

## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN BIDANG CORN STARCH DAN SWEETENER PT MIWON INDONESIA GRESIK

Fakhri Rifqi Darmawan

Universitas Negeri Surabaya

[fakhrifqidarmawan@gmail.com](mailto:fakhrifqidarmawan@gmail.com)

Budiono

Universitas Negeri Surabaya

[budiono.isei@gmail.com](mailto:budiono.isei@gmail.com)

### Abstract

*Economic development in the era of globalization is much influenced by the increasingly strict business competition. Many of the challenges to be faced by the company. Companies need to keep the quality of the human resources (HR). PT. Miwon Indonesia Gresik is a company that focuses on the industry Monosodium Glutamate (MSG) or among people known by the term flavoring located at Jl. Driyorejo No. 1 Gresik. This company has been established since 1973 through PT Miwon Indonesia. Products by PT Miwon Indonesia such as Miwon, Mamasuka, Miwon Packaging, and Chung Jung Won. At present there are two factories from PT Miwon located in Jalan Driyorejo Gresik which is adjacent to one factory with another. This research aims to know and explain the influence of job satisfaction and organizational commitment against organizational citizenship behavior variables on employee sector corn starch and sweetener PT. Miwon Indonesia Gresik. This research is a type of causal research that uses a quantitative approach with a population of as many as 48 people and sampling techniques using non probability sampling with the samples as many as 48 employee sector corn starch and sweetener on PT. Miwon Indonesia Gresik. The result of this research shows that job satisfaction gives positive and significant influence to OCB. Organizational commitment has a positive and insignificant effect on OCB.*

*Keywords: Job satisfaction, Organizational commitment, and OCB*

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, persaingan bisnis semakin ketat sehingga sebuah organisasi maupun instansi harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusianya agar mampu bersaing dengan kompetitor yang semakin tinggi. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan asset atau kekayaan utama yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Karyawan merupakan pelaku yang menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga perusahaan mengharuskan adanya perubahan tuntutan kepada karyawan dalam hal penguasaan teknologi baru batasan atau waktu kerja semakin ketat.

Dengan adanya situasi tersebut, maka kerja sama antar rekan kerja dapat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan menunjang tujuan perusahaan. Salah satu bentuk perilaku karyawan untuk menunjang perusahaan adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Usaha karyawan untuk melampaui peran formal dan tanggung jawabnya inilah yang menjadi dasar bagi konsep OCB

Menurut Organ dalam Pavalache-ilie (2014) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) merupakan memiliki pilihan individual, dimana tidak langsung atau bisa di indikasikan dikenali dari sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Organ dalam Nadiri & Tanova (2010) menggambarkan terdapat 5 kategori pada OCB yaitu, karyawan melaksanakan peran perilaku yang baik di luar tingkat minimum yang diperlukan (*conscientiousness*), mereka membantu orang lain (*altruism*), karyawan bertanggung jawab dan berpartisipasi dalam kehidupan politik organisasi (*civic virtue suggest*), seseorang yang tidak pernah mengeluh dan memiliki sikap yang positif (*sportsmanship*), seseorang yang memperlakukan orang lain dengan rasa hormat (*Courtesy Indicates*).

Berdasarkan pernyataan diatas beberapa penelitian pun menemukan adanya pengaruh antara kepuasan kerja dengan OCB. Penelitian yang dilakukan (Shafazawana dkk 2016) dan (Nadiri & Tanova 2010) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Namun hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian (Budiman et al. 2014) yang menunjukkan hasil dimana kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational*

*Citizenship Behavior*. Selanjutnya, penelitian dari (Pavalache-ilie 2014) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Selain itu faktor yang melatar belakangi OCB adalah komitmen organisasi. Karyawan yang telah memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi akan melakukan apapun demi mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbin and Judge (2007:86) mengatakan OCB menimbulkan adanya faktor organisasi, salah satunya adalah komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian dari Arti Bakhshi *et al.* (2011) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi OCB.

