

**Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan PT.X**

***Relationship between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in PT. X***

**Rica Amelia**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email : [rica.19028@mhs.unesa.ac.id](mailto:rica.19028@mhs.unesa.ac.id)

**Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: [sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id](mailto:sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id)

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan PT. X. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan subjek penelitian yang berjumlah 50 karyawan PT. X dengan kriteria pegawai yang berstatus pegawai tetap bekerja minimal selama 1 tahun. Penelitian ini menggunakan 2 instrumen yaitu skala kepuasan kerja dan skala *organizational citizenship behavior (OCB)*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *pearson product moment* dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,806 ( $r=806$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p>0,05$ ) Hal tersebut dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan PT. X.

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

**Abstract**

The purpose of this study was to determine the relationship between job satisfaction and *organizational citizenship behavior (OCB)* at PT. X. The method used in this study is a quantitative research with research subjects totaling 50 employees of PT. X with the criteria for employees with permanent employee status working for at least 1 year. This study used 2 instruments, namely the job satisfaction scale and the *organizational citizenship behavior (OCB)* scale. Analysis of the data used in this study is the *pearson product moment* with a correlation coefficient of 0,806 ( $r=806$ ) with a significance value of 0,000 ( $p>0,05$ ) This means that there is a relationship between job satisfaction and *organizational citizenship behavior (OCB)* to employees of PT. X.

**Key word :** Job Satisfaction, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Employee

**Article History**

**Submitted :** 02-08-2023

**Final Revised :** 09-08-2023

**Accepted :** 09-08-2023



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license

Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang terkandung di dalamnya. Sikap pegawai dalam organisasi dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Saat ini, organisasi tidak hanya menuntut karyawan untuk dapat bekerja secara individu, tetapi juga harus dapat bekerja dalam tim. Selain itu, karyawan juga diharapkan tidak hanya melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan job desc-nya, tetapi juga bersedia dan mampu melakukan pekerjaan di luar jobdesc-nya. Robbins (2018) mengistilahkan perilaku karyawan sebagai perilaku kewargaan organisasi (*OCB*).

Penelitian LePine dan Van Dyne (2021) menunjukkan bahwa *OCB* dapat mempengaruhi efektivitas organisasi di tingkat global. Studi ini menemukan bahwa *OCB* berkontribusi terhadap kinerja organisasi, inovasi, kepuasan pelanggan, dan kepercayaan publik terhadap organisasi. *OCB* dapat membantu organisasi menghadapi tantangan global, seperti perubahan teknologi, persaingan global, dan tekanan lingkungan. Artikel tersebut menyatakan bahwa organisasi yang mendorong *OCB* dapat menghasilkan keunggulan kompetitif yang signifikan. Secara keseluruhan, fenomena *OCB* menjadi topik yang terus menjadi penting dalam konteks global saat ini, karena karyawan yang berpartisipasi aktif dalam *OCB* cenderung lebih terlibat, produktif, dan mampu membantu organisasi menghadapi tantangan global yang semakin kompleks.

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan di luar tugas pokoknya dan bermanfaat bagi organisasi. *OCB* memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Di Indonesia, fenomena *OCB* menjadi semakin penting karena persaingan bisnis yang semakin ketat dan kebutuhan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Menurut penelitian terbaru yang dilakukan oleh Tjiptono (2021), *OCB* di Indonesia dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dukungan atasan, dan iklim organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat memperkuat dukungan untuk *OCB* dan membantu mendorong karyawan untuk terlibat dalam perilaku sukarela. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap *OCB*. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya lebih cenderung terlibat dalam perilaku sukarela. Namun, studi tersebut juga menemukan bahwa *OCB* di Indonesia masih relatif rendah dibandingkan negara lain. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti budaya sosial yang tidak mendukung, kurangnya penghargaan dari atasan atas perilaku sukarela, dan kecenderungan untuk hanya fokus pada tugas pokok.

Karyawan yang bersedia melakukan lebih dari sekedar tugas pokoknya, atau tugas-tugas yang tidak tercantum dalam uraian pekerjaannya, disebut *Organizational Citizenship Behavior*, atau disingkat *OCB*. Seperti yang dikatakan Luthans (2019), bahwa *OCB* adalah peran tambahan untuk perilaku sosial organisasi dan perilaku yang disukai. Hubungan dalam organisasi meliputi kecenderungan kooperatif dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Smith, Organ, & Near (2018) mendefinisikan *OCB* menjadi dua dimensi yaitu dimensi altruisme yang berarti karyawan memutuskan untuk berbuat baik tanpa perencanaan terlebih dahulu dengan tidak mengharapkan adanya ketidakseimbangan dan rasa ingin diakui oleh orang lain dan dimensi kepatuhan, yang berarti perilaku karyawan membantu setiap orang yang terlibat dalam berbagai sistem dengan tujuan menghemat waktu menjadi lebih efektif. Sedangkan menurut Paul, Bamel, & Garg (2021) terdapat dua dimensi pemahaman *OCB*.

