

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA PT. KARYA MEKAR DEWATAMALI

Rizky Fauzhatul Jannah¹, Lik Anah²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng Jombang
fauzhatul.j@gmail.com¹, likanah@unhasy.ac.id²

Abstract

The study intended to explore how job satisfaction and organizational commitment affect organizational citizenship behavior (OCB) at PT. Karya Mekar Dewatamali. A total of 194 employees were included in the research population at PT. Karya Mekar Dewatamali, and 49 employees were selected as the sample using incidental sampling. The research was based on a quantitative approach. Data processing included descriptive statistics, data quality testing (including validity and reliability tests), classical assumption testing (including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests), multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results of these findings include the following: (1) job satisfaction has a significant and positive relationship with organizational citizenship behavior (OCB) at PT. Karya Mekar Dewatamali. (2) Organizational commitment has a significant and positive relationship with OCB at PT. Karya Mekar Dewatamali. Third, job satisfaction and organizational commitment have a significant, positive relationship with OCB at PT. Karya Mekar Dewatamali.

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

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis modern organisasi dituntut untuk terus melakukan inovasi dan adaptasi agar mampu bertahan serta memenangkan persaingan yang semakin ketat (Suryani, 2023). Selain itu, organisasi juga dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerja, produktivitas, serta kualitas sumber daya manusia (Aisyah, 2020). Keberadaan dan perkembangan suatu organisasi atau perusahaan dalam dunia bisnis dan industri sangat dipengaruhi oleh adanya sumber daya manusia berkualitas

yang dimilikinya (Sholikhah & Frianto, 2022).

OCB merujuk pada perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan di luar tugas formal yang ditetapkan namun berkontribusi positif bagi efektivitas organisasi (Sa'adah et al., 2023). OCB bukanlah kewajiban formal dalam pekerjaan, sehingga tidak ada imbalan atau sanksi yang melekat pada keberadaannya. Namun demikian, peran OCB menjadi krusial karena dapat meningkatkan iklim kerja yang harmonis, efisiensi organisasi, serta kualitas kinerja tim (Priyadi et al., 2020).

Dalam mendorong munculnya OCB, terdapat dua faktor penting yang telah banyak dikaji dalam literatur, yakni kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang merasa puas dengan tugas, lingkungan kerja, hingga sistem penghargaan di organisasi (Ismuhadi & Yusmahdi, 2021). Kepuasan kerja menggambarkan perilaku karyawan terhadap tugas pekerjaan, serta persepsi terhadap selisih antara gaji yang dibayarkan kepada karyawan dengan gaji yang seharusnya karyawan terima (Ismuhadi & Yusmahdi, 2021). Kepuasan kerja mendorong karyawan lebih aktif dalam melaksanakan tugas dan lebih berkomitmen untuk memberikan kontribusi yang baik (Shang et al., 2024). Kepuasan kerja juga berperan sebagai faktor penting yang mendorong moral, disiplin, serta pencapaian kinerja karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi (Aini & Mahfudiyanto, 2024). Selain menjadi faktor penting yang mendorong timbulnya OCB, tingkat kepuasan dalam pekerjaan turut menjadi pendorong kuat bagi komitmen organisasi, karena kepuasan kerja yang diperoleh karyawan dapat memperkuat komitmen terhadap organisasi yang memungkinkan karyawan bertahan di perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan bentuk kesiapan karyawan dalam bekerja dan berkontribusi bagi perusahaan dengan tujuan yang terarah serta memiliki keinginan kuat untuk terus bertahan demi menjaga keberlangsungan perusahaan (Pinasthi & Mahfudiyanto, 2024). Karyawan yang memiliki komitmen pada perusahaan akan cenderung menyelesaikan tugas pekerjaannya diluar dari kewajibannya, yaitu karyawan tidak keberatan dalam membantu menyelesaikan tugas rekan kerja lainnya, (Utomo et al., 2022). Komitmen tinggi pada karyawan terhadap perusahaan cenderung membentuk keterikatan yang kuat serta mendorong munculnya perilaku OCB (Hermawan et al., 2024).

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran sumber daya manusia dalam menunjang efektivitas dan produktivitas organisasi, khususnya dalam konteks kompetisi bisnis yang semakin ketat. Salah satu perilaku positif karyawan yang diyakini mampu meningkatkan kinerja organisasi adalah Organizational Citizenship Behavior (OCB), yaitu perilaku sukarela yang dilakukan karyawan di luar tugas formalnya tanpa mengharap imbalan, namun berdampak besar pada efisiensi dan harmonisasi organisasi. Dalam realitasnya, kemunculan OCB dipengaruhi oleh dua

faktor utama, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Meski demikian, hasil-hasil penelitian sebelumnya mengenai hubungan antar ketiga variabel ini menunjukkan ketidakkonsistenan. Misalnya, penelitian (Sholikhah & Frianto, 2022) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB, sedangkan penelitian (Gultom et al., 2020), (Aisyah, 2020), dan (Astri & Hayati, 2024) menemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Bahkan, (Stephanie et al., 2024) menemukan bahwa kepuasan kerja justru berpengaruh negatif terhadap OCB di instansi pemerintah. Ketidakkonsistenan hasil ini menunjukkan adanya *inconsistency gap*, yang menjadi salah satu landasan utama perlunya penelitian lanjutan pada objek yang berbeda.

Adapun penelitian ini dihasilkan dari proses pengamatan langsung dengan karyawan dan HRD, serta studi literatur mendalam terhadap teori-teori terkait manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini merupakan bagian dari tugas akhir mahasiswa program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng Jombang yang dilakukan pada tahun 2025. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengolahan data

melalui regresi linier berganda, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku OCB karyawan.

Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT. Karya Mekar Dewatamali. Penelitian ini dirancang secara naratif untuk menggambarkan bagaimana kedua variabel independen tersebut membentuk atau memengaruhi perilaku ekstra peran karyawan dalam menunjang efektivitas organisasi secara menyeluruh.

KAJIAN LITERATUR

Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior (OCB) mempresentasikan dorongan internal pekerja secara profesional dan tidak terkait dengan kewajiban formal pekerjaan individu, tetapi berkontribusi membantu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya (Utomo et al., 2022). OCB juga merupakan sikap yang dilakukan secara langsung oleh karyawan, apabila karyawan melakukannya tidak selalu

diberi imbalan dan juga tidak akan diberi sanksi jika karyawan tidak melakukannya (Dahlia & Kurniawati, 2021). *Organizational citizenship behavior* (OCB) dilihat dari beberapa indikator, yaitu *altruisme*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* (Sholikhah & Frianto, 2022).

Kepuasan Kerja

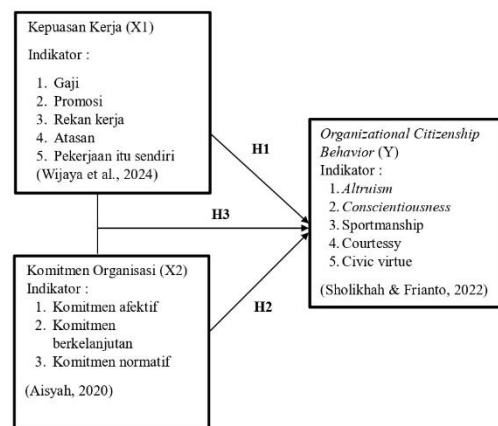
Kepuasan kerja merujuk pada perasaan individu mengenai pekerjaannya serta berbagai aspek yang terkait dengan pekerjaan tersebut (Fitri et al., 2021). Kepuasan kerja juga mencakup bagaimana seorang karyawan berperilaku terhadap pekerjaannya, seperti kerjasama antar karyawan, kondisi kerja, upah yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis (Kurniawan, 2020). Kepuasan kerja memiliki beberapa indikator, terdiri dari gaji, rekan kerja, atasan, promosi, pekerjaan itu sendiri (Wijaya et al., 2024). Indikator kepuasan kerja yang lain yaitu pemanfaatan waktu kerja, target yang harus dipenuhi, dan kondisi kerja (Firdaus & Anah, 2024).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah perasaan atau rasa percaya dan keterikatan karyawan terhadap nilai-nilai perusahaan yang tercermin dalam partisipasi aktif, kerja keras untuk mendukung perusahaan dan niat untuk

terus menjadi bagian dari perusahaan tersebut dalam jangka panjang (Gultom et al., 2020). Komitmen organisasi juga menggambarkan kemauan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan serta tekad mempertahankan posisinya di perusahaan (Hermawan et al., 2024). Komitmen organisasi mencakup dari beberapa indikator, termasuk komitmen normatif, komitmen afektif, dan komitmen berkelanjutan normatif (Aisyah, 2020).

Kerangka konseptual ditunjukkan pada ilustrasi berikut:



Gambar 1: Kerangka Konseptual

H₁: Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

H₂: Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

H₃: Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif menjadi dasar pada penelitian. Pelaksanaan penelitian di PT. Karya Mekar Dewatamali dengan populasi 194 karyawan. Sampel dalam penelitian melibatkan 49 karyawan dengan menggunakan teknik insidental. Penentuan sampel tersebut berdasarkan pada jumlah populasi antara 100 – 300 diambil 25% (Abubakar, 2021). Data dikumpulkan dari observasi, wawancara, kuesioner, serta dokumentasi. Seluruh data ditelaah melalui beberapa tahapan, yaitu statistik deskriptif, uji kualitas data yang mencakup uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Kemudian melakukan analisis regresi linier berganda, dilanjutkan uji hipotesis menggunakan uji-t dan uji F, terakhir uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dimaksudkan sebagai upaya menilai keabsahan setiap poin pernyataan pada suatu kuesioner dapat dianggap valid atau tidak valid (Ghozali, 2021). Pengujian data ini mencakup 49 responden (n), dan menentukan r tabel melalui $(df) = n - 2 = 49 - 2 = 47$, pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi/kesalahan 5% (0,05), didapatkan nilai r tabel adalah 0,2816. Pernyataan dinyatakan valid apabila hasil signifikansinya dibawah 0,05. Berdasarkan data pengujian ini mengindikasikan bahwa semua pernyataan dianggap valid disebabkan adanya nilai r hitung diatas 0,2816, serta nilai signifikansi dibawah 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

N o.	Variabel	Cronbac h's Alpha	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja (X ₁)	0,740	Reliabel
2.	Komitmen Organisasi (X ₂)	0,746	Reliabel
3.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,732	Reliabel

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2025

Dari pengujian reliabilitas pada seluruh variabel diperoleh hasil *Cronbach's Alpha* > 0,70. Dan tergolong reliabel pada seluruh variabel penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov		Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^c	Normal

Sumber: Hasil olah SPSS, 2025

Dari pengujian normalitas diperoleh hasil 0,200 > 0,05 yang membuktikan residual memperoleh distribusi bersifat normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja (X ₁)	0.693	1.444
Komitmen Organisasi (X ₂)	0.693	1.444

Sumber: Hasil olah SPSS, 2025

Hasil pengujian multikolinieritas tidak ditemukan koefisien *tolerance* ≤ 0,10 maupun koefisien *VIF* ≥ 10 pada setiap variabel. Sehubungan dengan kedua variabel memperoleh hasil *tolerance* 0,693 > 0,10 serta hasil *VIF* 1,444 < 10. Oleh karena itu,

data tersebut tidak mengalami multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig.
Kepuasan Kerja	0.555	0.582
Komitmen Organisasi	0.227	0.822

Sumber: Hasil olah SPSS, 2025

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji glejser dengan rumus: AbsUt. Dalam model regresi dikatakan terjadi heteroskedastisitas apabila tingkat signifikansinya < 5% atau 0,05 (Ghozali, 2021). Hasil dari uji heteroskedastisitas penelitian ini memiliki nilai signifikansi untuk kepuasan kerja 0,582 dan nilai signifikansi komitmen organisasi 0,822, keduanya > 0,05. Artinya, hasil pengujian menunjukkan homoskedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

	B	t	Sig.
(Constant)	3.162	1.004	0.321
Kepuasan Kerja	0.764	9.495	0.000
Komitmen Organisasi	0.316	2.245	0.030

Sumber: Hasil olah SPSS, 2025

Persamaan pengujian ini terdiri dari:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$= 3,162 + 0,764X_1 + 0,316X_2$$

Keterangan:

- a. $a = 3,162$, apabila kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) bernilai nol, sehingga *organizational citizenship behavior* memiliki nilai 3,162.
- b. $b_1X_1 = 0,764$, untuk variabel kepuasan kerja (X_1) koefisien regresinya bernilai 0,764 dan bersifat positif. Sehingga mengindikasikan bahwa jika nilai kepuasan kerja bertambah satu unit, menyebabkan *organizational citizenship behavior* bertambah sebesar 0,764.
- c. $b_2X_2 = 0,316$, untuk variabel komitmen organisasi koefisien regresinya bernilai 0,316 dan bersifat positif. Sehingga mengindikasikan bahwa jika nilai komitmen organisasi bertambah satu unit, menyebabkan variabel *organizational citizenship behavior* bertambah sebanyak 0,316.

Uji Hipotesis

a. Uji-t (Parsial)

Tabel 6 Hasil Uji-t

Variabel	t	Sig.
Kepuasan Kerja	9.495	0.000
Komitmen Organisasi	2.245	0.030

Sumber: Hasil olah SPSS, 2025

Uji-t dilakukan guna menguji pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y . Nilai t tabel didapatkan melalui $df = n - 2 = 49 - 2 = 47$, didapatkan nilai t tabel 1,678. Sementara itu,

nilai t hitung untuk kepuasan kerja (X_1) mencapai $9,495 > 1,678$ dan memperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$, membuktikan kepuasan kerja (X_1) dengan *organizational citizenship behavior* (Y) memperoleh korelasi signifikan dan bermakna secara positif.

Uji-t komitmen organisasi didapatkan nilai t hitung $2,245 > 1,678$ serta signifikansi $0,030 < 0,05$, komitmen organisasi (X_2) dengan *organizational citizenship behavior* (Y) memperoleh kontribusi signifikan serta bermakna secara positif

b. Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

F tabel	F hitung	Sig.
3.20	85.755	0.000

Sumber: Hasil olah SPSS, 2025

Merujuk uji data ini berpatokan pada taraf kesalahan/sig. 5% atau 0,05, nilai F tabel yaitu $n - k = 49 - 2 = 47$ mendapatkan hasil 3,20 dan hasil signifikansi adalah 0,000. Sehingga didapatkan bahwa F hitung $> F$ tabel ($85,755 > 3,20$) serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan pengujian membuktikan kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) memperoleh hubungan signifikan dan bermakna positif terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

Adjusted R Square	Persentase
0.779	77.9%

Sumber: Hasil olah SPSS, 2025

Merujuk pada data pengujian koefisien determinasi (R^2), diketahui hasil yang digunakan patokan yaitu hasil *adjusted R square* sebesar 0,779. Berdasarkan temuan ini membuktikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi memengaruhi *organizational citizenship behavior* sebesar 77,9% dengan sisa 22,1% (100% - 77,9%) dipengaruhi oleh hal-hal lain yang bukan variabel penelitian ini.

PEMBAHASAN**a. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Karya Mekar Dewatamali**

Mengacu uji-t mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memperoleh keterkaitan yang signifikan serta bermakna positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Karya Mekar Dewatamali. Mean variabel kepuasan kerja termasuk kategori tinggi dengan nilai 4,37. Dari hasil pengolahan data terkait jawaban responden terhadap

variabel kepuasan kerja didapatkan bahwa mean indikator tertinggi terletak pada indikator gaji. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya keadilan gaji yang sesuai dengan beban kerja berperan membentuk kepuasan kerja. Mayoritas karyawan yang sudah menikah dalam rentang usia 39 – 48 tahun dan masa kerja antara 6 – 10 tahun cenderung lebih bertanggung jawab, membantu rekan kerja, dan berkontribusi kepada perusahaan, sehingga memperkuat terhadap kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*. Akibatnya, penting juga adanya sistem penghargaan yang adil, gaji yang sesuai beban kerja, ataupun pengalaman profesional mendorong karyawan untuk berperilaku proaktif dan konstruktif di lingkungan kerja, serta meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil temuan ini sependapat pada temuan (Sholikhah & Frianto, 2022) yang mengindikasikan bahwa di Perusahaan Ritel terdapat korelasi secara positif serta meningkat signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB. Kemudian temuan (Anuar, 2022) memberikan penjelasan bahwa kepuasan kerja secara nyata memberikan pengaruh positif

terhadap OCB di kalangan Guru Sekolah Pondok Pesantren Al-Ikhlash Tanjung Sakti. Selain itu juga selaras dengan (Dubey et al., 2023) yang membuktikan memperoleh kontribusi positif serta signifikan pada kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

b. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Karya Mekar Dewatamali

Dari pengujian t menandakan komitmen organisasi terdapat keterkaitan yang signifikan serta bermakna positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Karya Mekar Dewatamali. Mean variabel komitmen organisasi termasuk kategori tinggi dengan nilai sebesar 4,43. Dari hasil pengolahan data terkait tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi didapatkan bahwa mean indikator tertinggi terletak pada indikator komitmen normatif. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki kewajiban moral untuk terus memberikan kontribusinya karena perusahaan telah memberikan berbagai fasilitas ataupun menunjang

pengembangan karir karyawan. Mayoritas karyawan yang sudah bekerja lebih dari 6 tahun menunjukkan stabilitas serta komitmen normatif karena adanya banyak manfaat yang diterima selama bekerja. Seiring bertambahnya masa kerja, karyawan semakin merasa dekat dengan perusahaan, sehingga lebih termotivasi dan berinisiatif membantu di luar tugas formal, menghindari konflik, dan menjaga citra perusahaan. Oleh karena itu, karyawan dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan perilaku sukarela dan menjadi faktor penting dalam membangun *organizational citizenship behavior* untuk kemajuan perusahaan.

Hasil temuan ini sejalan pada temuan penelitian yang dilaksanakan (Dahlia & Kurniawati, 2021), ditemukan adanya pengaruh positif signifikan dari komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* yang terjadi pada karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Kemudian (Syafriyanti & Anisah, 2021) hasil temuannya juga menguatkan dengan menyatakan bahwa komitmen organisasi berkontribusi positif yang bermakna pada peningkatan OCB di Kantor Badan

Pertanahan Nasional (BPN) Kota Banjarmasin. Tidak hanya itu, temuan penelitian ini selaras sesuai hasil penelitian (Astri & Hayati, 2024), memaparkan bahwa komitmen organisasi berperan positif dan meningkat signifikan pada OCB di Baitul Muamalat Medan.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Karya Mekar Dewatamali

Dari uji F memberikan indikasi bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memperoleh hubungan yang signifikan dan bermakna positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Karya Mekar Dewatamali. Kemudian, hasil dari pengujian koefisien determinasi mengindikasikan bahwa hasil *adjusted R square* 77,9%. Artinya, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berkontribusi dalam memengaruhi OCB. Mean variabel dari pengolahan data terhadap OCB didapatkan nilai sebesar 4,49 terletak pada indikator *courtesy*. Karyawan berperilaku menjaga hubungan baik dan menghargai rekan kerjanya serta meminimalisir ataupun mencegah terjadinya konflik. Selain itu,

karyawan berupaya menciptakan suasana kerja yang baik terutama berhubungan dengan rekan kerjanya melalui saling tukar informasi tentang pekerjaan dengan anggota ataupun tim lain. Melalui upaya saling menghargai dan memperhatikan rekan kerja lainnya, secara tidak langsung akan menjaga citra perusahaan tetap baik. Tidak hanya itu, iklim ataupun lingkungan kerja akan tetap kondusif.

Hasil temuan ini sependapat dengan (Gultom et al., 2020), menyimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memperoleh pengaruh positif serta meningkat secara signifikan pada *organizational citizenship behavior* (OCB) di kalangan karyawan. Kemudian penelitian oleh (Kurniawan, 2020) pada PT. Mandom Indonesia juga membuktikan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memperoleh peran positif dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) secara signifikan. Selain itu, dukungan terhadap temuan ini juga berasal dari hasil penelitian (Na-nan et al., 2020) yang menegaskan bahwa memiliki hubungan erat serta positif antara tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh

individu dalam organisasi
tpada *organizational citizenship*
behavior (OCB).

kedua variabel independen tersebut
berimplikasi pada peningkatan OCB.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Merujuk secara parsial bahwa pada PT. Karya Mekar Dewatamali menunjukkan terjadinya korelasi antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) secara signifikan dan bermakna positif, sehingga peningkatan kepuasan kerja berbanding lurus dengan peningkatan OCB.
2. Terkait korelasi komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Karya Mekar Dewatamali juga memperoleh keterkaitan positif serta meningkat secara signifikan, sehingga kenaikan komitmen sejalan dengan pertumbuhan OCB.
3. Kemudian hasil secara simultan pada PT. Karya Mekar Dewatamali memiliki korelasi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam berkontribusi signifikan positif terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB). Sehingga peningkatan

Saran

1. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan sistem promosi yang lebih transparan melalui penyampaian informasi secara detail dan meningkatkan kepercayaan karyawan.
2. Perusahaan diharapkan meningkatkan penilaian dan evaluasi kinerja secara berkala yang objektif dan adil dengan kriteria yang jelas, serta mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.
3. Perusahaan juga dapat mendorong iklim kerja yang positif serta menunjang keseimbangan antara pribadi dan profesional sehingga menciptakan iklim yang positif, menerapkan sistem jenjang karir yang transparan dan akuntabel.
4. Tidak hanya itu, perusahaan diharapkan dapat memberikan program pelatihan atau *workshop* mengenai manajemen konflik, mengadakan kegiatan *outbond*, *workshop* seni, lokakarya, *brainstorming*, serta menyediakan saluran komunikasi yang aman dan terbuka bagi karyawan untuk menyampaikan dan menampung ide-ide, saran, keluhan, permasalahan, ataupun

ketidakpuasan terhadap keputusan ataupun hal-hal yang ada di perusahaan terutama pada masalah yang terjadi pada karyawan saat bekerja.

5. Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan lebih mengembangkan penelitian pada objek yang berbeda, ataupun jika ingin melanjutkan penelitian ini disarankan untuk menggunakan variabel lain. Faktor selain kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga berpotensi memperoleh dampak pada *organizational citizenship behavior* (OCB). Dengan demikian, diharapkan untuk memperdalam apa saja faktor yang mempengaruhi variabel penelitian ini untuk meningkatkan OCB.

Keterbatasan

1. Sampel yang digunakan hanya 49 responden. Adanya keterbatasan sampel tersebut kemungkinan jawaban dari responden masih kurang objektif atau kurang menggambarkan situasi yang sebenarnya

DAFTAR PUSTAKA

Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian* (1st ed.). SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.

Aini, D. N., & Mahfudiyanto. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja CV. Sadewa Agri Jaya Kediri. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(2), 190–199. <https://doi.org/https://doi.org/10.33752/bima.v6i2.5906>

Aisyah, H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB): studi kasus pada karyawan STMIK Indonesia Padang. *Journal of Enterprise and Development*, 2(1), 13–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.20414/jed.v2i01.1837>

Anuar, R. (2022). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru di Sekolah Pondok Pesantren Al-Ikhlas Tanjung Sakti. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(8), 12406–12419. <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i8.9330>

Astri, & Hayati, I. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen

- Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Baitulmaal Muamalat Medan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 876–889. <https://doi.org/https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.153>
- Dahlia, & Kurniawati, T. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. *Jurnal Ecogen*, 4(4), 533–540. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24036/jmpe.v4i4.12403>
- Dubey, P., Pathak, A. K., & Sahu, K. K. (2023). Assessing the Influence of Effective Leadership on Job Satisfaction and Organisational Citizenship Behaviour. *RAMJ: Rajagiri Management Journal*, 17(3), 221–237. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-07-2022-0108>
- Firdaus, M. F., & Anah, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(3), 347–357. <https://doi.org/https://doi.org/10.33752/bima.v6i3.6730>
- Fitri, V. C., Purwana, D., & Saptono, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PERURI. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 31–44. <https://doi.org/https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i1.448>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, R. T., Erdianza, N., & Nofrianda, R. (2020). Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan. *Psyche 165 Journal*, 13(1), 67–71. <https://doi.org/https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i1.47>
- Hermawan, F., Purnomo, H., Kusumastuti, D., Fitriana, R., Octaleny, E., Ie, M., & Sudadi. (2024). The Role of Transformational Leadership, Job

- Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of SMEs Employees in the Digital Era. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(7), 1–16. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24294/jipd.v8i7.5194>
- Organizational Commitment between Problems with Performance Appraisal and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 64. <https://doi.org/10.3390/joitmc6030064>
- Ismuhadi, & Yushmani. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *HJK: Holistik Jurnal Kesehatan*, 15(1), 26–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.33024/hjk.v15i1>
- Pinasthi, D. F., & Mahfudiyanto. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Unit Jahit Line 1 dan Line 2 PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(2), 200–210. <https://doi.org/https://doi.org/10.33752/bima.v6i2.5927>
- Kurniawan, P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Mandom Indonesia. *Jurnal MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164–173. <https://doi.org/https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.109>
- Priyadi, D. T., Sumardjo, M., & Mulyono, S. I. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Job Insecurity Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Studi Pada Pegawai Non-PNS Kementerian Sosial RI). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 10–22. <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Na-nan, K., Kanthong, S., Joungrakul, J., & Smith, I. D. (2020). Mediating Effects of Job Satisfaction and Sa'adah, L., Taqiyuddin, A., & Mubarak, F. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja,

- Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada MTs. Bahrul Ulum Tambakberas Jombang). *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 06(2), 217–227.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30737/jimek.v6i02.5040>
- Shang, K., Kuo, S., Hsu, S., Lai, P., & Ye, K. (2024). Research in Transportation Business & Management Leader-Member Exchange, Team-Member Exchange, Employee Satisfaction, and Service-Oriented Organizational Citizenship Behavior in the International Logistics Industry: The Moderating Effect of the Service Cl. *Research in Transportation Business & Management*, 52(May 2023), 101072.
<https://doi.org/10.1016/j.rtbm.2023.101072>
- Sholikhah, C. I. R., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Perusahaan Ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 291–301.
<https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p291-301>
- Stephanie, B. J., Lengkong, V. P. K., & Tampenawas, J. L. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado. *Jurnal EMBA*, 12(1), 849–859.
- Suryani, R. E. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosi, Komitmen Organisasi dan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Wanita Pekerja Profesional Di Wliayah Jakarta. *Jurnal IKRAITH EKONOMIKA*, 6(1), 188–198.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2481>
- Syafriyanti, & Anisah, H. U. (2021). Analisis Pengaruh Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Mediasi Komitmen Organisasi di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota

Banjarmasin. *Jurnal Wawasan
Manajemen*, 9(1), 51–60.
<https://doi.org/https://doi.org/10.20527/jwmthemanagementinsightjournal.v9i1.31>

Utomo, D., Subiyanto, D., & Septyarini, E.
(2022). Pengaruh Kepuasan Kerja,
Loyalitas, dan Komitmen Organisasi
Terhadap Organizational Citizenship
Behavior (OCB) Karyawan PT. Hari
Mukti Teknik. *JPEKBM (Jurnal
Pendidikan Ekonomi,
Kewirausahaan, Bisnis, Dan
Manajemen)*, 6(1), 232–245.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32682/jpekbm.v6i1.2382>

Wijaya, T. E., Rochani, R., & Rochman, T.
(2024). Pengaruh Kepuasan Kerja
terhadap Organizational Citizenship
Behavior (OCB) Dengan Komitmen
Organisasi Sebagai Variabel
Intervening. *Performa: Media Ilmiah
Teknik Industri*, 23(1), 18–27.
<https://doi.org/https://doi.org/10.20961/performa.23.1.83691>