Griffin (2004:15), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Luthans (2002:235), sebagai suatu sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai suatu: (1) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi tertentu, (2) kesediaan untuk mengerahkan sebanyak mungkin upaya demi organisasinya, (3) keyakinan yang tetap dalam menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Selain itu, studi litelatur yang meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB juga pernah dilakukan oleh Arti Bakhshi dkk (2011) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB. Hasil tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Dyah Puspita Rini *et al.* (2013) yang juga menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB.

Penelitian ini mengambil objek di PT Miwon Indonesia Gresik merupakan perusahaan yang memfokuskan diri pada industri *Monosodium Glutamate* (MSG) atau dikalangan masyarakat dikenal dengan istilah penyedap rasa yang berlokasi di jl. Driyorejo No. 1 Gresik. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1973 melalui PT Miwon Indonesia. Produk yang dihasilkan oleh PT Miwon Indonesia seperti Miwon, Mamasuka, Miwon Packaging, dan Chung Jung Won. Pada saat ini terdapat 2 pabrik dari PT Miwon yang berada di Jalan Driyorejo Gresik yang bersebelahan antara pabrik satu dengan yang lain.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, PT Miwon Indonesia mengembangkan semboyan atau nilai

perusahaan seperti, menghargai dan menghormati diri sendiri serta menjunjung tinggi martabat manusia sebagai sesama ciptaan tuhan, mengembangkan nilai-nilai baru secara kreatif dalam menciptakan kepuasan pelanggan guna mencapai tujuan perusahaan, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarga serta ikut berperan dalam memajukan masyarakat.

Bentuk kepuasan kerja karyawan yang terjadi pada PT Miwon Indonesia Gresik hasil observasi penulis selama melakukan studi lapangan terlihat dari suasana lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas memadai yang diberikan oleh perusahaan, promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan, gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kerja keras yang dilakukan oleh karyawan.

Pengamatan yang dilakukan oleh peneliti didukung oleh pernyataan dari beberapa karyawan yang menyatakan pada saat melakukan pekerjaan suasana lingkungan kerja lebih kondusif daripada pabrik yang lama dari tingkat kebisingan dan kebersihan pabrik jauh lebih baik. Untuk fasilitas lebih nyaman karena bangunan pabrik tergolong baru didirikan masih bersih dan nyaman. Di PT Miwon sendiri juga memberikan fasilitas makan siang gratis bagi karyawan PT Miwon yang disediakan oleh kantin PT Miwon. Selain lingkungan kerja dan fasilitas yang disediakan, gaji yang diberikan PT Miwon kepada karyawan bersifat adil dan gaji yang diberikan sesuai dengan kerja keras mereka.

Namun komitmen organisasi dari karyawan PT Miwon Indonesia berada pada karakteristik rendah jika dilihat dari segi turnover karyawan, turnover di PT Miwon Indonesia terbilang tinggi karena karyawan merasa tertekan dengan lama jam kerja 12 jam/hari. Jika dilihat dari indikator komitmen organisasi yakni komitmen normatif dimana perasaan karyawan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi .

Berdasarkan wawancara peneliti dengan bapak Puguh Ariwibowo selaku manajer produksi bahwa PT Miwon Indonesia sudah menetapkan lama jam kerja 12 jam/hari namun karyawan menganggap hal tersebut sebagai tekanan mereka dalam berkerja, karyawan tidak dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama jika berada pada kondisi tersebut.

Menurut Bapak Januar sikap tersebut merupakan inisiatif sendiri dari karyawan untuk saling membantu satu sama lain demi kelancaran proses produksi PT Miwon. Dengan adanya sikap tersebut juga dapat membuat para karyawan memiliki kepuasan tersendiri terkait kedekatan antar karyawannya. Selain itu, bapak Januar juga menuturkan bahwasanya manajer produksi Bapak Puguh terkadang

terlibat juga dalam membantu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya.

