitatif, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat ukur berupa sebaran kuisioner. Menurut Abdullah (2015) metode kuantitatif adalah penelitian yang memakai data kuantitatif, yang berisi angka serta bilangan dengan analisis data menggunakan statistika. Tujuan dari penelitian ini yaitu agar dapat melihat dan mengetahui adanya "hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di PT. X", untuk dapat menguji hubungan tersebut penelitian ini menggunakan analisis korelasional.

Subjek dari penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi di *feeding, process, finishing, dan recycle* PT. X yang telah bekerja minimal 2 tahun lamanya. Teknik penentuan sampling pada penelitian yaitu menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2013) teknik sampel jenuh adalah pemilihan subjek dengan menggunakan seluruh bagian dari populasi penelitian agar dijadikan sebagai sampel penelitian. Adapun populasi dari penelitian ini yaitu sebanyak 80 karyawan. Jumlah subjek untuk uji coba sebanyak 30 karyawan dan jumlah subjek untuk penelitian sebanyak 50 karyawan. Uji coba ini dilakukan sebelum penelitian berlangsung agar peneliti dapat mengetahui validitas serta reliabilitas aitem yang akan digunakan pada penelitian.

Pada penelitian ini memakai teknik pengumpulan data kuisioner dengan skala kepuasan kerja dan skala OCB. Skala yaitu berupa pertanyaan sebagai bentuk perangkat yang di dalamnya mengungkapkan suatu atribut tertentu terhadap responden (Azwar, 2012). Pada skala kepuasan dan skala OCB tersebut terdapat 2 pernyataan yaitu *favourable* (sesuai dengan indikator) dan *unfavourable* (tidak sesuai dengan indikator). Model penskalaan yang dipakai yaitu model skala *likert*, dalam skala ini ada 5 alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataannya. 5 alternatif tersebut yakni Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Kurang Sesuai (KS), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

Skala OCB mengacu pada dimensi OCB menurut Organ et al. (2006) yaitu *Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Civic virtue, Courtesy*. Terdapat 40 aitem dari skala OCB yang akan dilakukan uji coba pada 30 karyawan. Berdasarkan uji

coba yang telah dilaksanakan, maka didapatkan hasil uji daya beda serta uji reliabilitas yang telah dihitung dengan memakai program SPSS 16.0 for Windows. Uji daya beda di penelitian ini menggunakan *corrected item-total correlation*, aitem dengan koefisien daya beda  $\geq 0,30$  dapat disimpulkan valid dan bisa dipakai, tetapi jika koefisien daya beda  $< 0,30$  aitem tersebut bisa dikatakan tidak valid dan aitem tersebut gugur (Azwar, 2012). Berdasarkan hasil uji coba, diketahui terdapat 1 aitem dari skala OCB mempunyai nilai koefisien daya beda  $< 0,30$  sehingga aitem tidak bisa dipakai (gugur). Pada skala OCB hasil uji daya beda memperlihatkan angka *corrected item-total correlation* yang bergerak pada angka 0,381 hingga 0,719. Oleh karena itu jumlah aitem yang memiliki angka koefisien  $\geq 0,30$  berjumlah 39 aitem yang kemudian akan digunakan dalam pengambilan data. Uji reliabilitas yang dipakai dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronbach* dengan ketentuan bahwa nilai data yang semakin mendekati 1,00 maka semakin reliabel data tersebut (Azwar, 2012). Dari hasil uji reliabilitas didapatkan nilai 0,946, sehingga 39 aitem dari variabel OCB bisa dikatakan reliabel.

Skala kepuasan kerja di penelitian ini menggunakan dimensi dicetuskan menurut Luthans (2010) yaitu *work itself, Pay, Promotion opportunities, Supervision, Coworkers*. Sebelum dilakukan uji coba skala kepuasan kerja berjumlah 40 aitem. Dari hasil uji daya beda bisa disimpulkan bahwa 2 aitem dari skala kepuasan kerja memiliki daya beda  $< 0,30$  sehingga 2 aitem dari skala kepuasan kerja dinyatakan gugur. Untuk skala kepuasan kerja menghasilkan nilai *corrected item-total correlation* yang bergerak pada angka 0,391 hingga 0,740. Aitem dari skala kepuasan kerja yang digunakan untuk pengambilan data berjumlah 38 aitem. Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai reliabilitas skala kepuasan kerja yaitu 0,950 sehingga 38 aitem pada variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel.

