



## Karyawan: Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior

Ghozi Rifqi

Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma

---

### Abstract

Received: 03 Oktober 2024  
Revised : 09 Oktober 2024  
Accepted: 16 Oktober 2024

*Employees are individuals who are the main wealth for every company. Employees in a company who are deployed become planners and controllers who always play an active role and realize the company's goals. Employees who have high job satisfaction will develop OCB attitudes. The aim of this research is to empirically determine the influence of OCB job satisfaction on employees. The population is employees who work in Jabodetabek and have worked for at least 1 year. Data collection was obtained using OCB and job satisfaction questionnaires. The research results show that job satisfaction influences OCB with a sig value of 0.000. Based on the R Square value of 0.358, which means job satisfaction contributes 35.8% to OCB. There is a positive regression coefficient value of 0.482 which shows that there is a positive and significant influence between job satisfaction and OCB.*

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

(\* ) Corresponding Author: [ghozirifqi06@gmail.com](mailto:ghozirifqi06@gmail.com)

**How to Cite:** Rifqi, G. (2024). Karyawan: Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14288645>

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dianggap sebagai aset perusahaan yang penting karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam suatu industri atau organisasi. Manusia dalam konteks ini adalah karyawan, yang merupakan faktor investasi yang efektif bagi perusahaan. (Cascio, 1978). Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, yakni karyawan. Karyawan merupakan sumber daya manusia terpenting bagi perusahaan karena memiliki kualifikasi yang dibutuhkan. Tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan guna mencapai tujuan, kinerja yang dicari perusahaan adalah individu yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Mathis & Jackson, 2002).

Karyawan ialah individu yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Karyawan dalam sebuah perusahaan dikerahkan menjadi perencana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dan mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaksana yang menunjang tercapainya tujuan pada perusahaan, memiliki tujuan, memiliki pikiran, serta perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi pikiran sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tersebut. Sikap-sikap yang dimiliki positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihilangkan sesegera mungkin (Fathoni, 2006).

Karyawan memiliki tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik dan target perusahaan. Harsono (2017) memaparkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh perusahaan konsultan *Great Place to Work*, yang berpusat di

Amerika Serikat menemukan bahwa karyawan yang saling memiliki rasa peduli satu sama lain dapat memicu keberhasilan suatu perusahaan. Berdasarkan hal ini karyawan yang bekerja di perusahaan tidak hanya bekerja berdasarkan tugas yang diberikan oleh perusahaan tersebut, namun karyawan juga ikut serta membantu rekan kerja di luar pekerjaan, tanpa menerima upah tambahan demi tercapainya target yang telah ditetapkan. Kelly (1980) mengungkapkan bahwa ada beberapa kriteria perilaku karyawan yang dapat membantu keefektifan organisasi, yaitu memiliki kapasitas sosial untuk bekerja sama dengan orang lain, memiliki karakter yang kuat untuk bertahan tanpa status kepahlawanan, memiliki keinginan untuk berpartisipasi dalam usaha kelompok, tim kerja untuk mewujudkan tujuan bersama yang lebih tinggi, serta memiliki keseimbangan moral dan psikologis untuk mencapai tujuan individu dan perusahaan tanpa merugikan satu sama lain. Contoh perilaku dan kriteria karyawan tersebut disebut juga dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Robbins & Judge (2008) menyebutkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah bentuk perilaku individu yang dilakukan secara sengaja dan secara tiba-tiba namun tidak mengharapkan suatu imbalan atau reward yang diberikan oleh perusahaan, dikerjakan tanpa adanya peraturan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut diluar *job description* dilakukan semata-mata untuk kemajuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Hui, Lam & Law (2000) menyimpulkan bahwa organisasi yang menginginkan karyawan untuk melakukan hal-hal atau pekerjaan melebihi *job description*, terbukti memiliki keunggulan dibanding perusahaan lain. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Luthans (2006) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku individual yang bebas untuk menentukan, yang secara bersama-sama akan mendorong fungsi organisasi agar lebih efektif. Hal lain juga di ungkapkan oleh Aldag & Resckhe (2001) yang mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi menolong orang lain menjadi *volunteer* untuk mengerjakan tugas-tugas tambahan, taat terhadap *Standard Operating Procedure* (SOP) yang berlaku diperusahaan. Perilaku-perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku yang positif, konstruktif dan bermakna membantu perusahaan.

Keberlangsungan dan keberhasilan suatu perusahaaperilakaan salah satunya dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawannya (Lovell, 1999). Jika terdapat karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tinggi maka mereka akan bersikap untuk selalu membantu rekan sekerja, rela pulang lewat jam kantor jika pekerjaan belum selesai serta tidak mengharapkan imbalan apapun dari perusahaannya bekerja (Shweta & Srirang, 2009). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi pada karyawan akan menunjukkan perilaku kerja yang baik secara keseluruhan, dalam hal ini karyawan tidak hanya melakukan tugas-tugas pokok saja, namun juga melakukan tugas-tugas ekstra seperti menggunakan waktu yang efektif, menjaga kebersihan, mencegah ancaman bahaya pada perusahaan, kemauan melakukan inovasi dan menyelesaikan pekerjaan melebihi standar. Hal-hal yang demikian diharapkan

memberi kontribusi bagi keefektifan organisasi (Donaldson, Ensher & Grant-Vallone, 2000).

Beberapa penelitian tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mengungkapkan bahwa dampak dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mampu meningkatkan efektivitas dan kesuksesan perusahaan, sebagai contoh biaya operasional rendah, waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat, dan penggunaan sumber daya secara optimal. (Garay, 2006). Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Organ & Lingl (1995) yang menyebutkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan atau industri tidak hanya ditentukan oleh perilaku karyawan yang ditetapkan sesuai deskripsi pekerjaannya (*in role behavior*), namun juga perilaku karyawan yang terdapat di luar deskripsi kerjanya (*extra-role behavior*). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku yang secara keseluruhan mendorong efektivitas fungsi organisasi.

Robbins (2001) mengatakan bahwa karyawan dikatakan mempunyai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik jika menunjukkan beberapa perilaku membuat pernyataan konstruktif tentang organisasi dan kelompok kerjanya, menghindari konflik yang tidak perlu, membantu pegawai lain dalam satu tim, mengajukan diri untuk pekerjaan ekstra, menghormati semangat dan isi peraturan yang dimiliki organisasi, dan dengan besar hati mentolerir kerugian dan gangguan terkait pekerjaannya. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) muncul dalam setiap individu dalam berbagai bentuk seperti kesetiaan, membantu orang lain, dan kepatuhan organisasi (Podsakoff et. al., 2009). Muchiri (2002) menyebutkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku kooperatif konstruktif untuk kemajuan organisasi. Perilaku kooperatif konstruksi ini berupa usaha untuk memberikan kontribusi di luar peran formal individu. Tepper (2004) mengatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak hanya mendukung perilaku kerja masing-masing individu melainkan juga mendukung semakin besarnya lingkungan organisasi. Lebih lanjut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat menyokong organisasi secara langsung dalam mencapai tujuan dan menjadikan organisasi sebagai tempat yang menarik untuk bekerja.

Munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan merupakan hasil dari kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan, karyawan yang merasa puas kemungkinan lebih untuk dapat berbicara secara positif mengenai perusahaan, membantu rekan kerja. (Robbins, 2009). Robbins (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karena karyawan yang puas memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi membantu individu lain, dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan normal. Karyawan yang puas mungkin lebih patuh pada panggilan tugas karena ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif yang pernah dirasakan.

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap individu terhadap pekerjaannya, dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja dan hubungan sosial ditempat kerja (Bono et al., 2013). Kepuasan kerja pada karyawan sangat penting untuk menghadapi

tantangan yang dinamis dan terus meningkat serta kepuasan kerja pada karyawan dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaan (Singh & Jain 2013).

Erturk, Yilmaz & Ceylan (2004) menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja sendiri berasal dari dalam diri individu karyawan. Kepuasan kerja berbeda-beda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Setiap individu karyawan merasakan kepuasan yang berbeda-beda antar satu individu dengan individu lainnya. Ada karyawan yang merasa puas karena dalam bekerja karyawan tersebut tidak merasakan tertekan, ada yang merasa puas karena memiliki hubungan baik dengan atasan dan ada pula yang merasa puas karena memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.

Wexley & Yukl (2003) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman menyenangkan serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Robbins (2003) menuturkan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap positif yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengendalikan fungsi-fungsi perusahaan dan berusaha untuk mencapai hasil yang dibuat itu sendiri. Golbasi, Kelleci, & Dogan (2008) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi emosional dan ekspresi perilaku seseorang terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian yang berkaitan dengan pencapaian karya, lingkungan kerja, serta kehidupan kerja.

Jex (2002) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat artikan sebagai tahapan dari pengaruh positif karyawan terhadap situasi pekerjaan mereka. Secara umum, perspektif kognitif dari kepuasan kerja ditunjukkan dengan keyakinan karyawan tentang situasi kerjanya, misalnya karyawan percaya bahwa pekerjaannya menarik, menstimulasi, membosankan, menuntut, atau lainnya sedangkan perspektif perilaku dari kepuasan kerja ditunjukkan dengan kecenderungan berperilaku terhadap pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan kerja dapat dilihat dari fakta bahwa karyawan mencoba kerja secara teratur, kerja keras, dan tetap bermaksud untuk tetap menjadi anggota organisasi dalam waktu yang lama.

Suwatno (2014) mengatakan ketika karyawan memiliki kepuasan kerja, karyawan cenderung jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan mau tinggal lebih lama di dalam organisasi. Robbins & Judge (2013) menambahkan bahwa karyawan yang puas kemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, saling bantu-membantu, dan kinerjanya lebih maksimal. Selanjutnya Weiss & Merlo (2015) menegaskan bahwa kepuasan kerja sebagai hasil evaluasi positif atau negatif pekerjaan atau situasi pekerjaan seseorang.

Penelitian terlebih dahulu dilakukan oleh Nafi & Indrawati (2017), kesimpulan dari penelitian ini adalah ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), demikian pula sebaliknya. Semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian juga dilakukan oleh Waspodo & Dharmawan (2017) menghasilkan penjelasan bahwa terdapat hasil yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pradhiptya (2013) menunjukkan bahwa para karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung

menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi pula. Pratiwi (2020) menjelaskan dalam hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan penelitian yang dilakukan terlebih dahulu maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka dapat meningkatkan kontribusi diri dalam organisasi tersebut. Apabila karyawan merasa diperlakukan baik serta diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dalam organisasi, maka para karyawan tersebut akan memberikan timbal balik dengan menunjukkan perilaku *extra-role*, seperti membantu rekan kerja, mendukung kemajuan organisasi, dan lain sebagainya (Saepung, Sukirno, & Siengthai, 2011).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empirik pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di Jakarta. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 111 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu non-probability sampling. Azwar (2014), mengatakan bahwa suatu cara pengambilan sampel akan disebut sebagai non-probability apabila besarnya peluang anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel tidak diketahui. Teknik non probability yang dipakai adalah purposive sampling. Siyoto dan Sodik (2015), mendefinisikan purposive sampling sebagai suatu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu atau seleksi khusus. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Jabodetabek dan sudah bekerja minimal selama satu tahun.

Skala pada variabel kriterium yang digunakan dalam penelitian ini ialah skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) milik William & Anderson (1991) yang diadaptasi oleh Henderson, Foster, Matthews & Zickar (2020). Skala ini terdiri dari 14 aitem dengan 11 pernyataan *favourable* dan 3 pernyataan *unfavourable*. Reliabilitas pada skala ini sebesar 0,80. Pada awalnya skala ini berbahasa Inggris dan peneliti terjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia. Salah satu contoh pertanyaan dari skala ini ialah “Saya membantu pekerjaan rekan saya yang tidak hadir saat bekerja”. Pengukuran ini memiliki lima alternatif respon, yaitu: Sangat Sesuai (5), Sesuai (4), Netral (3), Tidak Sesuai (2), Sangat Tidak Sesuai (1).

Skala pada variabel prediktor yang digunakan dalam penelitian ini ialah skala kepuasan kerja oleh Macdonald & MacIntyre (1997). Skala ini terdiri dari 10 aitem, aitem-aitem tersebut merupakan hasil pengembangan dari 84 aitem sebelumnya dan mengukur kepuasan kerja secara general. Reliabilitas yang dimiliki oleh skala ini sebesar 0,77 dan semua aitem tersebut berbentuk *favourable*. Pada awalnya skala ini berbahasa Inggris dan peneliti terjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia. Salah satu pernyataan pada aitem dari skala ini adalah “Saya memiliki gaji yang cukup”. Pengukuran ini memiliki lima alternatif respon, yaitu: Sangat Sesuai (5), Sesuai (4), Netral (3), Tidak Sesuai (2), Sangat Tidak Sesuai (1).