Berdasarkan adanya penelitian terdahulu dan fenomena yang ada, telah ditemukan maka hal tersebut dapat di jadikan dasar untuk penulis melaksanakan penelitian tentang “pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan divisi *corn starch and sweeteners* PT. Miwon Indonesia Gresik”.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Teori Kepuasan Kerja

Menurut Gibson dalam Agusthina dkk. (2011) yaitu sikap seseorang terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Locke dalam Shafzawana dkk. (2016) kepuasan merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau hasil positif yang dihasilkan dari penilaian atas pekerjaan mereka atau pengalaman mereka.

Golbasi dalam shawazana dkk. (2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai reaksi emosional dan ekspresi perilaku untuk pekerjaan yang dihasilkan dari penilaian individu dalam prestasi kerja, lingkungan kantor, dan bekerja. Sedangkan menurut Locke dalam (shawazana et al, 2016) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau hasil positif yang dihasilkan dari penilaian atas pekerjaan mereka atau pengalaman mereka.

### Teori Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dalam Lestaringtyas (2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Menurut Luthans dalam Supriyanto dkk. (2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai : (1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi, (3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

### Teori *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ dalam Supriyanto dkk. (2016) OCB dalam konteks teori yaitu sebagai sistem kerjasama kesediaan orang-orang untuk berkontribusi dan melakukan beberapa upaya dalam sistem koperasi dan menjadi syarat mutlak dalam organisasi. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan

kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Intaraprasong dalam Budiman dkk. (2014) OCB adalah jenis perilaku yang tidak ditentukan oleh deskripsi pekerjaan atau kontrak. Perilaku tak terduga dan bukan sesuatu yang dapat dilatih. Namun hal ini telah menunjukkan perilaku yang diinginkan karena efek positif pada organisasi dan pekerja.

Dari paparan pengertian dalam jurnal ini memiliki tujuan penelitian maka berikut hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini:

H1: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB.

H2: Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penelitian survey, penelitian inferensial, penelitian kausalitas, dan penelitian studi lapangan. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan divisi Corn Starch and Sweeteners di PT Miwon Indonesia cabang Gresik berjumlah 48 orang. Teknik sampel yang di gunakan adalah metode *non probability sampling* dengan teknik *sampling jenuh* dimana teknik penentuan sampel ini apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Hasan 2002:58). Pada penelitian ini sampel diambil dari seluruh populasi karyawan divisi Corn Starch and Sweeteners di PT Miwon Indonesia Gresik sebanyak 48 orang

Sumber data yang digunakan adalah data primer yang dapatkan melalui hasil wawancara, observasi, dan hasil penyebaran kuesioner pada pihak-pihak yang terlibat langsung dalam proses penelitian, yaitu pada karyawan divisi Corn Starch and Sweeteners di PT Miwon Indonesia Gresik.

Variabel dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja sebagai variabel independen, komitmen organisasi sebagai variabel independen, dan OCB sebagai variabel dependen.

kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau hasil positif yang dihasilkan dari penilaian atas pekerjaan mereka atau pengalaman mereka. Penelitian ini menggunakan indikator pada Luthans (2011:141) yaitu sebagai berikut : (1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), (2) Gaji (*pay*), (3)Promosi (*promotion opportunities*), (4) Pengawasan (*supervision*), (5) Rekan kerja (*coworkers*).

Komitmen organisasi sebagai: (1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi, (3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan indikator Mayer & Allen dalam Supriyanto dkk. (2016) dan Shafazawana dkk. (2016) sebagai berikut : (1) Komitmen afektif, (2) Komitmen berkelanjutan, (3) Komitmen normatif.