Dimensi pertama adalah *OCBI (OCB-Individual)* dimana perilaku karyawan secara langsung menguntungkan dirinya sendiri dan secara tidak langsung menguntungkan organisasi. Dimensi kedua adalah *OCBO (OCB-Organization)* dimana perilaku karyawan memberikan manfaat bagi organisasi secara umum.

Berdasarkan wawancara dengan seorang karyawan di perusahaan X yang telah bekerja di sana selama 5 tahun dan dianggap sebagai salah satu karyawan yang paling aktif dalam perilaku *OCB*. Berikut petikan wawancara tersebut:

“Saya selalu berusaha membantu rekan-rekan saya jika mereka membutuhkan bantuan. Misalnya, jika mereka memiliki banyak pekerjaan atau kesulitan menyelesaikan tugasnya, saya akan menawarkan bantuan. Saya juga suka memberi nasihat kepada rekan-rekan saya jika mereka menghadapi masalah atau kesulitan dalam pekerjaan mereka. Saya percaya bahwa dengan membantu orang lain, saya dapat membangun hubungan yang baik di tempat kerja dan meningkatkan produktivitas tim secara keseluruhan.”

Menurut data dari perusahaan X, karyawan yang menunjukkan perilaku *OCB* memiliki dampak positif pada organisasi. Karyawan seperti ini dapat membantu membangun budaya kerja yang positif, memperkuat hubungan antar karyawan, dan meningkatkan motivasi dan produktivitas tim secara keseluruhan. Selain itu, karyawan yang menunjukkan perilaku *OCB* juga cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan tingkat absensi yang lebih rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Haryati (2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan perilaku *OCB* yang lebih baik. Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* karyawan. Kumalasari (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif dan kesejahteraan yang muncul dari keselarasan antara kebutuhan, nilai, dan harapan individu dengan lingkungan kerja dan pengalaman kerja yang diperoleh individu.

Peneliti mengumpulkan data dari perusahaan X untuk mendapatkan pemahaman yang lebih holistik tentang kepuasan kerja karyawan di perusahaan X. Misalnya hasil survey kepuasan kerja yang dilakukan secara berkala di perusahaan X. Rasio karyawan yang keluar dari perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Selain itu, terdapat program pelatihan dan pengembangan karyawan yang tersedia di perusahaan X. Dengan menganalisis wawancara subjek dan data dari perusahaan X, peneliti dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Ini dapat membantu perusahaan X untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan produktivitas mereka secara keseluruhan.

Ada beberapa alasan dan urgensi mengapa penelitian tentang hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku anggota organisasi di PT. X penting untuk diteliti saat ini, dalam hal ini penelitian tersebut dapat membantu PT. X untuk mendapatkan data terkait tingkat kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasi karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung bertahan lebih lama di perusahaan. Dengan mempertahankan karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan, PT. X dapat mengurangi biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Selain itu, karyawan yang berperilaku baik terhadap organisasi, seperti membantu rekan kerja atau menerima tugas yang bukan menjadi tanggung jawabnya, dapat meningkatkan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dapat membantu PT. X untuk memahami sejauh mana karyawannya menunjukkan *OCB*, dan bagaimana hal itu dapat mempengaruhi citra perusahaan. Dapat dikatakan, penelitian tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku kewargaan organisasi pada karyawan PT. X penting untuk diteliti saat ini karena dapat membantu perusahaan meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan retensi karyawan,

meningkatkan reputasi perusahaan, mengurangi konflik, dan mengidentifikasi area untuk perbaikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Chasan (2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. Pratiwi (2020) juga dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa dengan jumlah sampel gabungan sebanyak 3.576 responden menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan OCB berkorelasi positif dan signifikan. Selanjutnya, Siregar (2018) juga setuju bahwa kepuasan kerja berkontribusi dalam mempengaruhi OCB. Selain itu, Dewi (2021) juga menyatakan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan *OCB (organizational citizen behavior)* di kalangan karyawan. Tingkat kepuasan kerja sebagai variabel independen memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB sehingga hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterima. Selain itu, hubungan antara tingkat kepuasan kerja dan OCB di kalangan pekerja relatif kuat. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang diperoleh seorang pekerja, maka semakin tinggi pula peluang munculnya *OCB* pada pekerja tersebut. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang diperoleh, semakin rendah pula peluang munculnya *OC*. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. X”

## **Metode**

Penelitian ini, penulis menggunakan penelitian kuantitatif yang dimana proses penggalan data ataupun informasi berbentuk angka sehingga pada pengujian teori dapat dilakukan pengukuran variabel. Pada penelitian kuantitatif data-data penelitian yang didapatkan berbentuk angka yang kemudian dianalisis dan penarikan kesimpulan dilakukan dengan perhitungan statistik. Proses untuk memperoleh data dari penelitian ini langsung mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior (ocb)* pada karyawan PT. X. Peneliti menggunakan jenis penelitian yang bersifat kuantitatif korelasional, Menurut Fraenkel et al., (2012). Penelitian korelasi atau korelasional merupakan penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa adanya upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel, karena dalam penelitian ini bertujuan untuk mencari lebih dalam lagi hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah melalui penyebaran kuisioner oleh peneliti.

### *Sampel/Populasi*

Sampel merupakan bagian dari “populasi” itu sendiri, yang selanjutnya akan dijadikan sebagai subjek dalam penelitian (Jannah, 2018). Sampel dari penelitian ini menggunakan 30 karyawan sebagai uji coba skala, serta 50 karyawan lainnya digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive sampling*, merupakan teknik pengambilan sampel berlandaskan kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016).

### *Pengumpulan Data*

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yang digunakan dalam penelitian adalah beberapa pertanyaan yang akan digunakan sebagai pengetahuan (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data berupa skala psikologi,

yang skala psikologi ini berisi skala Kepuasan Kerja oleh Robbins and Judge (2018) dan skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* oleh Organ (1997). Teknik ini menggunakan daftar pernyataan yang sudah ditentukan pilihan jawaban dalam item skala yang ada.

Definisi operasional dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku positif dari pegawai yang melakukan tugas melebihi tanggung jawabnya atau diluar kewajibannya, dan membantu secara sukarela tanpa adanya paksaan serta tidak mengharapkan suatu imbalan serta tidak ada hukuman atas hal tersebut. Semua itu dilakukan demi kemajuan suatu organisasi serta memberikan dampak positif bagi institusi. Definisi operasional Kepuasan Kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Hasil uji coba pada dua skala yang dilakukan oleh peneliti pada 30 subjek didapatkan hasil validitas dan reliabilitas skala. Berdasarkan hasil validitas pada skala kepuasan kerja dalam penelitian ini mempunyai jumlah aitem sebesar 72 aitem. Aitem tersebut selanjutnya dilakukan Uji coba dan dilakukan Uji Validitas. Dari uji validitas tersebut menggunakan *corrected item-total corelation*. Hasil yang diperoleh dari uji validitas ini merupakan aitem – aitem yang ada dapat dinyatakan valid dan terdapat 2 aitem yang dinyatakan gugur dikarenakan nilai dari 2 aitem tersebut kurang dari 0,3. Dan pada skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai jumlah sebesar 40 aitem. Aitem tersebut ketika dilakukan Uji coba dan Uji Validitas mendapatkan hasil bahwa dari 40 aitem hanya terdapat 34 aitem yang valid dan 4 aitem gugur.

Hasil pengujian koefisien reliabilitas alat ukur menunjukkan bahwa pada skala Kepuasan Kerja ini memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,981. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa nilai uji reliabilitas variabel ini dinyatakan sangat reliable dengan range skor sebesar 0.81-1.00. Dan Skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,948. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa nilai dari Uji Reliabilitas variabel ini dinyatakan sangat reliable dengan range skor 0.81-1.00.

### *Analisis Data*

Uji Hipotesis berguna sebagai mengetahui apakah terdapat korelasi atau tidaknya antar variabel bebas dengan variabel terikat. Pada uji korelasi data ini menggunakan korelasi *Pearson product-moment* untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini hipotesisnya adalah “adakah hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior (ocb)* pada karyawan PT. X ”. Dalam menentukan tingkat koefisien korelasi rendah atau tinggi terdapat beberapa kriteria koefisien korelasi.

## **HASIL**

Data dari penelitian ini didapatkan setelah melaksanakan pengolahan data dari kedua variabel. Berdasarkan data yang ada akan diolah menggunakan *SPSS 25.0 for windows* dan memperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Deskripsi Statistik Data Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>270</b>	<b>188,62</b>	<b>31,709</b>
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<b>50</b>	<b>90</b>	<b>132</b>	<b>111,34</b>	<b>9,734</b>

Berdasarkan hasil deskripsi statistik yang dihasilkan diatas, maka dapat dilihat bahwa subjek yang digunakan adalah sebanyak 50 orang karyawan. Pada variabel kepuasan kerja mendapatkan hasil nilai minimal 100 dan nilai maksimal 270. Variabel kepuasan kerja ini juga memiliki angka rata-rata 188,62 dengan standar deviasi 31,709.

Pada variabel *organizational citizenship behavior (ocb)* memiliki nilai minimal 90 sedangkan nilai maksimalnya yaitu 132. Variabel ini memiliki rata-rata 111,34 dan standar deviasi 9,734. Dari kedua variabel ini memiliki nilai standar deviasi lebih dari 1, maka dapat dikatakan bahwa data penelitian bervariasi.

### Hasil Uji Asumsi Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini diperlukan sebagai menentukan apakah data penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Metode perhitungan dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogrov-Smirnov*. Dari hasil tes menggunakan perhitungan tersebut harus memiliki tingkat signifikansi lebih dari 0,05. Dan jika perhitungan tersebut kurang dari 0,05 maka data penelitian dapat dianggap tidak berdistribusi normal (Soegiyono, 2011). Berikut merupakan hasil uji *Kolmogrov-Smirnov* dari variabel kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior (ocb)* :

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data *Kolmogrov-Smirnov*

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,118	Distribusi Normal
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,200	Distribusi Normal

Berdasarkan hasil Uji Normalitas pada tabel diatas untuk variabel kepuasan kerja mendapatkan nilai sigifikansi 0,118 dan variabel *organizational citizenship behavior (ocb)* yaitu 0,200 dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikansi diatas 0.05 yang berarti bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

### Uji Linearitas

Uji Linearitas berfungsi sebagai mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel kepuasan kerja dengan dengan *organizational citizenship behavior (ocb)*. Data dikatakan linier apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, jika data dalam penelitian melebihi 0,05 maka distribusi data tidak linear. Berikut merupakan uji linearitas variabel kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior (ocb)* :

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

			Sig	Ket
Kepuasan Kerja*	Between Group	Linearity	0,00	Linier
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>				

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel diatas mendapatkan nilai signifikansi linearitas antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior (ocb)* sebesar 0,00. Dari hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior (ocb)* adalah linear.

### Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis berguna sebagai mengetahui apakah terdapat hubungan atau tidaknya antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pada uji korelasi data ini menggunakan korelasi *Pearson product-moment* untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini hipotesisnya adalah “adakah hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior (ocb)* pada karyawan PT. X ”. Dalam menentukan tingkat koefisien korelasi rendah atau tinggi terdapat beberapa kriteria koefisien korelasi. Berikut merupakan tabel kriteria koefisien korelasi.

Tabel 4. Kriteria Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,19	Sangat Lemah
0,20-0,39	Lemah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Di bawah ini merupakan hasil uji hipotesis menggunakan *Pearson Product Moment* variabel Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* :

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

		Kepuasan Kerja	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>
<b>Kepuasan Kerja</b>	<i>Pearson Correlation</i>	1	,806**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
<b><i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i></b>	<i>Pearson Correlation</i>	,806**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

\*\* *Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang didapatkan pada padaa tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,00 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan. Selain itu didapatkan pula hasil nilai koefisiensi korelasi yang memiliki nilai sebesar 0,806 ( $r=0,806$ ). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki korelasi yang sangat kuat. Dapat dilihat pula arah hubungan antar kedua variabel yang ada. Arah hubungan tersebut bersifat positif yang dapat dibuktikan dengan nilai korelasi sebesar 0,806 ( $r=0,806$ ) yang berarti memiliki hubungan yang searah. Hubungan yang searah dalam penelitian memiliki arti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dimiliki karyawan tersebut.

## **Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Gambaran umum partisipan pada penelitian ini yaitu sebanyak 50 karyawan dengan divisi yang berbeda yaitu Koordinator Gudang, Customer Service, Admin Finance, Admin Payroll, Driver, Data Entry, Security, Checker, Sortir, Bongkar, Muat, dan Petugas CCTV. Karyawan yang paling banyak menjadi partisipan penelitian ini memiliki rentang usia 25 tahun hingga 46 tahun. Data dari penelitian ini diolah dengan bantuan *SPSS 25 for windows* yang menggunakan uji korelasi *product moment*. Berdasarkan data yang diperoleh dari 50 karyawan diperoleh hasil signifikansi 0,000 atau

kurang dari 0,05 yang berarti variabel Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menunjukkan hubungan yang signifikan. Dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  pada penelitian ini diterima dan  $H_0$  ditolak, dimana terdapat hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT.X

Terdapatnya analisis korelasi yang menggunakan *Pearson Product Moment* tidak hanya mendapatkan hasil nilai signifikansi namun juga mendapatkan nilai koefisien korelasi ( $r$ ). Hasil dari uji hipotesis penelitian ini menunjukkan korelasi sebesar 0,806 ( $r=0,806$ ). Dalam hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* memiliki hubungan yang sangat kuat dapat dilihat pada tabel 4.4 hasil korelasi tersebut berada di rentang 0,80 – 1,00 dimana dalam rentang tersebut termasuk dalam kategori yang sangat kuat. Uji korelasi tidak hanya menunjukkan arah penelitian bersifat positif namun terdapat juga pada arah negatif. Adapun nilai dari koefisien korelasi tersebut menghasilkan nilai yang positif yang berarti bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut searah, dan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior (ocb)* pada karyawan. Begitupun sebaliknya apabila semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior (ocb)* pada karyawan. Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior (ocb)* yang berhubungan erat. Dari hasil analisis data, adanya kepuasan kerja yang baik akan menunjang tingkat *organizational citizenship behavior (ocb)* karyawan tersebut.

Menurut Robbins and Judge(2018), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang timbul pada seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sebuah hasil perbandingan antara harapan dengan kinerja yang dicapai dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja turut mempengaruhi terhadap perilaku individu di tempat kerja. Menurut Robbins and Judge (2018), juga menyebutkan bahwa jika kepuasan kerja pada karyawan meningkat, maka akan mendorong meningkatkan *organizational citizenship behavior (ocb)* pada karyawan. Dalam penelitian ini mencoba untuk mengungkapkan Bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* di perusahaan X yang ditinjau dari beberapa aspek dan indikator. Hasil korelasi yang didapat dari data menunjukkan bahwa adanya korelasi yang sangat kuat antara kedua variabel.

Berdasarkan hasil data penelitian yang ditinjau dari aspek Kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Robbins and Judge (2018), menunjukkan bahwa setiap aspeknya memiliki kekuatan sebesar 5,71 %. Aspek yang pertama yaitu pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan merupakan komponen utama dalam sumber kepuasan. Pekerjaan itu sendiri menghubungkan kepribadian dan kepuasan. Jika di dalam penyelesaian pekerjaan terpenuhi, akan menghasilkan kepuasan pada individu. Peneliti pada aspek ini berfokus untuk melihat bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaan yang sesuai dengan aturan yang ada, berfokus melihat kepuasan karyawan dalam meraih pencapaian di pekerjaannya, dan beban kerja yang diterima karyawan. Hasil pada aspek ini rata-rata berada di angka 5,55% tiap indikatornya. Dalam hal ini, hasil menunjukkan kesesuaian dengan studi pendahuluan sebelumnya yaitu pada pekerjaan itu sendiri dapat melihat bagaimana kepuasan kerja pada karyawan. Umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan.

Selain Aspek pekerjaan, gaji atau upah juga merupakan komponen seseorang merasakan kepuasan. Menurut Robbins and Judge(2018), bahwa Gaji atau upah sebagai pandangan karyawan terhadap hasil dari kontribusi yang dilakukan terhadap perusahaan. Pada aspek ini, peneliti berfokus kepada kesesuaian dan ketepatan waktu gaji yang diterima pegawai serta kompensasi yang diterima karyawan. Dalam hal ini, hasil menunjukkan kesesuaian dengan studi

pendahuluan menyebutkan bahwa, uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.

Berbeda dengan 2 aspek kepuasan kerja sebelumnya, berikut terdapat aspek Promosi yang mana salah satu indikatornya lebih kecil daripada indikator di tiap aspeknya. Aspek yang ketiga yaitu promosi. Promosi disini meliputi kesempatan mengembangkan karir, pemilihan promosi, dan peluang mendapatkan promosi. Dalam penelitian ini, indikator yang lebih kecil yaitu pada bagian pemilihan promosi. Dalam artian bahwa di perusahaan pemilihan promosi yang mencerminkan kepuasan kerja lebih sedikit dirasakan karyawan dibandingkan indikator lainnya. Hasil pada aspek ini lebih kecil dari aspek lainnya, sehingga hasil yang didapat pada aspek ini sesuai dengan studi pendahuluan sebelumnya yang menyebutkan bahwa Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.

Aspek keempat adalah pengawasan. Pengawasan dalam hal ini menekankan kepada kepuasan pegawai terhadap pengawasan yang diberikan oleh atasannya, kemudian metode pengawasan yang diambil, dan keadilan yang diberikan. Berdasarkan hasil data yang diperoleh, bahwa 3 indikator pada aspek pengawasan memiliki hasil yang kuat dan setara dengan aspek lain dalam kepuasan kerja. Hasil yang kuat ini menunjukkan kesesuaian dengan studi pendahuluan bahwa gaya pengawasan pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan seperti peduli pada pegawai, meneliti seberapa baik kerja pegawai, memberikan nasihat dan bantuan pada individu, dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal maupun dalam konteks pekerjaan. Pengawasan pemimpin inilah sangat penting. Terdapat bukti empiris dalam penelitian yang dikemukakan oleh Robbins and Judge(2018), bahwa salah satu alasan utama pegawai keluar dari institusi adalah karena atasan tidak peduli dengan mereka.

Aspek selanjutnya adalah kelompok kerja. pada kepuasan kerja, kelompok kerja atau tim kerja dapat memberikan dukungan kepada sesama rekan kerja, memberikan kepuasan hubungan kepada atasan maupun sesama rekan kerja. aspek kelompok kerja dalam penelitian ini terlihat tinggi antar karyawannya yang terlihat dari kepuasan kerja pada 50 subjek. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Hoffman (Resadkk, 2017), bahwa Kepuasan kerja yang baik pada individu terlihat dari bagaimana hubungan baik yang terjalin antar rekan kerja, saling membantu rekan kerja, dan saling memberikan pengalaman yang positif. Disebutkan bahwa orang-orang dalam OCB akan terlihat lebih puas jikalau sesama rekan kerja saling membantu dibandingkan dengan mereka yang dalam hubungan kerjanya sedikit dalam membantu antar rekan kerja. Aspek Kerja yang terakhir dalam kepuasan kerja yaitu mengenai kondisi kerja atau lingkungan tempat kerja. kondisi kerja lebih menekankan pada kepada kemudahan atau kelancaran individu bekerja jikalau kondisi lingkungan kerja baik, begitupun sebaliknya. Kondisi kerja dalam penelitian ini terpenuhi pada 50 karyawan dalam perusahaan tersebut.

Aspek - aspek yang tersusun dalam kepuasan kerja saling berhubungan dengan aspek – aspek pada *organizational citizenship behavior* (OCB). Salah satu aspek OCB yang dikemukakan oleh Organ (2006), menyebutkan beberapa aspek OCB. Aspek yang pertama yaitu mengenai Altruisme. Aspek Altruisme berfokus kepada perilaku karyawan yang menolong rekan kerjanya dengan sementara menggantikan tugas teman yang sedang istirahat atau sedang tidak masuk kerja, dan membantu pekerjaan rekan kerja dalam mengatasi permasalahan-permasalahan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bagaimanaperilaku menolong ini dapat mendorong kepuasan karyawan meskipun hasilnya tidak terlalu kuat.

Berbeda dengan aspek yang pertama, aspek pada OCB yang menunjukkan hasil yang lebih kuat dari aspek aspek lainnya yaitu *Conscientiousness*. Menurut Organ (2005), Aspek *Conscientiousness* atau kesadaran adalah bentuk perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang di luar dari tugas dan melebihi harapan perusahaan contohnya efisiensi dalam memanfaatkan waktu kerja dan mengerjakan target yang melampaui harapan perusahaan serta perilaku sukarela yang di luar tugasnya. Menurut Organ (2005), *Conscientiousness* mengarah pada bagaimana seseorang secara sukarela mengerjakan tanggung jawab yang lebih dari biasanya, kepentingan ditempatkan dalam bentuk yang terinci, dan mengerjakan tugas diatas dan melebihi tugas utamanya.

Dikutip dari Prameswari & Mulyana (2022), Aspek *Conscientiousness* pada OCB menjelaskan mengenai kemampuan kerja yang dilakukan oleh karyawan secara sukarela melebihi dari tugas yang sebenarnya. Dalam penelitiannya, didapatkan hasil bahwa karyawan di perusahaan tersebut dapat melakukan tanggung jawabnya dengan baik namun tidak bersedia jika secara sukarela meluangkan waktunya untuk mengerjakan tugas di luar tanggung jawabnya. Bagi karyawan di perusahaan tersebut, waktu istirahat merupakan waktu yang sangat berharga untuk dapat melepaskan kelelahannya dan dapat melanjutkan pekerjaan selanjutnya dalam keadaan fisik yang tidak berasa terbebani.

Aspek ketiga OCB yaitu *Sportmanship* yang berfokus pada perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan–keberatan. Pada aspek ini, lebih berhubungan dengan meningkatkan iklim yang positif di antara pegawai. Di studi pendahuluan disebutkan bahwa pegawai akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. Lingkungan kerja menyenangkan yang tercipta akan menimbulkan kepuasan pada individu, walaupun kekuatan hubungannya tidak terlalu kuat dibandingkan aspek OCB lainnya.

Aspek OCB yang keempat memiliki kekuatan yang cukup besar mempengaruhi kepuasan kerja yaitu aspek *Civic Virtue*. Aspek *Civic Virtue* yaitu lebih menekankan pada komitmen pada karyawan terhadap perusahaan yang meliputi perilaku aktif dalam kegiatan perusahaan, kehadiran dalam rapat, dan aktif dalam menyampaikan pendapat. Aspek *Civic Virtue* pada OCB menjelaskan mengenai kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dalam suatu perusahaan. Aspek yang terakhir yaitu *Courtesy* atau perilaku menghormati. Pada penelitian ini, berfokus untuk meneliti Individu melakukan tindakan secara sadar dan sukarela untuk mengembangkan cara kerja.

Pada Hasil penelitian terhadap aspek – aspek OCB yang memiliki persentasi paling kuat hubungannya dengan kepuasan kerja pada karyawan ada dua aspek. Aspek *Conscientiousness* dan *Civic Virtue* memiliki persentase kekuatan sebesar 11, 11 % dibandingkan aspek lainnya dalam OCB. *Civic virtue* memiliki hubungan yang sangat kuat dibantingkan aspek OCB lainnya terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dikemukakan oleh Prameswari & Mulyana (2022), Aspek *Conscientiousness* pada OCB menjelaskan mengenai kemampuan kerja yang dilakukan oleh karyawan secara sukarela melebihi dari tugas yang sebenarnya. Dalam penelitiannya, didapatkan hasil bahwa karyawan di perusahaan tersebut dapat melakukan tanggung jawabnya dengan baik namun tidak bersedia jika secara sukarela meluangkan waktunya untuk mengerjakan tugas di luar tanggung jawabnya. Bagi karyawan di perusahaan tersebut, waktu istirahat merupakan waktu yang sangat berharga untuk dapat melepaskan kelelahannya dan dapat melanjutkan pekerjaan selanjutnya dalam keadaan fisik yang tidak berasa terbebani. Kemudian untuk aspek *Civic Virtue* pada OCB, disebutkan bahwa karyawan di suatu perusahaan, dapat bersedia untuk terlibat aktif dalam kegiatan seperti

pertemuan dan rapat tertentu untuk menyampaikan pendapat terkait dengan strategi strategis yang akan dilakukan oleh tim di perusahaannya (Prameswari & Mulyana, 2022).

Dari hasil tersebut, bahwa adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dapat dilihat pada tabel 4.4 hasil korelasi tersebut berada di rentang 0,80-1,00. Hasil penelitian ini serupa yang dilakukan oleh Rahayu & Kholifatul (2018), yang menyebutkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PG Krebbe Baru Malang yang meningkat akan berdampak dalam peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan tambahan bahwa jikalau perusahaan ingin meningkatkan OCB pada karyawan, perlu meningkatkan perilaku OCB seperti perilaku menelibihi tugas pada job description dan pembentukan sistem kerja yang kolektif.

Hasil ini serupa dengan Penelitian yang dilakukan oleh Nafi & Sri (2017). Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan di CV Elfa's Kudus. Disebutkan bahwa kepuasan kerja yang semakin tinggi akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB dengan persentase 27%. Dan persentase lainnya menunjukkan beberapa faktor selain kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap OCB. Penelitian yang serupa dilakukan oleh penelitian oleh Prameswari & Mulyana (2022), disebutkan bahwa adanya hubungan signifikan antara iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Koefisien korelasi menunjukkan hasil senilai 0,858 ( $r=0,858$ ). Yang artinya nilai  $r$  yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan sangat kuat antara variabel kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fernanda, & Puspitadewi (2019), menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada karyawan akan menciptakan hal yang positif pada suatu perusahaan. Yang mana karyawan akan lebih mematuhi menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di suatu perusahaan. Tak hanya pada karyawan di suatu perusahaan, terdapat penelitian yang serupa namun subjeknya adalah pada guru di Perguruan Pendidikan NU Trate (PPNUT) Gresik. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fridiani & Izzati (2018), didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada guru di PPNUT. Aspek penghargaan pada kepuasan kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap OCB yang mana dapat meningkatkan efektivitas suatu organisasi dan mencapai tujuan organisasi dengan baik.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa hipotesis diterima yaitu “terdapat Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT. X”. Penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,806 ( $r=0,806$ ). Dalam hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* memiliki hubungan yang sangat kuat antar variabel dengan arah yang positif. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior (ocb)* pada karyawan. Begitupun sebaliknya apabila semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior (ocb)* pada karyawan.

## **Saran**

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilaksanakan, terdapat rekomendasi yang dapat diberikan oleh peneliti kepada perusahaan dan juga peneliti selanjutnya yaitu :

#### **Bagi Perusahaan**

Harapan peneliti, dengan memberikan informasi terkait kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* diharapkan perusahaan dapat mempertahankan pengawasan yang dilakukan kepada karyawannya. Selain itu, karyawan juga dapat mempertahankan sikapnya yang peduli dengan perusahaan dengan membangun lingkungan kerja yang positif. Diharapkan karyawan dapat menyadari pentingnya kepuasan kerja dalam mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi mereka. Hal ini dapat memberikan dorongan bagi karyawan lainnya untuk mencari dan mempertahankan kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta mempertahankan keterlibatan mereka dalam perilaku kewargaan organisasi yang positif.

#### **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dan referensi untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian yang sama. Peneliti selanjutnya dapat memperluas atau memperdalam penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel tambahan atau menggunakan konteks dan populasi yang berbeda. Dengan demikian, penelitian ini akan berperan dalam mengembangkan dan memperkaya pengetahuan di bidang kepuasan kerja dan *OCB*.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Chasan & Endang. 2018. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Cv. Elfa's Kudus. *Jurnal Empati, Agustus 2018 Volume 7 (Nomor 3), Halaman 134 - 145*
- Darmatiwati, A., Hidayati, L. N., Herlina, D. S. 2020. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Economia, 9(1), 10-17*
- Dewi, Lila Rasma. 2021. *Hubungan Tingkat Kepuasan Kerja terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior) pada Masa Pandemi Covid-19*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Dewi, N.L.P.,Swandana I.G.M. (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.9*.
- Ebert. J. R & Griffin, W.R. (2014). *Pengantar Bisnis Edisi Kesepuluh*. Erlangga: Jakarta.
- Fernanda, T. Y., & Puspitadewi, N. W. S. (2019). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt X Di Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi, 6(3), 1-7*.
- Fitriani. 2021. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 54(1), 104-110*.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (B. Mejia, A. Mcnamara, V. Malinee, B. Van, Associates, S. Kiefer, & R. S. Corley (eds.); 8th ed.). McGraw-Hill.
- Fridiani, R. P. & Izzati, U.A. (2018). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior pada Guru di Perguruan Pendidikan NU Trate (PPNUT) Gresik. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi, 5(2), 1-6*
- Hasibuan. M. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Kumalasari, E. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Baru (Studi Pada PT Petrokimia Gresik), *Jurnal Ilmiah Mahasiswa. 1-18*

- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- LePine, J. A., & Van Dyne, L. (2021). Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: Evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 326-336.
- Haryati, T., & Mutiarin, D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Empiris pada Karyawan Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 21(1), 79-86.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. UNESA University Press.
- Khairani Maya, Marty Mawarpury, Eko A Meinarno, *Ragam Cerita Pembelajaran Dari Covid-19*, (Aceh, Syiah Kula University Press, 2020).
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusumajati.D.A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Perusahaan. *Jurnal HUMANIORA* Vol.5 No: 62-70.
- Lestari, P., (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pegawai PT PLN (Persero) APJ Semarang), Skripsi Universitas Diponegoro Purnama.
- Nafi, C., & Endang, S. (2017). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan CV. Elfa's Kudus.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M. and MacKenzie, S.B. (2006) Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequence. Sage, Thousand Oaks.
- Paramita, R. W. D. P., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*.
- Partono, A. P., & Haibati, H. (2017). Kepuasan Kerja dan Organizational citizenship behavior (OCB) Pada Karyawan Harian Umum Fajar Cirebon. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 247-256
- Paul, A., Bamel, U. K., & Garg, R. K. (2021). Role of leadership in organizational change: A case study of Nokia. *Journal of Business and Management*, 18(2), 27-38.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (2019). Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*, 22(2), 259-298.
- Pratiwi, Ni Made Ari Rosmelina. 2020. Meta-Analysis: Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Psikologi* ISSN: 2302-2582 Vol 9, No 1, Maret 2020, hlm. 11-17 E-ISSN: 2657-0963
- Prameswari, N. S., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3); 74-85
- Putra, B. A. I., Dewi, A.A.S.K.(2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.8
- Putri Uswatun Khasanah, (2019), Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Uin Raden Intan Lampung, Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Rahayu, E. L., & Kholifatul, N. F. G. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123

- Rizky Aris Munandar, (2018), Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Railink Cabang Medan, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A.2018. *Perilaku Organisasi*, Edisi Keduabelas. Jakarta:Salemba Empat
- Robbins, S. P. (2018). *Organizational behavior*. Pearson/Prentice Hall.
- Rohayati, A. (2014). Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior : Studi Pada Karyawan Masyarakat Madani Indonesia. *SMART – Study & Management Research*, 11 (1), 20-38
- Siregar, Andre Parhorasan. 2018. *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Organization Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Di Perumnas Regional 1*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan
- Smith, P., Organ, D. W., & Near, J. P. (2018). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Soegiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Solichah, (2017), Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Ditinjau Dari Jenis Kelamin Karyawan Pada Cv. Nafiri Computer Kota Semarang, Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana.
- Suyanto. F, Rahmi E, Tasman. A. (2019). *Pengaruh Minat Kerja Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa* Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Padang : Universitas Negeri Padang.
- Tjiptono, F. (2021). Organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(2), 70-79.
- Yuyun, dkk. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Hotel di Kota Bandung. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 19, Nomor 2*
- Zeng, M, Yadav, A; Poor, V.H (2018). *Energy-Efficient Power Allocation For Uplink NOMA*. IEE Global Communications Conference. 1-6