Selanjutnya untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana yang digunakan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Selanjutnya, teknik analisis regresi sederhana untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pengujian hipotesis dengan teknik analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM Statistical Programme for Social Science (SPSS).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian analisis antara dua variabel terhadap hipotesis penelitian man menggunakan uji regresi sederhana. Uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak hipotesis yang telah dibuat. Hipotesis tersebut adalah  $H_a$ : Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

**Tabel 1. Hasil Uji ANOVA**

Variabel	F	Signifikan	Keterangan
<b>Prediktor * Kriteriaum</b>	60.736	0,000	Signifikan

Sumber :SPSS 22.0 *for Windows*

Berdasarkan dari hasil Uji Anova didapatkan nilai F sebesar 60.736 dan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis ( $H_a$ ) diterima, yang artinya ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan.

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,598 <sup>a</sup>	,358	,352	3,263

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber :SPSS 22.0 *for Windows*

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa presentase yang diberikan variabel prediktor secara simultan terhadap variabel kriteriaum. Berdasarkan perhitungan SPSS diketahui bahwa R Square sebesar 0,358 yang berarti variabel kepuasan kerja memberikan sumbangan sebesar 35,8% terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB). Sedangkan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.092	2.661		4.544	.000
	Kepuasan Kerja	.482	.062	.598	7.795	.000

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penghitungan koefisien regresi sederhana diatas memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 12.092 koefisien variabel prediktor (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 0,482. Sehingga diperoleh persamaan regresi  $Y = 12.092 + 0.482 X$ .

Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan jumlah responden sebanyak 111 orang. Berdasarkan hasil analisis diperoleh dari uji regresi

linier sederhana mendapatkan nilai sig 0,000. Artinya nilai signifikan  $<0,05$ . Jadi dapat diketahui kepuasan kerja (kriterium) mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan nilai Koefisien determinasi diketahui bahwa R Square sebesar 0.358, yang berarti variabel kepuasan kerja memberikan sumbangan sebesar 35,8% terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB). Sedangkan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai koefisien regresi bernilai positif 0,482 yang terdapat pada koefisien regresi variabel prediktor kepuasan kerja menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel prediktor kepuasan kerja dengan variabel kriterium *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel kepuasan kerja akan menyebabkan kenaikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,482.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja karyawan, maka *organizational citizenship behavior* (OCB) mereka juga akan semakin rendah. Jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka otomatis *organizational citizenship behavior* (OCB) nya akan semakin meningkat, sehingga karyawan dapat lebih optimal dalam bekerja. Hasil ini didukung oleh Abdilah (2020) dimana semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya, maka hal tersebut akan mendorong karyawan untuk berperilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).

Nurafia, Syamsudduha dan Rahman (2019) mengungkapkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku yang positif, dalam hal ini adalah perilaku membantu pekerjaan individu lain yang ditunjukkan oleh seseorang dalam organisasi atau Perusahaan. Kontribusi yang ditunjukkan oleh individu yakni berupa pekerjaan diluar pekerjaan harus dilakukan, individu menunjukkan perilaku menolong pada orang lain diperusahaan sehingga tindakan tersebut mungkin dapat memperbaiki kinerja organisasi atau Perusahaan tersebut. Hal ini senada dengan yang dijelaskan oleh Yahyagil (2015) bahwa kepuasan kerja dapat mendorong perilaku positif pada karyawan dapat mendorong perilaku yang positif seperti karyawan menjadi lebih produktif, disiplin, patuh, inovatif dan suka menolong sehingga akan menumbuhkan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismaillah & Prasetyo (2021) yang hasilnya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Kemudian variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh yang cukup ampuh terhadap sikap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan. Karyawan yang saling tolong menolong dalam bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal, hal ini membuat tingkat kepuasan kerja yang dimiliki menjadi lebih meningkat. Keuntungan perilaku menolong ialah meningkatkan semangat, moril dan kerekatan pada kelompok. Sehingga anggota kelompok karyawan tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok kerjanya (Agustiniingsih, 2019)

Penemuan mengenai hal serupa juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyadi, Sumardjo & Mulyono (2020) yang memaparkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada *organizational citizenship behavior* (OCB), maka tingginya kepuasan kerjanya diikuti pula perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Pengaruh positif juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada individu akan menumbuhkan sikap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pekerja untuk bekerja lebih maksimal. Hal tersebut serupa dengan yang dijelaskan Lestari & Ghaby (2018) menyebutkan bahwa pengaruh positif pada hasil kepuasan kerja terhadap tersebut *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat membuat karyawan akan bekerja secara maksimal dan berusaha memberikan kinerja yang terbaik. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan kinerja terbaiknya.

Hasil penelitian juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saepudin & Djati (2019) yang menunjukkan bahwa hasil kepuasan kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja guru maka akan semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* (OCB)-nya. Penelitian lain juga dilakukan oleh Ramdhan, Saudi & Yenni (2018) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sukanto & Gilang (2018) pada penelitiannya tersebut menghasilkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Dari hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan Tindakan yang dilakukan dengan peduli secara sukarela untuk berkontribusi untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja. Darto (2014) mengungkapkan bahwa dengan adanya rasa peduli, karyawan akan menjadi lebih disiplin, mau membantu sesama serta aktif terlibat dan sukarela memberikan yang terbaik untuk perusahaan ditempat dimana karyawan tersebut bekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar lebih mengontribusikan diri untuk perkembangan perusahaan. Dengan tingginya tingkat kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) maka diharapkan supaya karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal didasari oleh perasaan percaya terhadap pekerjaan sehingga akan menunjukan kinerja terbaik. Karyawan akan memberikan sumbangsih lebih untuk bekerja melebihi tugas utamanya dan juga akan gemar memberikan bantuan kepada rekan kerjanya. Seiring berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu benyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja maupun kelompok. Sikap ini akan menumbuhkan kepentingan terhadap pekerjaan untuk membantu perusahaan lebih maju (Huda et al., 2019).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai regresi linier sederhana kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 (5 %), nilai Sig. (2-tailed) ini lebih kecil 0,05 (5%). Artinya terdapat pengaruh variabel

kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil *R Square* menunjukkan angka sebesar 0,358, yang berarti kepuasan kerja memberikan sumbangan sebesar 35,8% terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Saran untuk peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel lain yang belum diukur pada penelitian ini seperti loyalitas kerja, *happiness at work*, komitmen kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, L. A. (2020). *Human capital mangement*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Agustiningsih, H. N. (2019). *Remunerasi, kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai*. Jawa Tengah: PT. Pena Persada Kerta Utama.
- Azwar, S. (2014). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bono, E. J. et. all. (2013). Building positive resource: effects of positive events and positive reflection on work stress and health. *Academy of Management Journal*, Vol. 56, No.6, 1601-1627.
- Cascio, W.F. (1987). *Applied psychology in personnel management (3rd ed)*. New Jersey: Prentice –Hal Inc.
- Darto, M. (2014). Peran organizational citizenship behavior (ocb) dalam peningkatan kinerja individu di sektor publik: sebuah analisis teoritis dan empiris. *Jurnal Borneo Administrator*. 10(1), 10–34.
- Donaldson, S. I., Ensher, E. A., & Grant-Vallone, E. J. (2000). Longitudinal examination of mentoring relationships on organizational commitment and citizenship behavior. *Journal of Career Development*. 26(4).
- Erturk, A., Yilmaz, C., & Ceylan, A. (2004). Promoting organizational citizenship behavior: relative effects of job satisfaction, organizational commitment, and perceived managerial fairness. *METU Studies in Development*. 189-210.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Garay, H.D.V. (2006). Kinerja extra-role dan kebijakan kompensasi. *Jurnal Sinergi Kajian Bisnis dan Managemen*, 8 (1), 33-42.
- Golbasi, Z., Kelleci, M., & Dogan, S. (2008). Relationships between coping strategies, individual characteristics and job satisfaction in a sample of hospital nurses: cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*. 45, 1800–1806.
- Harsono, F.H. (2017). *Karyawan yang saling peduli bisa picu keberhasilan perusahaan*. Diakses pada tanggal 07 Juli 2022, dari <https://www.liputan6.com/health/read/2824332/karyawan-yang-saling-peduli-bisa-picu-keberhasilan-perusahaan>.
- Henderson, A. A., Foster, G. C., Matthews, R. A., & Zickar, M. J. (2020). A Psychometric Assessment of OCB: Clarifying the Distinction Between OCB and CWB and Developing a Revised OCB Measure. *Journal of Business and Psychology*, 35(6), 697-712.
- Huda, S. A. (2019). Organizational Citizenship Behavior Teacher in Indonesia . *JISAE: Journal of Indonesian Student Assessment and Evaluation*, 5(2), 13 - 25.

- Hui, C., Lam, S. S. K., & Law, K. K. S. (2000). Instrumental values of organizational citizenship behavior for promotion: A field quasiexperiment. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 822–828.
- Ismailah, R. R., & Prasetyono, H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior karyawan. *Sosio e-Kons*, 13(2), 129-137.
- Jex, S. (2002). *Organization psychology*. New York: John Wiley & Sons
- Kelly, J. (1980). *Organizational behaviour; its data, principles, and applications*. 3<sup>rd</sup> edition. Illinois: Dorsey Press.
- Lestari, E., R. & Ghaby, N., K., F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*. Vol. 7 No. 2: 116-123
- Lovell, S. et.al. (1999). Does gender affect the link between organizational citizenship behavior and performance evaluation. *Journal of Sex roles*. Vol. 41, Nos. 5/6 ; ProQuest Sociology
- Luthans, F. (2006), *Perilaku organisasi edisi sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Macdonald, S., & Macintyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*. 13(2), 1-16.
- Mathis. R., & Jackson, J. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muchiri, M.K. (2002). An Inquiry into the effects of transformational and transactional leadership behaviors on the subordinates organizational citizenship behaviors and organizational workshop. *Jurnal Psikodinamik*. Vol. 4 No.1.
- Nafi, C., & Indrawati S.E. (2017). Hubungan antara kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior pada karyawan cv. elfa's kudus. *Jurnal Empati*. Volume 7 (Nomor 3), Halaman 134-145.
- Nurafia., Syamsudduha., & Rahman. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Idaarah*, Vol. III, No. 2, Desember 2019.
- Organ, D. W., & Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology*, 135(3), 339–350.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. & Bachrach, D.G. (2009). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*. Vol. 26 No. 3
- Pradhiptya, A. R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviour (ocb) dengan mediasi komitmen organisasional. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6 ,1.
- Pratiwi, N. M. A. R. (2020). Meta-analisis: hubungan antara kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior (ocb). *Jurnal Psikologi*. Vol 9, No 1, Maret 2020, hlm. 11-17.
- Priyadi, D. T., Sumardjo, M., & Mulyono, S. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan job insecurity terhadap organizational citizenship

- behavior (ocb) (studi pada pegawai non pns kementerian sosial republik indonesia). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 10-22.
- Ramdhan, N., Saudi, M. H. M. & Yenni. (2018). Effect of employee job satisfaction on organizational citizenship behavior at Assesment Center Indonesia. *International Journal of Engineering & Technology*, 7 (4.34), 253-256.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku organisasi jilid 1 edisi 8*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior (15th ed.)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall: Upper Saddle River.
- Robbins, S.P (2009). *Manajemen jilid 1 edisi kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S.P. & Judge, A.T. (2008). *Organizational behavior edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Saepudin, U., & Djati, S. P. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) guru dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, dan UMKM*, 2(1), 123-136.
- Saepung, W., Sukirno, & Siengthai, S. (2011). The study of job satisfaction and organizational citizenship behavior (ocb) in the retail industry in indonesia. *World Review of Business Research* 1, 162 - 178.
- Shweta, J., & Srirang, J. (2009). Determinants of organizational citizenship behavior: a review of literature. *Journal of Management and Public Policy*. Vol 1 No 2, pp. 27-36.
- Singh, K.J & Jain, M. (2013). A study of employess job satisfaction and its impact on their erfomance. *Journal of Indian Research* (ISSN: 2321-4155) Vol.1, No.4, October-December, 2013, 105111.
- Siyoto & Sodik, A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sukanto, R. N. A. & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan (Studi Kasus di PT. PLN (PERSERO) APJ Bandung). *Jurnal Manajemen dan Bisnis (ALMANA)*, 2 (2). 64-73.
- Suwatno. (2014). *Manajemen sdm dalam organisasi publik dan sains*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Tepper, et. al. (2004). Moderators of the relationship between coworkers organizational citizenship behavior and fellow employees attitudes. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 89 No. 3 hal. 455-464.
- Waspodu, A. & Dharmawan, R. (2017). The influence of compensation, motivation, and career development on employees job satisfaction pt nikko cahaya elektrik. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 8(1), 58–83.
- Weiss, H. M., & Merlo, K. L. (2015). Job satisfaction. *In International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. Second Edition. Pages 833-838.

- Wexley, K. N. & Yukl, G. A. (2003). *Perilaku organisasi dan psikologi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17, 601-617.
- Yahyagil, M. Y. (2015). Values, Feelings, Job Satisfaction and Well-Being: the Turkish case. *Management Decision*, 53(10), 2268-2286.