OCB dalam konteks teori yaitu sebagai sistem kerjasama kesediaan orang-orang untuk berkontribusi dan melakukan beberapa upaya dalam sistem organisasi dan menjadi syarat mutlak dalam organisasi. Pengukuran OCB pada penelitian ini menggunakan indikator Luthans (2011: 49) sebagai berikut: (1) *Altruism*, (2) *Conscientiousness*, (3) *Sportsmanship*, (4) *Courtesy*, (5) *Civic Virtue*.

Teknik dari analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Sebelum memkai analisis *Partial Least Square* dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dimana dengan pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah item pernyataan dari tiap-tiap variabel valid dan reliabel, selanjutnya dilakukan analisis deskriptif bertujuan untuk memudahkan pembaca untuk mengetahui data yang akan disajikan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan software smartPLS 3.0. Dari hasil uji validitas, menunjukkan bahwa terdapat *outer loading* dari masing-masing item indikator kepuasan kerja semua memiliki nilai lebih besar dari 0,50.

*Outer loading* dari indikator komitmen organisasi masing-masing item indikator komitmen organisasi semua memiliki nilai lebih besar dari 0,50. *Outer loading* dari indikator OCB masing-masing item indikator OCB semua memiliki nilai lebih besar dari 0,50.

### Uji Reliabilitas

*Composite reliability* ini digunakan untuk menguji nilai reliabilitas dari setiap indikator untuk mengukur sebuah konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai composite

reliability di atas 0,60. Berikut ini adalah hasil perhitungan composite reliability pada tiap variabel:

**Tabel 1.**  
**Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0,938
Komitmen Organisasi	0,945
OCB	0,764

Sumber: Ouput SmartPLS 3.0, 2017

Berdasarkan tabel 1 diatas, terlihat nilai *composite reliability* untuk semua variabel lebih besar dari 0,60. Dengan demikian model variabel tersebut telah memenuhi *composite reliability* atau memiliki reliabilitas yang baik.

### Hasil R-Square (Inner Model)

Menunjukan nilai *R-Square* sebesar 0,745. Artinya, besarnya pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB sebesar 74,5% sedangkan 35,5% selainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang juga berpengaruh terhadap OCB karyawan divisi Corn Starch and Sweeteners di PT Miwon Indonesia Gresik.

### Hasil Uji T (Signifikansi)

Tahapan ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antar variabel. Suatu pengaruh antar variabel dikatakan signifikan apabila nilai t-hitung lebih besar dari 1,96 atau P value lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 2.**  
**Path Coefficients**

Hubungan Antar Variabel	Original Sample	T Statistics	Kesimpulan
Kepuasan Kerja → OCB	0,851	17,856	Hipotesis Diterima
Komitmen Organisasi → OCB	0,050	0,578	Hipotesis Ditolak

Sumber: Diolah Penulis, 2017

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB menginformasikan bahwa nilai t-statistic sebesar 17,856 lebih besar dari 1,96. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel kepuasan kerja terhadap OCB. Dimana kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan mampu meningkatkan OCB di perusahaan.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB menunjukan nilai t-statistic sebesar 0,578. Hal tersebut menunjukan

adanya pengaruh yang tidak signifikan pada variabel komitmen organisasi terhadap OCB. Dimana komitmen organisasi yang ada di perusahaan tidak berdampak pada OCB

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB divisi produksi PT Miwon Indonesia Gresik**

Berdasarkan pengujian hipotesis *bootstrapping* yang dilakukan didalam penelitian ini telah memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB yang dapat disimpulkan apabila penerapan kepuasan kerja dilakukan dengan baik dan dapat diterima karyawan maka akan meningkatkan OCB, sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Hal ini didukung dengan data dari hasil koefisien *estimate* sebesar 0,851 dan *t-statistic* sebesar 17,856 yang melebihi nilai t-tabel dengan nilai 1,96.