Analisis data pada penelitian yang dilakukan memakai uji asumsi klasik yaitu uji normalitas serta uji linearitas. Sedangkan untuk uji hipotesis digunakan korelasi guna melihat adanya korelasi antara kedua variable memakai uji korelasi *Product Moment* dan SPSS 16.0 for Windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

Melalui subjek penelitian diperoleh data, kemudian dilakukan analisis data. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan bantuan *software SPSS 16.0 for Windows*. Hasil analisis yang diperoleh dari beberapa uji adalah:

**Tabel 1. Statistik Deskriptif**

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	50	110	190	164,98	14,98
OCB	50	118	195	170,46	14,379

Berdasarkan tabel 1 statistik deskriptif tersebut menunjukkan bahwa subjek pada penelitian ini berjumlah 50 karyawan. Di mana pada variabel kepuasan kerja mempunyai nilai minimal sebesar 110 dan nilai maksimal sebesar 190, sedangkan pada variabel OCB mempunyai nilai minimal 118 serta nilai maksimal sebesar 195. Adapun nilai rata-rata (*mean*) pada variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 164,98 sedangkan untuk variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 170,46. Nilai standar deviasi dari variabel kepuasan kerja yang didapat yaitu 14,98 sedangkan untuk variabel OCB yaitu 14,379. Nilai standar deviasi pada variabel kepuasan kerja dan OCB lebih dari 2SD (1SD = 6). Hal tersebut berarti terdapat variasi dari data yang didapatkan terkait sudut pandang karyawan mengenai OCB.

### 1. Hasil Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

Hasil data yang didapat kemudian dilakukan uji asumsi yang berupa uji normalitas serta linearitas. Untuk melihat data bisa terdistribusi secara normal atau tidak maka dilakukanlah uji normalitas. Penelitian ini memakai *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan *software SPSS 16.0 for Windows* sebagai uji normalitas. Data dapat dikatakan normal ketika signifikansinya lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) dan dikatakan tidak normal ketika signifikansinya kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ).

**Tabel 2. Kategorisasi Normalitas Data**

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig. > 0,05	Distribusi Data Normal
Sig. < 0,05	Distribusi Data Tidak Normal

Hasil dari uji normalitas variabel kepuasan kerja dan OCB memakai tes *Kolmogorov-Smirnov* melalui *software SPSS 16.0 for Windows* adalah:

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data**

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,132	Distribusi Normal
OCB	0,065	Distribusi Normal

Menurut tabel 3 di atas bisa dilihat bahwasanya nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja senilai 0,132, sehingga memperlihatkan bahwasanya nilai signifikansi variabel kepuasan kerja  $> 0,05$  dan memperlihatkan bahwa variabel kepuasan kerja terdistribusi secara normal. Nilai signifikansi pada variabel OCB sebesar 0,065, sehingga memperlihatkan bahwasanya nilai signifikansi variabel OCB  $> 0,05$  dan dapat dikatakan berdistribusi normal. Berdasarkan hasil dari kedua variabel dapat disimpulkan bahwasanya variabel kepuasan kerja dan OCB pada penelitian berdistribusi secara normal.

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat adanya korelasi yang linear terhadap variabel kepuasan kerja dan OCB. Pada penelitian ini, uji linearitas memakai *Test for Linearity* melalui *software SPSS 16.0 for Windows*. Hasil dapat disimpulkan linear jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $< 0,05$ ), sehingga yang nilai signifikansinya lebih dari 0,05 ( $> 0,05$ ) data dinyatakan tidak linear.

**Tabel 4. Ketentuan Distribusi Linearitas Data Berdasarkan *Linearity***

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig. $< 0,05$	Linear
Sig. $> 0,05$	Tidak Linear

Hasil uji linearitas pada variabel kepuasan kerja serta OCB pada penelitian yang dilakukan dengan memakai *software SPSS 16.0 for Windows* adalah:

**Tabel 4. Hasil Uji Linieritas Data berdasarkan *Linearity***

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja OCB	0.000	Linear

Pada table 5 di atas bisa diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan variabel OCB memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). Nilai signifikansi pada kedua variabel tersebut sebesar 0,000, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan variabel OCB memiliki data yang linear.

Adapun hasil uji linearitas berdasarkan *Deviation From Linearity* hasil dapat disimpulkan linear jika memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), namun jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) hasil menunjukkan tidak linear.

**Tabel 6. Ketentuan Distribusi Linearitas Data Berdasarkan *Deviation from Linearity***

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig. $> 0,05$	Linear
Sig. $< 0,05$	Tidak Linear

Hasil uji linearitas pada variabel kepuasan kerja dan OCB berdasarkan *Deviation from Linearity* pada penelitian yang dilakukan dengan memakai *software SPSS 16.0 for Windows* adalah:

**Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Berdasarkan *Deviation from Linearity***

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja OCB	0,299	Linear

Pada tabel 7 di atas bisa dilihat bahwa hasil dari uji linearitas menurut *Deviation from Linearity* dari variabel kepuasan kerja serta variabel OCB mempunyai signifikansi lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Hasil uji linearitas berdasarkan *Deviation from Linearity* dari kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikansi sebesar 0,299, sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut telah linear.

## 2. Hasil Uji Hipotesis

Tujuan dari uji hipotesis pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui adanya korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan variabel OCB. Pada penelitian ini, uji hipotesis yang digunakan yaitu Teknik korelasi *product moment* memakai *software SPSS 16.0 for Windows*. Hasil uji hipotesis dapat disimpulkan signifikan jika signifikansi yang didapatkan lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), tetapi jika signifikansi yang didapatkan antar variabel kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) sehingga tidak dapat disimpulkan signifikan (Sugiyono, 2013).

**Tabel 8. Kriteria Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Hubungan Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Hubungan Rendah
0,40 – 0,599	Hubungan Cukup/Sedang
0,60 – 0,799	Hubungan Kuat
0,80 – 1,00	Hubungan Sangat Kuat

Berikut perolehan yang didapat dari uji hipotesis memakai teknik korelasi *product moment* pada variabel kepuasan kerja dan variabel OCB:

**Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Product Moment**

Variabel	Pearson Correlation	Nilai Signifikan	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,858	0,000	Hubungan Signifikan
OCB	0,858	0,000	Hubungan Signifikan

Dari tabel 9 bisa dilihat bahwasanya hasil uji hipotesis pada penelitian ini yaitu memperlihatkan nilai koefisien korelasi pada variabel kepuasan kerja dengan variabel OCB sebesar 0,858, hal ini berarti nilai koefisien korelasi tersebut berada pada kriteria 0,80–1,00 yang bermakna bahwasanya variabel kepuasan kerja dan variabel OCB memiliki hubungan yang sangat kuat. Angka signifikansi yang didapatkan di bawah 0,50 ( $p < 0,50$ ) sehingga bisa disimpulkan variabel kepuasan kerja dan OCB mempunyai korelasi yang signifikan. Dugaan dalam penelitian yang dilakukan yakni “hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. X”, menurut hasil dari uji hipotesis di atas, bisa dikatakan bahwasanya dugaan dalam penelitian yang dilakukan dapat diterima.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti juga memperlihatkan nilai rata-rata dari tiap dimensi pada kedua variabel yaitu variabel kepuasan kerja dan OCB. Berikut perolehan nilai rata-rata yang didapat melalui data yang diterima oleh peneliti:

**Tabel 10. Nilai Mean tiap Demensi**

Variabel	Dimensi	Mean
Kepuasan Kerja	<i>Work it self</i>	35,58
	<i>Pay</i>	34,22
	<i>Promotion opportunities</i>	34
	<i>Supervision</i>	30,52
	<i>Coworkers</i>	30,66
OCB	<i>Altruism</i>	34,74
	<i>Conscientiousness</i>	30,63
	<i>Sportsmanship</i>	35,36
	<i>Civic virtue</i>	34,68
	<i>Courtesy</i>	35

Berdasarkan tabel 10 tersebut menunjukkan bahwa data yang diambil dari 50 karyawan diperoleh nilai rata-rata setiap dimensi yakni pada variabel kepuasan kerja di antaranya pada dimensi *work it self* memperlihatkan rata-rata sebesar 35,58. Pada dimensi selanjutnya yaitu *pay* nilai rata-rata mencapai 34,22, lalu pada dimensi *promotion opportunities* rata-rata diperoleh sebesar 34. Sedangkan dimensi *supervision* memperoleh nilai rata-rata sebesar 30,52, dan pada dimensi yang terakhir yakni *coworkers* nilai rata-rata mencapai 30,66. Sedangkan pada variabel OCB, dimensi *Altruism* diperoleh rata-rata sebesar 34,74, *Conscientiousness* memperoleh rata-rata sebesar 30,63, *Sportsmanship* memperoleh rata-rata sebesar 35,36, *Civic virtue* memperoleh rata-rata sebesar 34,68, dan untuk dimensi *Courtesy* memperoleh rata-rata sebesar 35.

## PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel, yaitu variabel kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. X. Adapun hipotesis dari penelitian yang dilakukan yaitu “terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. X”, hipotesis tersebut dilakukan analisa dengan uji korelasi *product moment* memakai *software SPSS 16.0 for Windows*. Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari 50 karyawan PT. X yang diuji memakai korelasi *product moment* didapatkan signifikansi kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), hal ini diperlihatkan dari signifikansi yang didapatkan yaitu senilai 0,000. Sehingga dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi yang didapatkan oleh kedua variabel yakni variabel kepuasan kerja serta OCB mempunyai korelasi yang signifikan, maka dugaan yang diajukan dalam penelitian ini terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. X dinyatakan dapat diterima.

Hasil uji hipotesis menggunakan korelasi *product moment* memakai *software SPSS 16.0 for Windows* dalam penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi ( $r$ ) senilai 0,858 ( $r = 0,858$ ). Nilai tersebut memperlihatkan bahwa nilai koefisien korelasi berada pada interval 0,80 - 0,10 dengan kategori terdapat hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwasanya hubungan pada kedua variabel pada penelitian ini tergolong dalam kategori sangat kuat. Hasil dari nilai koefisien korelasi pada penelitian yang dilakukan yaitu memperlihatkan hasil yang positif, oleh karena itu bisa dikatakan bahwasanya hubungan antar kedua variabel tersebut

berjalan searah. Hal ini berarti bahwasanya makin tinggi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut, makin tinggi pula *organizational citizenship behavior* pada karyawan, hal ini berlaku sebaliknya apabila kepuasan kerja karyawan rendah maka *organizational citizenship behavior* pada karyawan juga rendah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada diri karyawan memiliki kepuasan kerja di PT. X, sehingga *organizational citizenship behavior* pada diri karyawan mengalami peningkatan, oleh sebab itu bisa dikatakan bahwasanya tinggi rendah dari *organizational citizenship behavior* karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja diri karyawan tersebut. Karyawan yang telah memiliki kepuasan kerja akan cenderung tidak menuntut pengakuan yang lebih dari perusahaan, sehingga dengan perasaan puas tersebut karyawan akan terdorong untuk memberikan kinerja yang lebih sebagai bentuk dari perasaan puas tersebut kepada perusahaannya, oleh sebab itu kepuasan kerja berhubungan dengan *organizational citizenship behavior* pada diri karyawan PT. X.

Menurut Organ et al. (2006) *organizational citizenship behavior* yaitu perilaku individu dalam menyampaikan kontribusinya pada organisasi/perusahaan secara sukarela untuk keberhasilan organisasi/perusahaan tersebut, individu tersebut memiliki kebebasan dalam melakukan pekerjaan dalam mendukung keefektifan organisasi/perusahaan tersebut tanpa adanya pengaruh imbalan yang diberikan kepadanya. *Organizational citizenship behavior* juga didefinisikan sebagai perilaku individu dalam mendukung tujuan organisasi (Bowler, 2006). Pendapat yang sejalan juga diungkapkan oleh Veličkovska (2017) bahwa *organizational citizenship behavior* yaitu perilaku karyawan secara rela hati untuk dapat mencapai keefektifitasan organisasi/perusahaan tanpa menginginkan penghargaan dari organisasi/perusahaan tersebut. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa karyawan yang tidak menginginkan penghargaan akan lebih mudah mencapai kepuasan kerja yang akan mendorong karyawan tersebut untuk menampakkan perilaku OCB, namun untuk karyawan yang memiliki keinginan mendapatkan penghargaan akan lebih sulit untuk menampakkan perilaku OCB.

Menurut Urbach (2017) mengungkapkan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* amat penting bagi perusahaan serta sangat diperlukan adanya pengembangan untuk perilaku tersebut. Dengan adanya perilaku *organizational citizenship behavior* pada diri karyawannya, perusahaan akan dengan mudah untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan, perusahaan akan lebih mampu dalam meningkatkan keefektifan fungsi-fungsi organisasi dalam jangka

Panjang. Sesuai dengan definisi yang disampaikan oleh Organ et al. (2006) bahwasanya *organizational citizenship behavior* ialah suatu perilaku seorang individu dalam melakukan suatu pekerjaan yang dapat mendukung keefektifan organisasi tanpa adanya pengaruh reward atau imbalan yang akan diberikan pada individu tersebut.

Pendapat yang sama diungkapkan oleh Husniati & Pangestuti (2018) bahwasanya *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku pegawai dalam berkontribusi pada keefektifan organisasi tanpa berkaitan dengan imbalan secara langsung. *Organizational citizenship behavior* pada diri karyawan mampu membantu perusahaan dalam mencapai keefektifitasan mencapai kesuksesan baik untuk meraih tujuan maupun dalam persaingan antar perusahaan. *Organizational citizenship behavior* pada karyawan akan meningkat jika kepuasan kerja pada diri karyawan tinggi. Kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan, hal ini karena kepuasan kerja mampu membuat karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan dinilai penting bagi perusahaan serta mampu memberikan kesan positif bagi karyawan untuk dapat meningkatkan pencapaiannya dalam bekerja untuk perusahaan tersebut. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2013) bahwa kepuasan kerja merupakan penentu utama dari perilaku OCB, sebab bagi karyawan yang telah merasakan kepuasan akan mampu memperlihatkan kemampuannya dalam hal-hal yang positif yang berkenaan dengan perusahaan tersebut, memberikan bantuan kepada rekan kerja, serta memiliki kemampuan untuk dapat memberikan kontribusi yang melebihi pekerjaannya kepada perusahaan tersebut.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang relevan dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Maulidia & Laksmiwati (2022) yang berjudul “*Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior pada Guru*” pada penelitian ini menunjukkan bahwasanya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada guru dengan nilai  $p$  value 0,000 ( $p < 0,05$ ), hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* pada guru, begitu pula sebaliknya, dijelaskan pada penelitian tersebut bahwa perilaku OCB mampu mempengaruhi kinerja dan kemajuan sekolah dengan ditandai oleh guru yang senantiasa melakukan pekerjaan yang produktif dan mampu melakukan pekerjaan selain pekerjaan utamanya. Hal serupa dijelaskan oleh Sahrah (2008) pada penelitiannya yang berjudul “*Organizational Citizenship Behavior Ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Jenis Kelamin Para Perawat Rumah Sakit*” bahwa ada

hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada perawat serta membuktikan bahwa kepuasan kerja salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya OCB, ditandai dengan perawat yang memiliki perasaan bahwa dirinya terlibat pada pekerjaan serta tugasnya, serta memandang bahwa imbalan yang diterimanya telah sesuai dengan kemampuannya, sarana dan prasana dalam bekerja telah terpenuhi sehingga kepuasan kerja perawat tinggi maka akan timbul perilaku menolong, bersedia untuk menerima hal yang kurang ideal, dan melakukan aktivitas yang mampu memberikan reputasi yang baik bagi rumah sakit maupun organisasi.

Adapun penelitian dari Yuniar et al. (2011) dengan judul “Hubungan antara Kepuasan kerja dan resiliensi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan kantor pusat PT. BPD Bali” menyatakan bahwa kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,583 dan p value sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), melalui penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja mendorong munculnya OCB, hal ini ditunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas memiliki kinerja yang melampaui perkiraan normalnya serta karyawan lebih patuh terhadap tugas yang diberikan serta mengulang pengalaman positif yang telah dirasakannya. Terdapat perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu, di mana perbedaan pada penelitian terdahulu yaitu guru dan perawat sebagai subjek, di mana guru dan perawat merupakan pegawai dengan hasil kerja berupa jasa. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan karyawan produksi dengan hasil kerja berupa barang, sehingga penelitian ini diperlukan sebagai pembandingan antara pegawai di bidang jasa dan bidang manufaktur.

Hasil analisa lebih lanjut mengenai dimensi pada penelitian ini yang mengacu pada dimensi yang dicetuskan oleh Organ et al. (2006). Dimensi *organizational citizenship behavior* dibagi menjadi lima dimensi yaitu *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportsmanship*, *Civic virtue*, *Courtesy*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada 50 karyawan PT. X, diperoleh rata-rata yang beragam dari setiap aspek. Pada dimensi *Altruism* diperoleh rata-rata sebesar 34,74, *Conscientiousness* memperoleh rata-rata sebesar 30,63, *Sportsmanship* memperoleh rata-rata sebesar 35,36, *Civic virtue* memperoleh rata-rata sebesar 34,68, dan untuk dimensi *Courtesy* memperoleh rata-rata sebesar 35.

Dimensi *Sportsmanship* pada penelitian ini menggambarkan sikap karyawan yang tidak mengeluh apabila karyawan tersebut merasa tidak nyaman dengan

rekan kerja satu timnya serta tidak merasa tersinggung apabila rekan kerjanya tidak mengikuti saran dari karyawan tersebut. Dimensi *Sportsmanship* pada penelitian ini memperoleh nilai *mean* tertinggi dibandingkan dengan empat dimensi lainnya. Berdasarkan hasil *mean* tersebut, dapat terlihat bahwa karyawan PT. X mampu mengesampingkan perasaan terhadap situasi yang dihadapi demi kebaikan atau kinerja anggota tim atau rekan kerja lainnya, meskipun ide atau saran yang ia ajukan tidak dilaksanakan oleh rekan kerjanya karyawan tersebut mampu bersikap toleransi terhadap keadaan tersebut, hal ini sejalan dengan pendapat dari Darmawati et al. (2013) bahwa dengan memberikan rasa toleransi terhadap gangguan pada pekerjaan yang mengganggu pikiran dan perasaan tanpa harus mengajukan keluhan atau komplain kepada gangguan tersebut.

Dimensi *Courtesy* pada penelitian ini menggambarkan sikap sukarela karyawan untuk mengembangkan cara kerjanya dan juga cara kerja tim. Kemampuan karyawan di PT. X mampu menunjukkan sikap sukarejanya untuk mengembangkan cara kerjanya dan tim, meskipun hal tersebut dapat menyita waktu bekerjanya agar dapat mengikuti kegiatan seperti pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan pengembangan pada kemampuan karyawan tersebut dan kemampuan tim dalam bekerja. Dimensi *Altruism* pada penelitian ini memvisualisasikan karyawan yang dengan senang hati membantu rekan kerjanya yang memiliki masalah yang berkaitan dengan perusahaan. Karyawan PT. X mampu memberikan bantuan pemaparan kembali terkait pekerjaan kepada rekan kerjanya yang kurang memahami, karyawan tersebut juga mampu meringankan pekerjaan rekannya yang mengalami musibah sehingga pekerjaan tidak akan menumpuk dan menghambat produktivitas dalam tim meskipun karyawan tersebut juga sama-sama memiliki pekerjaan.

Dimensi *Civic Virtue* pada penelitian ini menggambarkan kesediaan karyawan untuk dapat berpartisipasi secara aktif dalam perusahaan. Karyawan PT. X bersedia mengikuti pertemuan-pertemuan rapat dan bersedia untuk mengajukan pendapat mengenai strategi yang harus dilakukan oleh tim. Dimensi *Conscientiousness* pada penelitian ini menggambarkan karyawan bersedia secara sukarela untuk melampaui peran minimumnya dalam organisasi. Karyawan PT. X mampu memutuskan untuk melakukan tanggung jawab lebih secara mandiri namun dalam hal ini karyawan PT. X kurang bersedia apabila waktu istirahat digunakan untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang positif demi keuntungan organisasi semata, hal ini disebabkan karena bagi karyawan tersebut menganggap bahwa waktu istirahat merupakan waktu yang amat penting untuk

melepas lelah agar dapat melanjutkan pekerjaannya kembali tanpa merasa terbebani, sehingga menurut karyawan PT. X tanggung jawab lebih untuk organisasi memang penting untuk dilaksanakan namun tidak mengganggu waktu istirahat karyawan tersebut.

Dimensi kepuasan kerja pada penelitian ini mengarah pada dimensi milik Luthans (2010). Dimensi-dimensi tersebut terbagi menjadi lima, yakni *work it self*, *pay*, *promotion opportunities*, *supervision*, dan *coworkers*. Adapun hasil penelitian pada 50 karyawan PT. X menunjukkan rata-rata dalam setiap dimensi, di antaranya pada dimensi *work it self* memperlihatkan rata-rata sebesar 35,58. Pada dimensi selanjutnya yaitu *pay* nilai rata-rata mencapai 34,22, lalu pada dimensi *promotion opportunities* rata-rata diperoleh sebesar 34. Sedangkan dimensi *supervision* memperoleh nilai rata-rata sebesar 30,52, dan pada dimensi yang terakhir yakni *coworkers* nilai rata-rata mencapai 30,66.

Dimensi *work it self* dalam penelitian ini menggambarkan perasaan karyawan pada pekerjaannya yang berkaitan dengan menikmati pekerjaan yang sesuai dengan minat serta pencapaiannya dalam bekerja. Karyawan PT. X telah menikmati pekerjaannya sebagai karyawan sesuai dengan minat karyawan tersebut, karyawan PT. X juga mampu mengapresiasi dirinya dalam pencapaian bekerja. Dimensi *pay* dalam penelitian ini menggambarkan kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan pendapatan finansial yang diterima oleh karyawan tersebut. PT. X mampu memberikan imbalan yang sesuai kepada karyawan-karyawannya, melalui imbalan tersebut karyawan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga dalam hal ini dapat dikatakan karyawan merasa puas terhadap imbalan yang diberikan oleh PT. X. Selanjutnya dimensi *promotion opportunities* dalam penelitian ini menggambarkan kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan kenaikan jabatan serta kenaikan gaji dalam pekerjaannya. PT. X memberikan kesempatan promosi atau kenaikan jabatan kepada karyawannya meskipun tahapan yang akan dilalui oleh karyawan untuk mendapatkan promosi cukup ketat. Kebijakan yang diberikan oleh PT. X untuk karyawannya dijalankan dengan adil serta sesuai keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut.

Dimensi *supervision* dalam penelitian ini menggambarkan kemampuan atasan dalam memberikan dukungan serta bantuan untuk bawahannya dalam mengatasi permasalahan yang ada. Dimensi *supervision* merupakan dimensi yang memiliki nilai mean terendah, hal ini dapat dilihat bahwa atasan dari karyawan PT. X kurang dapat memberikan dukungan baik secara sosial maupun teknis, atasan kurang mampu memberikan saran-saran yang berguna untuk mengatasi permasalahan yang ada sehingga karyawan merasa kurang puas karena

tidak ada bimbingan dalam melakukan pemecahan masalah dalam pekerjaan. Dukungan dari atasan sangat diperlukan dalam kepuasan kerja, selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ann et al. (1983) yang mengatakan bahwasanya faktor lingkungan seperti dukungan pimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Dimensi selanjutnya yaitu *coworkers* dalam penelitian ini menggambarkan di mana rekan kerja mampu memberikan dukungan baik secara teknis maupun sosial dalam lingkungan pekerjaan. Dimensi *coworkers* merupakan dimensi terendah kedua setelah *supervision*, berdasarkan hasil perhitungan mean tersebut terlihat karyawan PT. X kurang mendapat dukungan dari rekan kerjanya, kurangnya kepedulian dapat mempengaruhi kepuasan karyawan tersebut dalam bekerja, sehingga untuk mencapai sebuah kepuasan lingkungan kerja berperan penting dalam hal ini baik dari atasan maupun rekan kerja agar tercipta hubungan yang harmonis dan kerja sama yang ideal.

Berdasarkan dimensi tersebut, dapat mengungkap bahwasanya kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Menurut Rahman (2014) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki perasaan puas akan cenderung berinteraksi positif mengenai perusahaan, membantu rekan kerjanya serta memiliki kemampuan bekerja melebihi harapan dalam pekerjaannya, dalam hal ini dengan adanya kepuasan kerja karyawan akan lebih cenderung bersemangat untuk melakukan kontribusi lebih yang menguntungkan perusahaan, dalam hal ini berarti kepuasan kerja berperan penting dalam tinggi rendahnya *organizational citizenship behavior* pada diri karyawan. Variabel kepuasan kerja dan OCB tersebut mempunyai korelasi positif dalam keberlangsungan produktivitas karyawan bagi perusahaan.

Adapun faktor-faktor lain yang berpengaruh pada *organizational citizenship behavior* menurut Soegandhi et al. (2013) yakni budaya dan iklim organisasi, keadaan suasana hati, persepsi akan dukungan sosial, persepsi kualitas hubungan antar karyawan, masa kerja karyawan, gender. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui penelitian yang berjudul “Hubungan antara Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo” yang diteliti oleh Prihatsanti & Dewi (2010), penelitian ini dilakukan pada 60 guru dengan hasil menunjukkan bahwasanya ada korelasi yang sangat signifikan pada kedua variabel dengan dibuktikan signifikansi senilai 0,000 ( $p < 0,05$ ) serta koefisien senilai 0,500 ( $r=0,500$ ). Berdasarkan hasil tersebut berarti memperlihatkan adanya hubungan yang positif dan signifikan dan tergolong cukup berhubungan.

Kemudian terdapat penelitian lain terkait “Hubungan Keadilan Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* Guru di Jakarta Timur, Indonesia” yang diteliti oleh Supadi et al. (2018) dengan hasil yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* terdapat hubungan yang positif dengan ditandai nilai koefisien sebesar 0,738 ( $r=0,738$ ).

## PENUTUP

### SIMPULAN

Tujuan dari penelitian yang dilakukan yakni melihat adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. X. Penelitian yang dilakukan melibatkan 50 karyawan PT. X dengan memakai skala kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Organ et al. (2006). Adapun dimensi yang digunakan dalam skala *organizational citizenship behavior* dicetuskan oleh Luthan (2010). Skala likert dengan menggunakan lima pilihan jawaban digunakan pada penelitian ini. Berdasarkan hasil uji kolerasi memakai *software SPSS 16.0 for windows*, dimana hasilnya memperlihatkan nilai *p value signifikansi* senilai 0,000 ( $p < 0,05$ ), di mana bisa diinterpretasikan bahwasanya ada hubungan yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel *organizational citizenship behavior*. Kemudian nilai koefisien korelasi yang diperoleh memperlihatkan hasil sebesar 0,858 ( $r=0,858$ ), berdasarkan nilai *r* bisa diketahui bahwasanya variabel kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* mempunyai korelasi positif dan sangat kuat. Nilai *R* tersebut dapat menggambarkan apabila semakin tinggi kepuasan kerja akan sejalan dengan tingginya *organizational citizenship behavior* yang dialami oleh karyawan PT. X. Namun sebaliknya, jika hubungan kedua variabel negatif maka kepuasan kerja yang diperoleh rendah, begitu pula pada *organizational citizenship behavior* yang diperoleh para karyawan PT.X. Melalui hasil dari penelitian ini, peneliti menemukan adanya temuan baru yakni pada karyawan produksi PT.X terdapat adanya perilaku OCB, hal ini menunjukkan bahwa perilaku OCB sangat diperlukan dan dapat ditingkatkan bagi karyawan produksi yang mana karyawan produksi sebagai pemegang kendali utama keberlangsungan perusahaan untuk mencapai tujuan.

### SARAN

Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, adapun saran yang bisa peneliti berikan untuk pihak yang berkaitan, adalah:

#### 1. Bagi Perusahaan

Hasil kolerasi positif pada penelitian yang dilakukan sejalan dengan kondisi kawasan pada PT. X. Akan tetapi peneliti menyarankan pihak perusahaan untuk memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai kajian dalam mengembangkan lebih lanjut mengenai kepuasan kerja karyawan sehingga dapat memberikan dampak positif berupa peningkatan *organizational citizenship*

*behavior* dalam diri karyawan. Dari hasil penelitian ini bisa diketahui bahwa dimensi *supervision* dan *coworkers* pada variabel kepuasan kerja termasuk lebih rendah dibandingkan dengan dimensi lainnya. Hal ini terjadi karena kurangnya peran atasan dan rekan kerja dalam proses penyelesaian masalah yang terjadi pada karyawan, oleh karena itu peneliti menyarankan untuk mengoptimalkan kegiatan kebersamaan tahunan yang sudah berjalan berupa *tour* karyawan agar lebih terjalin hubungan yang positif bagi atasan, karyawan maupun rekan kerja, selain itu peneliti juga menyarankan bagi atasan/supervisor dilakukan *personal coaching* agar dapat membantu atasan/supervisor untuk menemukan strategi yang tepat dalam mencapai tujuan serta mengatasi permasalahan yang ada. Perusahaan juga dapat mengadakan meeting kecil yang bersifat dua arah antara atasan dan bawahan pada saat memulai pekerjaan sehingga dapat mempererat hubungan dan memperlancar pekerjaan tersebut.

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik sejenis, disarankan untuk menambah variabel lain yang bisa mempengaruhi variabel *organizational citizenship behavior*. Selain itu, peneliti selanjutnya juga bisa mengganti variabel kepuasan kerja dengan variabel lainnya seperti iklim organisasi, kualitas hubungan kerja, atau komitmen organisasi. Dengan begitu, peneliti selanjutnya dapat menghasilkan temuan baru mengenai faktor lain dari *organizational citizenship behavior* selain kepuasan kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11, No.1.
- Ann, S. C., W., O. D., & P., N. J. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Bowler, W. M. (2006). *Organizational Goals Versus the Dominant Coalition: A Critical View of the Value of Organizational Citizenship Behavior*. Wm. Matthew Bowler Oklahoma State University. 258–274.
- Darmawati, A., Hidayati, L. N., & S., D. H. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan. *Jurnal Economia*, 9(1), 10–17.
- Harahap, R. (2017). Analisa kepuasan kerja karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 8(2), 97–102.

- Husniati, R., & Pangestuti, D. C. (2018). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai UPN "Veteran" Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*, 1(1), 234–242.
- Kusumajati, D. A. (2014). *Organizational citizenship behavior ( OCB ) karyawan pada perusahaan*. 5(45), 62–70.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Journal of Technology and Management of Agroindustry*, 7, No.2.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Maulidia, Y., & Laksmiwati, H. (2022). Hubungan antara kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior pada guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(1), 195–205.
- Muchollasho, W., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara keterikatan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada guru SMA Negeri 1 Gedangan di masa pandemi. *Character: Penelitian Psikologi*, 08(02), 115–125.
- Nafi, C., & Indrawati, E. S. (2017). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior pada karyawan CV. Elfa's Kudus*. Undip.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publications.
- Pratiwi, N. M. A. R. (2020). Meta-Analisis: Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 9(1), 11.
- Prihatsanti, U., & Dewi, K. S. (2010). Hubungan antara iklim organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB) pada guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip*, 7(1), 11–17.
- Rahman, U. (2014). Kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior pada guru Madrasah Aliyah Madani Alauddin Paopao Gowa Sulawesi Selatan. *Jurnal Analisa*, 21(1), 131–142.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (Fifteenth). Pearson Education.
- Sahrah, A. (2008). Organizational citizenship behavior ditinjau dari kepuasan kerja dan jenis kelamin para perawat rumah sakit. *Anima Journal Psychological Indonesia*, 1(2).
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra. *Jurnal AGORA*, 1(1).
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supadi, Sujanto, B., & Soraya, E. (2018). Hubungan Keadilan Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior Guru di Jakarta Timur, Indonesia. *Jurnal Improvement*, 5(1), 100–109.
- Urbach, A. A. (2017). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior ( ocb ) pada karyawan rs pku muhammadiyah surakarta*.
- Veličkovska, I. (2017). Organizational citizenship behavior- definition, determinants and effects. *Journal of Engineering Management*, 3(1), 40–51.
- Vertikallini, H., & Wibowo, U. D. A. (2014). Kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan. *Psycho Idea*, 12(2).
- Vica, N., Nuriyati, Suratmi, & Nisa, K. (2020). Hubungan kepuasan kerja perawat dengan organizational citizenship behavior di rumah sakit Muhammadiyah Babat. *Journal Of Health Care*, 1(1).
- Yohana, C. (2014). Organizational citizenship behavior pada karyawan Pt X di Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 5(2), 264–279.
- Yuniar, I. G. A. A. Y., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D. (2011). Hubungan antara Kepuasan kerja dan resiliensi dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan kantor pusat PT. BPD Bali. *Jurnal Psikologi Undip*, 9(1), 11–20.