

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN PADA PT KREASI GEMILANG SEJATI

Sarrul Romadhan¹, Agrasadya²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: 1sarrulromadhan29@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: 2dosen01866@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Organizational Citizenship Behavior at PT Kreasi Gemilang Sejati, both partial and simultaneous testing. The type of research in this study uses an associative quantitative method and a sampling technique using saturated samples with a sample of 86 respondents. The results of the analysis show that job satisfaction partially affects organizational citizenship behavior with the regression equation $Y = 12.738 + 0.732 X_1$. This is evidenced by the partial hypothesis test (t-test) obtained a tcount value > ttable of (6.337 > 1.988) and a significant value < 0.05 of 0.000 < 0.05. So it can be concluded that Ho1 is rejected and Ha1 is accepted. The results of the analysis show that organizational commitment partially has no effect on organizational citizenship behavior with the regression equation $Y = 21.683 + 0.539 X_2$. This is evidenced by the partial hypothesis test (t test) obtained a tcount value < ttable of (0.498 < 1.988) and a significant value > 0.05 of 0.620 > 0.05. So it can be concluded that Ho2 is accepted and Ha2 is rejected. The results of the analysis show that job satisfaction and organizational commitment to organizational citizenship behavior with the regression equation $Y = 11.887 + 0.698 X_1 + 0.061 X_2$. The determination test is 0.463 or 46.3% while the remaining 53.7% is influenced by other variables. This is proven by the simultaneous hypothesis test (F Test) obtained the value of F count > F table of (35.774 > 3.11) and the significant value < 0.05 of 0.000 < 0.05. So it can be concluded that Ho3 is rejected and Ha3 is accepted.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pada PT Kreasi Gemilang Sejati baik pengujian secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian pada penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif asosiatif dan teknik sampling menggunakan sampel jenuh dengan sampel sebanyak 86 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior dengan persamaan regresi $Y = 12,738 + 0,732 X_1$. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh nilai thitung > ttabel sebesar (6,337 > 1,988) dan nilai signifikan < 0,05 sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasional secara parsial tidak berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior dengan persamaan regresi $Y = 21,683 + 0,539 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh nilai thitung < ttabel sebesar (0,498 < 1,988) dan nilai signifikan > 0,05 sebesar

$0,620 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_02 diterima dan H_a2 ditolak. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* dengan persamaan regresi $Y = 11,887 + 0,698 X_1 + 0,061 X_2$. Uji determinasi sebesar 0,463 atau 46,3% sedangkan sisanya 53,7% dipengaruhi variabel lain. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis secara simultan (Uji F) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $(35,774 > 3,11)$ dan nilai signifikan $< 0,05$ sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_03 ditolak dan H_a3 diterima.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Organizational Citizenship Behavior*

1. PENDAHULUAN

Persaingan global pada saat ini berbicara bahwa dunia kerja sangat membutuhkan manusia-manusia yang dapat berpikir maju, kreatif dan inovatif untuk dapat menghadapi kemajuan zaman yang sudah serba modern. Setiap organisasi harus berupaya meningkatkan kinerja dari semua elemen-elemen maupun instansi yang terdapat dalam suatu organisasi demi tujuan menjadikan organisasi tersebut menjadi lebih baik.

Sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen dan salah satu aset yang sangat penting didalam sebuah organisasi karena sumber daya manusia merupakan investasi yang sangat mempunyai nilai tinggi.. Sumber daya manusia juga, merupakan faktor yang sangat penting didalam suatu organisasi baik organisasi pemerintahan maupun diluar pemerintahan supaya segala bentuk aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik. Disetiap organisasi harus memiliki karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang luas untuk dapat mengelola organisasi semaksimal mungkin sehingga kinerja karywan dapat dapat mengalami peningkatan secara kualitas.

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* tidak menjadi hal wajib yang tertulis pada deskripsi pekerjaan yang terikat dengan perusahaan, namun menjadi pilihan masing-masing karyawan sehingga sifatnya bebas dan eksplisit. Akan tetapi walau tidak tertulis dan sifatnya bebas namun perusahaan tentu menginginkan sumber daya manusia yang

memiliki perilaku OCB untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan yaitu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendorong perilaku OCB seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Tabel 1.1
Pra Survey *Organizational Citizenship Behavior*
Pada PT Kreasi Gemilang Sejati

Indikator	Pertanyaan	Ya	Tidak	Persentase
<i>Altruism</i> (Altruisme)	Apakah anda selalu membantu rekan kerja dalam menyelesaikan masalah pribadi?	3	27	90%
<i>Conscientiousness</i> (Kehati-hatian)	Apakah anda sering melakukan pekerjaan lebih dari jam kerja?	5	25	83,3%
<i>Sportmanship</i> (Sportivitas)	Apakah anda bersedia apabila hak yang didapatkan tidak sesuai dengan perjanjian ?	2	28	93,3%

Indikator	Pertanyaan	Ya	Tidak	Persentase
<i>Courtesy</i> (Kesopanan)	Apakah anda selalu menjaga perasaan rekan kerja tidak melakukan pekerjaan dengan baik?	10	20	66,6%
<i>Civic Virtue</i> (Kebajikan Sipil)	Apakah anda bersedia apabila jobdesk pekerjaan diganti oleh perusahaan?	12	18	60%

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas pra survey *Organizational Citizenship Behavior* yang telah dilakukan terhadap beberapa karyawan PT Kreasi Gemilang Sejati, dapat dilihat bahwa perilaku OCB masih tidak dimiliki oleh beberapa karyawan. Pada indikator *altruism*, yang mengatakan tidak sebanyak 27 karyawan atau sebesar 90%. Pada indikator *conscientiousness* yang mengatakan tidak sebanyak 25 karyawan atau sebesar 83,3%. Kemudian pada indikator *sportmanship* yang mengatakan tidak sebanyak 28 karyawan atau sebesar 93,3%. Selanjutnya pada indikator *courtesy* yang mengatakan tidak sebanyak 20 karyawan atau sebesar 66,6%. Dan pada indikator *civic virtue* yang mengatakan tidak sebanyak 18 karyawan atau sebesar 60%.

Beberapa aspek permasalahan yang terjadi diatas maka dapat disimpulkan bahwa PT Kreasi Gemilang Sejati masih belum bisa membuat karyawan memiliki perilaku OCB. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan sebab perilaku OCB sangat membantu perusahaan menjadikan

perusahaan lebih baik dari sebelumnya. Banyak faktor yang dapat membentuk karyawan memiliki perilaku OCB yaitu salah satunya kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat mendorong munculnya perilaku OCB karena ketika karyawan memiliki rasa puas dalam dirinya terhadap perusahaan maka karyawan akan melakukan pekerjaan yang melebihi tanggungjawab yang diberikan kepadanya, akan membantu rekan kerja lainnya, memberikan hal-hal yang positif serta memiliki pandangan yang lebih luas.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sinambela (2020), "Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur". Pendekatan yang dilakukan pada penelitian ini adalah pendekatan asosiatif penelitian yang didukung dengan metode survey yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini metodologi penelitian adalah suatu cara untuk mendapat data yang diperoleh dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Handayani (2020:58), mengatakan bahwa "Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok peristiwa atau sesuatu yang akan diteliti". Maka dapat disimpulkan bahwa populasi adalah penyamarataan yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik untuk dapat dijadikan penelitian kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kreasi Gemilang Sejati. Populasi pada penelitian ini berjumlah 86 orang.

Sampel

Menurut Handayani (2020:60), mengatakan bahwa "Sampel adalah proses

menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel dan memahami berbagai sifat atau karakter dari subjek yang dijadikan sampel yang nantinya dapat dilakukan generalisasi dari elemen populasi". Pada penelitian ini sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2022:43), "Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang dilakukan dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel". Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 86 orang.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Kresna dan Oktaviana (2023:65), mengatakan bahwa uji normalitas merupakan salah satu dari bagian persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum melakukan analisis data yang sebenarnya maka harus diuji kenormalan distribusinya. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut dapat dikatakan tidak berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji normalitas data pada penelitian ini yaitu menggunakan statistik pengujian *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* yang didasarkan pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* dengan ketentuan jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> \text{Alpha}$ sesuai dengan ketentuan sebelumnya yaitu sebesar (0,05) maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Helmiawan et al (2019:60), mengatakan bahwa uji multikolinearitas merupakan pengujian untuk melihat apakah model regresi adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Model regresi dapat dikatakan baik jika tidak adanya korelasi antar variabel independen atau bebas.

Menurut Mardiatmoko (2020:44), mengatakan bahwa uji multikolinearitas merupakan keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati antar variabel independen dalam model regresi. Gejala adanya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Mardiatmoko (2020:44), mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas merupakan uji dalam model regresi yang dimana terjadi perbedaan varian dan residual dalam pengamatan. Pengujian yang dilakukan yaitu meregresikan antara variabel bebas terhadap nilai *absolute residual*. Salah satu cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu melihat grafik p-plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas melihat pola tertentu pada grafik antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di studentized.

Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (seperti bergelombang lalu melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, kemudian titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

1. Regresi Linear Sederhana

Menurut Ghazali (2021:145-146), dalam analisis regresi, selain untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Persamaan regresi linear sederhana dapat dirumuskan sebagai

$$Y = a + bx$$

berikut:

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

X = Variabel Bebas

a = Intersep (konstan)

b = Koefisien untuk mengukur besarnya pengaruh Y

2. Regresi Linear Berganda

Dalam sebuah penelitian itu membutuhkan alat yang digunakan untuk analisis sehingga dapat memberikan jawaban penelitian tersebut memenuhi tujuan dari penelitian. Jika penelitian yang digunakan mengetahui pengaruh dari sebuah variabel terhadap variabel lainnya, maka membutuhkan regresi linear (Darma, 2021:104).

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisi Deskriptif

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah pernyataan kuesioner yang menghasilkan jawaban sesuai dengan masing-masing karakteristiknya mengenai identitas responden yang telah dijawab lalu dijadikan sampel sehingga dapat diketahui karakteristik masing-masing jawaban dari responden. Responden pada penelitian ini berjumlah 86 responden. Karakteristik responden pada penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Berikut ini karakteristik responden yang dikelompokkan:

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
Laki-Laki	51	59,3%
Perempuan	35	40,7%
Jumlah	86	100%

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil kuesioner responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki-laki dan perempuan pada tabel diatas,

responden laki-laki sebanyak 51 responden atau sebesar 59,3%. Sedangkan responden perempuan sebanyak 35 responden atau sebesar 40,7%. Mayoritas karakteristik responden yang menjawab berdasarkan jenis kelamin yaitu responden laki-laki.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Persentase
17-30 Tahun	64	74,4%
31-40 tahun	15	17,4%
41-50 Tahun	5	5,8%
>50 tahun	2	2,3%
Jumlah	86	100%

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil kuesioner responden berdasarkan usia pada penelitian ini dibagi beberapa kategori yaitu usia 17-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun dan > 50 tahun. Responden yang berusia 17-30 tahun sebanyak 64 responden atau sebesar 74,4%. Kemudian responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 15 responden atau sebesar 17,4%. Lalu responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 5 responden atau sebesar 5,8%. Dan responden yang berusia > 50 tahun sebanyak 2 responden atau sebesar 2,3%.

Uji Instrumen Data

Pengujian instrumen data dibutuhkan untuk mengetahui variabel yang sedang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian penelitian. Uji instrumen data dapat membuktikan bahwa data yang digunakan apakah valid dan reliabel. Uji instrumen data pada penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas ditujukan untuk dapat menguji pernyataan pada setiap pernyataan-pernyataan kuesioner agar dapat mengetahui valid atau tidaknya pernyataan kuesioner tersebut. Untuk pengolahan uji validitas, setiap pernyataan dilakukan perbandingan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Pada

penelitian ini dengan 86 responden nilai r_{tabel} adalah $df = n-2$ dan tingkat signifikansi 0,05 memperoleh nilai sebesar dengan kriteria instrumen sebagai berikut:

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ditunjukkan untuk dapat menguji suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau tidak. Uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan dan konsistensi. Uji reliabilitas dapat dilakukan apabila pernyataan dalam kuesioner sudah dikatakan valid. Berikut ketentuan untuk mengetahui pernyataan kuesioner reliabel atau tidak:

- Jika nilai *Cronbatch Alpha* $> 0,60$ maka instrumen dapat dikatakan reliabel.
- Jika nilai *Cronbatch Alpha* $< 0,60$ maka instrumen tidak dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk dapat mengetahui data tersebut apakah tepat atau tidak dan keterkaitan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga hasil analisis yang dilakukan lebih akurat, efisien dan terhindar dari gejala-gejala asumsi klasik yang masih ada atau juga data yang dipakai layak atau tidak untuk dapat dilanjutkan sebagai data penelitian. Pada uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Menurut Kresna dan Oktaviana (2023:65), mengatakan bahwa uji normalitas merupakan salah satu dari bagian persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum melakukan analisis data yang sebenarnya maka harus diuji kenormalan distribusinya apakah data

tersebut berdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas yaitu:

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut dapat dikatakan tidak berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,15982349
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,066
	Negative	-,085
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,173 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Pengujian Data SPSS 26

Berdasarkan pada pengujian uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa hasil *Asymp. Sig* sebesar $0,173 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal. Adapun uji normalitas lainnya yang telah dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot*, yaitu dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat titik-titik residual yang mengikuti arah garis diagonal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ditujukan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik harus tidak terjadi multikolinearitas.

Menurut Mardiatmoko (2020:44), mengatakan bahwa uji multikolinearitas merupakan keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau

mendekati antar variabel independen dalam model regresi. Gejala adanya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai $tolerance > 0,1$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

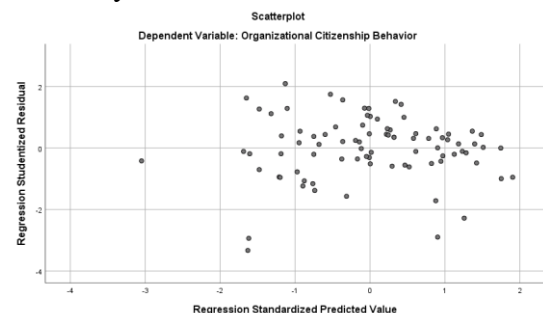
Coefficients ^a								
Model	Unstan dardize d Coeffi cients		Sta nd ard ize d Co eff ici ent s	t	S i g .	Colline arity Statisti cs		
	B	St d. Er ro r				T ol er an ce	V IF	
1	(Const ant)	11 ,8 87	3, 76 2		3, 16 0 0 2	,		
	Kepua san Kerja	,6 98	,1 10	,64 8	6, 33 7 0 0	,	,6 19	1, 6 1 5
	Komit men Organi sasion al	,0 61	,1 22	,05 1	,4 98 6 2 0	,	,6 19	1, 6 1 5
a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior								

Sumber: Hasil Pengujian Data SPSS 26

Berdasarkan pada pengujian uji multikolinearitas pada penelitian ini yaitu diperoleh nilai *tolerance* sebesar $0,619 > 0,1$ dan nilai *VIF* sebesar $1,615 < 10$. Maka dapat disimpulkan hasil pengujian uji multikolinearitas tidak terjadi multikolinearitas karena nilai *tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* yaitu < 10 .

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas ditujukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual data pengamatan kepengamatan lain. Menurut Mardiatmoko (2020:44), mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas merupakan uji dalam model regresi yang dimana terjadi perbedaan varian dan residual dalam pengamatan. Pengujian yang dilakukan yaitu meregresikan antara variabel bebas terhadap nilai *absolute residual*. Salah satu cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu melihat grafik p-plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.



Gambar 4.1
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatter
Plot**

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian untuk dapat mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi setiap anggota sampel. Menurut Mardiatmoko (2020:45), mengatakan bahwa autokorelasi merupakan sebuah keadaan di dalam model regresi terdapat korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$). Model regresi yang baik yaitu tidak ditemukan suatu masalah autokorelasi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi yaitu dengan cara uji *Durbin-Watson* (DW).

Tabel 4.5
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Mo del	R	Squ are	Adjus ted R	Std. Error of the	Durb in-

			Square	Estimate	Wats on
1	,680 ^a	,463	,450	5,22162	1,862
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja					
b. Dependent Variable: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>					

Sumber: Hasil Pengujian Data SPSS 26

Berdasarkan pengujian uji autokorelasi pada penelitian ini diperoleh nilai uji autokorelasi *Durbin-Watson* sebesar 1,862 maka dapat dikatakan bahwa autokorelasi pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi, karena nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,862 yang berada pada interval 1,550-2,460. Sesuai dengan pedoman uji autokorelasi maka dinyatakan uji autokorelasi pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Uji Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang masih bersifat sementara dan masih harus dilakukan pengujian untuk melihat kebenarannya. Pengujian hipotesis dapat digunakan untuk menguji penelitian secara parsial maupun simultan. Berikut uji hipotesis pada penelitian ini:

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial (Uji t) ditujukan untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap dependen secara parsial. Variabel independen pada penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Pada penelitian ini menggunakan kriteria taraf signifikansi sebesar 5% (0,05) dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel.

- Jika nilai thitung < ttabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika nilai thitung > ttabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian ini juga membandingkan besaran nilai signifikansi dengan taraf signifikan yang digunakan yaitu 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan > 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan < 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berikut hasil pengujian uji hipotesis secara parsial (uji t) pada penelitian ini yang telah dilakukan :

Tabel 4.6
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11,887	3,762		3,160
	Kepuasan Kerja	,698	,110	,648	6,337
a. Dependent Variable: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>					

Sumber: Hasil Pengujian Data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian uji hipotesis secara parsial (uji t) antara variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai thitung > ttabel sebesar (6,337 > 1,988) dan diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 sebesar (0,00 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Kreasi Gemilang Sejati.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis simultan (Uji F) ditujukan untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* secara simultan. Pada penelitian ini menggunakan kriteria taraf signifikansi 5% (0,05) dengan

membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel.

- a. Jika nilai Fhitung < Ftabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Jika nilai Fhitung > Ftabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Penelitian ini juga membandingkan besarnya nilai signifikansi dengan taraf signifikan yang digunakan yaitu 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai signifikan > 0,05 maka secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen .
 - b. Jika nilai signifikan < 0,05 maka secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Untuk menentukan Ftabel menggunakan ketentuan $df = (n-k-1)$ maka diperoleh nilai Ftabel pada peneltian ini yaitu $(86-2-1)$ sebesar 3,11.

Tabel 4.7
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel
Kepuasan Kerja dan Komitmen
Organisasional Terhadap *Organizational*
Citizenship Behavior

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1950,804	2	975,402	35,774	,000 ^b
	Residual	2263,021	83	27,265		
	Total	4213,826	85			
a. Dependent Variable: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Kenuasan Kerja						

. Sumber: Hasil Pengujian Data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian uji hipotesis secara simultan (Uji F) antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *organizational*

citizenship behavior diatas, diperoleh nilai Fhitung > Ftabel sebesar $(35,774 > 3,11)$ dan diperkuat dengan nilai signifikan < 0,05 sebesar $(0,000 < 0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Kreasi Gemilang Sejati.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian uji-uji penelitian yang telah dilakukan oleh penulis baik secara parsial maupun simultan, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* sebagai berikut:

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil uji penelitian yang telah dilakukan, diperoleh nilai persamaan regresi sebesar $Y = 12,738 + 0,732 X_1$. Uji koefisien korelasi sebesar 0,679 artinya variabel kepuasan kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap *organizational citizenship behavior*. Uji hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh nilai thitung > ttabel sebesar $(6,337 > 1,988)$ dan nilai signifikan < 0,05 sebesar $(0,000 < 0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Kreasi Gemilang Sejati.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ranat Mulia Pardede, dkk (2023) dan Arif Wibowo & Arif Rahardjo (2024) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil uji penelitian yang telah dilakukan, diperoleh nilai persamaan regresi sebesar $Y = 21,683 + 0,539 X_2$. Uji koefisien korelasi sebesar 0,451 artinya variabel komitmen organisasional mempunyai tingkat hubungan yang sedang terhadap *organizational citizenship behavior*. Uji hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $(0,498 < 1,988)$ dan nilai signifikan $> 0,05$ sebesar $(0,620 > 0,005)$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{o2} diterima dan H_{a2} ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Kreasi Gemilang Sejati.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chusnul Izha Rahmatus Sholikhah (2022) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil uji penelitian yang telah dilakukan, diperoleh nilai persamaan regresi sebesar $Y = 11,887 + 0,698 X_1 + 0,061 X_2$. Uji koefisien korelasi sebesar 0,680 artinya variabel kepuasan kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap *organizational citizenship behavior*. Uji determinasi sebesar 0,463 atau sebesar 46,3% sedangkan sisanya 53,7% dipengaruhi variabel lain. Uji hipotesis secara simultan (Uji F) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $(35,774 > 3,11)$ dan nilai signifikan $< 0,05$ sebesar $(0,000 < 0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *organizational*

citizenship behavior pada PT Kreasi Gemilang Sejati.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyu Eko Pujianto, dkk (2020) dan Dhea Zahra & Onan Marakali Siregar (2023) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

4. KESIMPULAN

Setelah peneliti melakukan penyebaran kuesioner serta memperoleh data, lalu selanjutnya peneliti melakukan pengolahan data dan pengujian data, maka pada penelitian ini penulis akan memaparkan kesimpulan yang telah dibuat, terdapat keterbatasan pada penelitian ini pada temuan hasil dilapangan serta pembahasan yang telah dilakukan. Berikut ini kesimpulan mengenai penelitian yang telah dilakukan yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Pada PT Kreasi Gemilang Sejati.

- a. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh dengan nilai persamaan regresi linear sederhana sebesar $Y = 12,738 + 0,732 X_1$. Uji koefisien korelasi sebesar 0,679 artinya variabel kepuasan kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dan dibuktikan dengan uji hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $(6,337 > 1,988)$ dan nilai signifikan $< 0,05$ sebesar $(0,000 < 0,05)$. Artinya H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima.
- b. Komitmen Organisasional secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh dengan nilai persamaan regresi linear sebesar $Y = 21,683 + 0,539 X_2$. Uji koefisien korelasi

sebesar 0,451 artinya variabel komitmen organisasional mempunyai tingkat hubungan yang sedang terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dan dibuktikan dengan uji hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $(0,498 < 1,988)$ dan nilai signifikan $> 0,05$ sebesar $(0,620 > 0,005)$. Artinya H_0 2 diterima dan H_a 2 ditolak.

- c. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh dengan nilai persamaan regresi linear sederhana sebesar $Y = 11,887 + 0,698 X_1 + 0,061 X_2$. Uji koefisien korelasi sebesar 0,680 artinya variabel kepuasan kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Uji determinasi sebesar 0,463 atau sebesar 46,3% sedangkan sisanya 53,7% dipengaruhi variabel lain. Dan dibuktikan dengan uji hipotesis secara simultan (Uji F) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $(35,774 > 3,11)$ dan nilai signifikan $< 0,05$ sebesar $(0,000 < 0,05)$. Artinya H_0 3 ditolak dan H_a 3 diterima.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung oleh peneliti saat melakukan penelitian, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang nantinya agar dapat lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Jumlah responden hanya berjumlah 86 orang. Jumlah responden yang lebih besar tentunya lebih dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
- b. Saat proses pengambilan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner

terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena berbeda pemikiran, pemahaman dan anggapan yang berbeda tiap-tiap responden lalu faktor lainnya seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesioner serta tingkat kejenuhan, perasaan dan psikologi responden dalam mengisi kuesioner.

- c. Permasalahan mengenai waktu dalam penelitian untuk memperoleh literasi-literasi yang sesuai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil yang telah didapatkan mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Pada PT Kreasi Gemilang Sejati. Maka selanjutnya peneliti memberikan saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan-kebijakan selanjutnya:

- a. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel kepuasan kerja yang telah dilakukan penyebaran pada PT Kreasi Gemilang Sejati bahwa kuesioner variabel kepuasan kerja yang paling rendah nilai rata-rata pada indikator "Gaji" diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,32 dengan pernyataan "Saya merasa gaji yang diberikan lebih besar dari pekerjaan yang saya lakukan". Dalam hal ini perusahaan harus lebih memperhatikan lagi karyawan apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan upah yang diberikan perusahaan atau tidak. Jika pekerjaan yang dilakukan lebih besar maka karyawan pantas untuk mendapatkan upah sesuai dengan pekerjaannya.
- b. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel komitmen organisasional yang telah dilakukan penyebaran pada PT Kreasi Gemilang Sejati bahwa kuesioner komitmen

organisasional yang paling rendah nilai rata-rata pada indikator “Komitmen Normatif” dengan nilai rata-rata sebesar 3,29 dengan pernyataan “Saya merasa masih belum memberikan kontribusi terhadap perusahaan”. Dalam hal ini perusahaan harus memberikan penghargaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan sangat baik supaya karyawan termotivasi untuk dapat berkontribusi lebih dan melakukan loyalitas yang tinggi pada perusahaan.

- c. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel *organizational citizenship behavior* yang telah dilakukan penyebaran pada PT Kreasi Gemilang Sejati bahwa kuesioner *organizational citizenship behavior* yang paling rendah nilai rata-rata pada indikator “*Courtesy*” dengan nilai rata-rata sebesar 3,86 dengan pernyataan “Saya tidak pernah mengeluh terhadap pekerjaan dan kebijakan perusahaan”. Dalam hal ini perusahaan harus memberikan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang diberikan dan kebijakan-kebijakan yang akan ditetapkan harus melihat situasi dan keadaan di tempat kerja, tidak langsung ambil keputusan secara sepihak.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing 3.
- [2] Adhitama, R. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: AE Publishing.
- [3] Ahyar, H. e. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group.
- [4] Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linear Sederhana, Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F, R²)*. Jakarta: Guepedia.
- [5] Djaali. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [6] Davidson. (2017). *Manajemen Waktu*. Jakarta: Gramedia.
- [7] Edison Emron, Yohny Anwar, & Imas Komariyah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [8] F, Luthan. (2022). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- [9] Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [10] Hadiwijaya. (2020). *Budaya Organisasi*. Medan: CV Pusdikra Mitra Jaya.
- [11] Hamali, & Arief Yusuf. (2019). *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi dan Manajemen Edisi Ke 1*. Jakarta: Prenada Media Group.
- [12] Handayani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu.
- [13] Hardani. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Grup.
- [14] Hardani, Auliya N H, Andriani H, Fardani R A, Ustiawaty J, & Utami et al. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Ilmu.
- [15] Handoko. (2020). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [16] Harras, H, Sugiarti E, & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- [17] Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [18] Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [19] Jufrizen. (2021). *Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Medan: Umsu Press.
- [20] Pratama. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budiutama.
- [21] Robbins, & Judge. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [22] Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- [23] Sedarmayanti. (2021). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- [24] Simamora. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- [25] Sinambela, R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

- [26] Sophia, & Etta, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.
- [27] Stoner, J. A. (2020). *Manajemen Jilid I, Terj Alexander Sindoro*. Jakarta: PT. Prahallindo.
- [28] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- [29] Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- [30] Sujarweni V. W. (2020). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- [31] Sutrisno. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- [32] Yulianto, & Budi. (2020). *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja*.