Realitas yang terdapat pada jawaban responden secara keseluruhan indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, salah satu diantaranya memiliki rata-rata dengan nilai yang termasuk dalam kategori tinggi yaitu rekan kerja (3,67). Cukup tingginya rata-rata pada item indikator rekan kerja memberikan gambaran sekaligus informasi dilapangan bahwa ketika karyawan divisi produksi PT. Miwon Indonesia Gresik merasa rekan kerja atau partner kerja mereka selama bekerja dalam berinteraksi memiliki hubungan yang baik antar sesama pekerja dan hal itu begitu mempengaruhi OCB pada karyawan.

Dari hasil pengamatan selama melakukan penelitian mengenai rekan kerja pada karyawan divisi produksi PT. Miwon Indonesia Gresik, mereka memiliki hubungan yang baik antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan, dan karyawan dengan lingkungan kerja. Saat di lapangan penulis dapat melihat dukungan sosial antara rekan kerja sangat tinggi, dapat dilihat ketika bahan baku tebu tiba dan saat proses pengangkutan yang seharusnya merupakan tugas untuk karyawan bagian divisi *purchasing* namun karyawan dari bagian divisi Corn Starch and Sweeteners terkadang juga turut membantu ketika karyawan bagian *purchasing* mengalami kesulitan saat pengangkutan barang, hal ini dikarenakan jumlah karyawan bagian penggilingan masih dirasa kurang memadai sehingga karyawan kuwalahan saat bahan baku datang dengan jumlah yang banyak, dari fenomena dilapangan tersebut dapat dilihat jika karyawan merasa puas dengan rekan kerja mereka.

Hasil penelitian ini mendukung atau sepaham dengan penelitian yang dilakukan oleh Salehi dkk. (2011), Darmawati (2013), Puspita Rini (2013), Tharikh (2016), Nadiri & Tanova (2010) dan Supriyanto dkk. (2016) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan positif

antara kepuasan kerja terhadap OCB. Di satu sisi penelitian ini berbeda atau tidak sepaham pada penelitian Budiman, dkk. (2014) yang menemukan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dengan OCB.

### **Pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB divisi produksi**

berdasarkan pengujian hipotesis *bootstrapping* yang dilakukan dalam penelitian ini telah memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap OCB yang dapat disimpulkan apabila komitmen organisasi semakin tinggi maupun semakin rendah maka tidak ada pengaruhnya terhadap OCB karyawan, sehingga hipotesis kedua ditolak. Hal ini didukung dengan data hasil koefisien *estimate* sebesar 0,50 dan *t-statistic* sebesar 0,578 yang kurang dari nilai t-tabel dengan nilai 1,96.

Pada indikator komitmen afektif menunjukkan sekaligus menggambarkan bahwa komitmen afektif sangat tinggi pada perusahaan PT. Miwon Indonesia Gresik. Berdasarkan hasil perhitungan *Three Box Method* komitmen organisasi berada pada kategori tinggi sama halnya dengan hasil penelitian penulis pada lapangan, komitmen organisasi dikatakan tinggi dengan bukti rendahnya absensi karyawan serta rendahnya juga tingkat keterlambatan karyawan. Namun, tingginya komitmen organisasi pada karyawan divisi Corn Starch and Sweeteners PT. Miwon Indonesia Gresik tidak mempengaruhi OCB karyawan pada perusahaan tersebut, hal ini dapat dilihat pada kondisi lapangan, jika di sangkutkan dengan pernyataan dari indikator komitmen afektif dimana karyawan sangat ingin menghabiskan waktu karirnya di perusahaan sehingga karyawan sangat menghargai pekerjaan serta mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan

Dari pernyataan tersebut karyawan sangat melibatkan dirinya dalam perusahaan, memprioritaskan pekerjaan saat di perusahaan, namun komitmen organisasi yang tinggi dari masing-masing individu karyawan tidak memberikan dampak terhadap OCB karyawan, karena karyawan mayoritas lebih mementingkan pekerjaannya sendiri, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu meskipun rekan kerja mereka mengalami kesulitan saat bekerja, dan terkadang karyawan juga masih mengeluh dengan beban kerja yang mereka terima.

Maka dari itu jika dikaitkan dengan fenomena yang ada di perusahaan dimana di PT. Miwon Indonesia memiliki komitmen organisasi yang rendah dilihat dari tingginya *turnover* dimana lama jam kerja karyawan 12 jam/hari namun karyawan menganggap hal tersebut sebagai tekanan mereka dalam berkerja, karyawan tidak dapat bertahan

dalam jangka waktu yang lama jika berada pada kondisi tersebut sehingga karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan. Selama ini tingginya tingkat turnover bagi PT Miwon Indonesia Gresik bukan menjadi masalah mengingat OCB di karyawan tetap tinggi yang menyebabkan PT Miwon Indonesia Gresik tetap dapat beroperasi dengan baik meskipun turnover tinggi. Walaupun tingkat turnover tinggi ataupun rendah tidak akan berpengaruh. Dan OCB di PT. Miwon Indonesia tergolong tinggi dimana beberapa karyawan yang berbeda divisi terkadang membantu divisi lain untuk menahkalkan pekerjaan karyawan lain agar cepat mencapai target produksi perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung atau sepaham dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawati (2016). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB. Penelitian ini berbeda atau tidak sepaham dengan hasil penelitian Supriyanto dkk. (2016), Shafazawana dkk. (2016), Puspita Rini (2013), Salehi dkk. (2011) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

## KESIMPULAN

Atas dasar dari hasil penelitian serta pembahasan selanjutnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan divisi Corn Starch and Sweeteners PT Miwon Indonesia Gresik. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja, maka OCB akan semakin meningkat.
2. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan divisi Corn Starch and Sweeteners PT. Miwon Indonesia. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi ataupun rendah komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Bakhshi dkk. (2011). Organizational Commitment as predictor of Organizational Citizenship Behavior. *European Journal of Business and Management*. 3(4): 78-87
- Agustina, R. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Burnout Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 9(3): 840-851
- Budiman, Anantadjaya dan Dea Prasetyawati.. (2014). Does Job Satisfaction Influence Organizational Citizenship Behavior? An Empirical Study In

- Selected 4 Star Hotels In Jakarta. *Society of Interdisciplinary*. 2: 1-20.
- Darmawati, Arum dkk. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Studi Pada Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi. *Jurnal Economia*. 9(1): 10-17
- David A. Foote and Thomas Li-Ping Tang. 2008. Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB) Does team commitment make a difference in self-directed teams?. *Management Decision*, 46(6): 933-947
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Yogyakarta: Badan Penerbit BPFE.
- Griffin. (2004). *Manajemen* edisi 7. Jakarta. Erlangga.
- Industri.co.id. (2017). Dirikan Pabrik Baru Miwon Indonesia Tanamkan Investasi Sebesar 12 Triliun di Gresik
- Lestaringtyas. (2016). Peran Komitmen 1 Organisasi sebagai variabel intervening antara Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT.Coca Cola distribution Indonesia, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 4(3): 1-10
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi* edisi 10. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Luthans, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi*. Andi: Yogyakarta
- Nadiri, H. & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions , job satisfaction , and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*. 29. 33-41.
- Pavalache-ilie, M.. (2014). Organizational citizenship behaviour, work satisfaction and employees ' personality. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 127. 489-493..
- Puspita, R.D. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*. 1(1): 69-88
- Robbins, Judge. (2007). *Perilaku Organisasi* edisi 12. Jakarta. Salemba Empat
- Shafazawana, dkk. (2016). Managing Job Attitudes : The Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship. *Procedia Economics and Finance*, 35. 604-611.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.

- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: penerbit alfabet.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Supriyanto, A.S. dkk. (2016). Role of Procedural Justice , Organizational Commitment and Job Satisfaction on job Performance : The Role of Procedural Justice , Organizational Commitment and Job Satisfaction on job Performance : The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior.