



JURNAL MANAJEMEN

Terbit online : <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Umi Ainu Maulida¹
Audita Nuvriasari²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email: audita@mercubuana-yogya.ac.id

Informasi Naskah	Abstract
Diterima: 17 Januari 2023	<i>Organizational citizenship behavior (OCB) describes individual contributions that exceed the demands of roles in the workplace. OCB is needed because it can increase organizational effectiveness.</i>
Revisi: 22 Mei 2023	<i>This study aims to analyze the effect of organizational support, job satisfaction, and organizational commitment on the Organizational Citizenship Behavior of PT Bio 2000 Surakarta.</i>
Terbit: 19 Juni 2023	<i>The sample in this study was 107 respondents. The data collection technique used was a survey method with the research instrument used was a questionnaire. The results of this study prove that (1) Organizational support has a significant effect on the OCB, (2) Job satisfaction has a significant effect on the OCB, and (3) Organizational commitment has a significant effect on OCB.</i>
Kata Kunci: <i>Organizational Support, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior</i>	

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas maka akan menghambat dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dukungan sumber daya manusia salah satunya dapat dirunjukkan melalui komitmen dan kesediaan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab pekerjaan diluar standar atau ketentuan minimal yang dipersyaratkan oleh perusahaan. Kesediaan karyawan secara sukarela mengerjakan pekerjaan diluar tugas-tugas dan tanggungjawabnya, seperti membantu devisi lain atau membantu atasannya untuk melakukan pekerjaan yang tidak ada dalam kontrak kerjanya merupakan salah satu perwujudan *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB (Kreitner dan Kinicki, 2014). OCB merujuk pada perilaku seseorang atau individu yang memberikan kontribusi positif atau kontribusi lebih untuk kemajuan organisasi (Morehead dan Griffin, 2013). OCB sangat bermanfaat bagi organisasi seperti: menghemat sumber daya yang dimiliki, meningkatkan produktivitas kerja,

meningkatkan efektifitas organisasi, hingga meningkatkan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan perubahan lingkungan yang ada (Darto, 2014).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu dukungan organisasi. Dukungan organisasi adalah semua tentang persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Neves & Eisenberger, 2014). Dukungan organisasi menunjukkan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai penting bagi kebutuhan sosio-emosional mereka seperti penghargaan, kepedulian dan *benefit* seperti gaji dan tunjangan kesehatan (Ismainar, 2018). Sejumlah penelitian sebelumnya membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Pangestuti, 2018; Wibowo, 2019). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya dukungan organisasi akan mempengaruhi tinggi rendahnya OCB. Artinya, semakin tinggi dukungan organisasi maka akan semakin meningkatkan OCB, sebaliknya jika tingkat dukungan organisasi rendah maka akan menurunkan tingkat OCB. Hasil penelitian yang berbeda dikemukakan oleh Hayati (2020) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

OCB juga dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam pekerjaannya, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Individu yang bekerja pasti berharap memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya dan akan berdampak pada produktivitas kerja (Wibowo, 2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Claudia, 2018; Lestari dan Ghaby, 2018). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan OCB dan demikian pula sebaliknya. Hasil penelitian yang berbeda dikemukakan oleh Putrana, Fathoni & Warso (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Sehubungan dengan pentingnya menciptakan kepuasan kerja dalam sebuah organisasi, secara langsung akan membentuk sebuah komitmen organisasi. Komitmen organisasi memiliki arti bahwa setiap individu yang memiliki komitmen tinggi akan bersedia melakukan hal-hal apapun bahkan diluar tugas dan tanggungjawabnya untuk memajukan perusahaan tempat bekerjanya karena adanya rasa yakin dan percaya terhadap organisasi tersebut (Wijaya, 2018). Nosratabadi, Khedry & Bahrami (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki ciri dimana perilaku kesetiaan karyawan terhadap organisasi dikarenakan kesepakatannya terhadap nilai dan tujuan yang ada dalam organisasi, sehingga keinginan untuk menolong serta mendorong tercapainya tujuan perusahaan akan dilaksanakan tanpa adanya paksaan sepihak.

Adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB telah didukung beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB (Pangestuti, 2017; Putrana, Fathoni & Warso, 2016). Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka akan semakin meningkatkan OCB. Bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Rahayu & Yanti (2020) dan Darmawati, Hidayati & Herlina (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Penelitian ini dilakukan di PT BIO 2000 Surakarta. PT BIO 2000 Surakarta merupakan unit usaha yang mengembangkan produk-produk penguras WC, yang mempunyai kemampuan dalam mendegradasi atau menguraikan limbah organik sehingga dapat digunakan untuk perawatan WC. PT Bio 2000 Surakarta memiliki karyawan sebanyak 107 orang. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara peneliti dengan Direktur Utama di PT BIO 2000 Surakarta

dapat diidentifikasi sejumlah permasalahan yang terkait dengan sumber daya manusia. Permasalahan tersebut antara lain adanya kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan dengan alasan lingkungan kerja yang kurang kondusif, ketidaksesuaian harapan karyawan dengan dukungan organisasi yang juga berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Jika ditinjau dari sudut pandang perusahaan dapat dijumpai bahwa karyawan kurang memiliki kemampuan yang kuat untuk secara sukarela bekerja lebih optimal bagi organisasi, hal tersebut menunjukkan bahwa perlu adanya perhatian terhadap perilaku karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan adanya sejumlah permasalahan tersebut dan adanya gap dalam penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Bio 2000 Surakarta.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Shore dan Wayne (1993) dalam Zahara (2018) mengemukakan bahwa persepsi dukungan organisasi dalam setiap karyawan akan menciptakan timbal balik terhadap organisasi dengan menampilkan perilaku OCB. Semakin tinggi suatu persepsi dukungan yang diberikan organisasi, maka akan semakin meningkatkan level OCB pada setiap individu. Pembuktian adanya pengaruh dukungan organisasi terhadap OCB telah dilakukan oleh sejumlah peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Azhar et al. (2019); Rambe (2015); Dewi (2020) membuktikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian ini mampu menjelaskan bahwa kuat lemahnya persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi akan berdampak signifikan pada tinggi rendahnya OCB. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memberikan balasan kepada organisasi berupa kelekatan dengan organisasi dan berperilaku sebagai anggota yang baik. Dengan adanya kepuasan kerja, karyawan akan melakukan tindakan yang menurutnya menyenangkan seperti membantu rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaannya yang terlalu banyak tanpa ada rasa keterpaksaan (Afandi, 2016). Pernyataan ini sejalan dengan penelitian Triwibowo dan Arsanti (2016); Charmiat & Surya (2019); Yemima (2015) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian ini mampu menjelaskan bahwa jika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan OCB. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

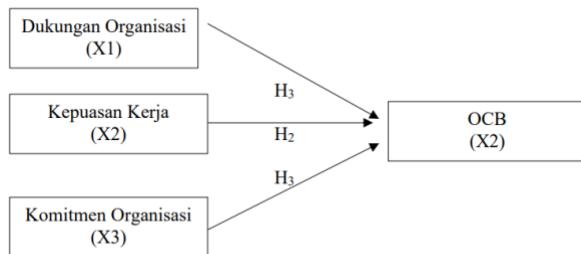
H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan menunjukkan sikap kesediaan bekerja lebih keras (bersungguh-sungguh) dan memiliki hasrat untuk tetap bekerja di perusahaan, dengan sikap seperti itu akan menimbulkan tindakan ekstra peran atau OCB (Robert dan Anjelo, 2014). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Batoel (2013); Trisna & Sintaasih (2016) Udayana & Suwandana (2017) dalam penelitiannya membuktikan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Semakin kuat komitmen organisasional karyawan maka akan meningkatkan OCB. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H3: Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) penelitian kuantitatif dimaksudkan untuk meringkas dan menghubungkan data serta berusaha mencari tahu apakah sebuah variabel mampu saling mempengaruhi variabel yang lain (kausalitas). Salah satu tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Berdasarkan tujuan penelitian dikategorikan dalam penelitian eksplanatori (*explanatory research*), yaitu merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2016).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BIO 2000 yakni sebanyak 107 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Non-Probability Sampling* dengan jenis *Purposive Sampling* yaitu sampel yang ditentukan berdasarkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2016). Adapun kriteria sampel yang ditetapkan adalah lamanya masa bekerja minimal 1 tahun di PT BIO 2000 yakni sebanyak 87 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik survei dengan alat pengumpulan data berupa kuesioner. Pengukuran butir pernyataan pada kuesioner menggunakan Skala Likert berjenjang 5 (lima). Kuesioner didesain dengan pertanyaan tertutup dimana alternatif jawaban telah disediakan dan responden memilih sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Distribusi kuesioner dilakukan secara tidak langsung dengan menggunakan *google form*.

Indikator Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

Indikator OCB merujuk dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suryadi et al (2019); Gunawan et al (2013); dan Azhar, Sari, & Anam (2019) yang terdiri dari: *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportsmanship*, *Courtesy*, dan *Civic Virtue*.

Indikator dukungan organisasi merujuk pada penelitian Zahara (2018); Azhar et al (2019) dan Amirah & Wustari (2018) yang meliputi: *Respect*, *Caring*, *Esteem*, *Organizational Reward*, *Fairness*, *Supervisor Support*, dan *Job Condition*.

Indikator kepuasan kerja merujuk pada penelitian Afandi (2016) dan Triwibowo & Arsanti (2016) yaitu: tanggungjawab pekerjaan, kebijakan kompensasi, kesempatan promosi, supervisi, dan kekompakan rekan kerja.

Indikator komitmen organisasional merujuk pada penilitian Batool (2013); Kharismawati dan Dewi (2016) yaitu: kebanggaan terhadap organisasi, loyalitas terhadap organisasi, kemauan bekerja, tanggungjawab memajukan organisasi, keuntungan bekerja, kerugian meninggalkan pekerjaan.

Uji Instrumen Pengumpul Data

Untuk menguji keabsahan kuesioner diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas (*test of validity*) dan uji Reliabilitas (*test of reliability*). Uji validitas menggunakan teknik *Product Moment Correlation* dengan kriteria jika r hitung $\geq r$ tabel maka butir kuesioner dinyatakan valid, dan begitu pula sebaliknya (Ghozali, 2015). Pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka instrument angket dalam bentuk skala secara keseluruhan dinyatakan reliabel, dan begitupula sebaliknya.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan analisis kuantitatif dengan alat statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif berguna untuk menggambarkan sebuah data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan sendiri yang berlaku umum atau generalisasi. Alat statistik deskriptif yang digunakan adalah distribusi frekuensi dan *mean arithmathic* yang digunakan untuk mendeskripsikan rata-rata penilaian responden terhadap variabel penelitian yaitu dukungan organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), komitmen organisasi (X3) dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Statistik inferensial tujuan utamanya digunakan untuk menguji hipotesis penelitian atau untuk menjabarkan data sampel yang diambil dari populasi agar hasilnya lebih jelas dengan pengambilan sampel yang dilakukan secara random. Alat statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda.

Sebelum melakukan model regresi diperlukan terlebih dahulu pengujian dengan uji asumsi klasik yang ditujukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan *representative* yang akurat, serta menghindari penyimpangan terhadap model regresi (Ghozali, 2015). Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan heteroskesdatisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan semua item variabel independent maupun dependen memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,2108 dan nilai signifikansi r hitung lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* pada penelitian ini dinyatakan valid. Hasil uji *reliabilitas* menunjukkan bahwa hasil nilai *Cronbach's Alpha* pada uji reliabilitas terhadap item pertanyaan pada variabel dukungan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan yang digunakan pada seluruh item pada kuesioner instrument penelitian ini dinyatakan reliabel dan konsisten untuk digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan terkait subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini terdapat hasil analisis deskriptif meliputi deskripsi profil responden dan penilaian variabel penelitian.

Profil Responden

Dalam penelitian ini responden adalah karyawan yang bekerja lebih dari 1 tahun di PT BIO 2000 Surakarta yang berjumlah 87 orang. Berikut merupakan gambaran responden sebagai objek penelitian secara jelas berdasarkan karakteristik yang sudah ditentukan:

Tabel 1. Profil Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	68	78,2%
Perempuan	19	21,8%
Total		100%
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	61	70,1%
Diploma (D1 - D3)	8	9,2%
Sarjana (S1)	18	20,7%
Pascasarjana (S2)	0	0%
Total		100%
Unit Kerja		
<i>Audit Internal</i>	0	0%
<i>Finance & Accounting</i>	1	1,1%
<i>HRD & Legal</i>	3	3,5%
<i>Sales & Marketing</i>	42	48,3%
<i>Project & Engineering</i>	41	47,1%
Total		100%
Lama Masa Kerja		
1 – 2 tahun	58	66,6%
3 – 4 tahun	17	19,5%
> 4 tahun	12	13,9%
Total		100%

Sumber: data primer yang diolah 2022

Penilaian Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif yang digunakan untuk penilaian variabel yaitu menggunakan *mean aritmathic* dan kategori hasil rata-rata penilaian menggunakan rentang skala. Adapun hasil dari analisis deskriptif pada dukungan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai berikut:

Tabel 2. Penilaian Variabel Penelitian

No.	Variabel	Nilai Rata-Rata	Keterangan
1.	Dukungan Organisasi	3,82	Persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi yang diberikan oleh perusahaan berada pada kategori tinggi atau dukungan organisasi dinilai sangat baik.
2.	Kepuasan Kerja	4,03	Tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada kategori tinggi atau sangat puas.
3.	Komitmen Organisasional	3,39	Karyawan memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi.

No.	Variabel	Nilai Rata-Rata	Keterangan
4.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	3,80	Tingkat OCB berada pada kategori tinggi.

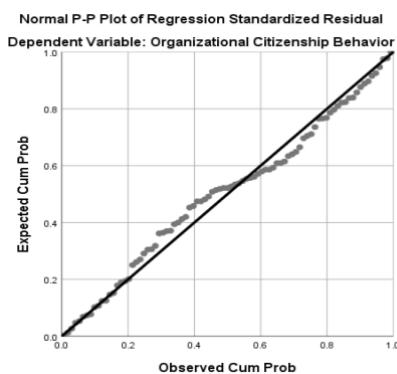
Sumber: data primer diolah 2022

Hasil Analisis Inferensial

Analisis inferensial dalam penelitian ini meliputi analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Dalam melakukan uji analisis regresi linear berganda, perlu terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Adapun hasil uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan yaitu untuk menguji apakah data dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal atau tidak normal. Uji normalitas data menggunakan Uji *Kolmogorov Smirnov Test* dan persebaran data pada grafik P-P Plot. Jika data memiliki tingkat signifikan $> 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Hasil uji normalitas sebagai berikut:



Gambar 2. P-P Plot

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

Unstandar_residual	Batas	Keterangan
0,200	0,05	Normal

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dimana nilai $0,200 > \alpha = 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Dalam penelitian ini juga terlihat pada grafik P-P Plot menunjukkan bahwa data menyebar secara normal dengan mengikuti garis dan arah diagonal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditentukan terdapat korelasi antar variabel bebas atau variabel independent. Apabila model regresi tidak terjadi korelasi antara variabel independent, maka dapat dikatakan baik. Untuk menguji multikolinearitas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

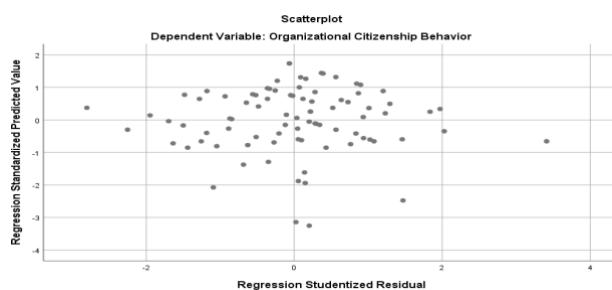
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Dukungan Organisasi	0,301	3,327	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,462	2,162	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,436	2,291	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: data primer diolah 2022

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil uji heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 3. Scatterplot

Dalam menentukan heteroskedastisitas dapat dilihat dari garis *regression standardized predicted value* dan garis *regression standardized residual*. Jika titik-titik membentuk pola tertentu dan mengumpul di sekitar atas atau di bawah saja, maka terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika titik-titik menyebar disekitar angka nol dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel bebas/independent yaitu dukungan organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) terhadap satu variabel terikat/dependen yaitu *organizational citizenship behavior* (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	-.940	1.665		-.565
	Dukungan Organisasi	.357	.113	.356	3.158
	Kepuasan Kerja	.249	.111	.205	2.248
	Komitmen Organisasi	.305	.079	.360	3.846

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,940 + 0,356X1 + 0,205X2 + 0,360X3$$

Persamaan regresi liner berganda tersebut menunjukkan bahwa terdapat arah pengaruh yang positif pada dukungan organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) terhadap OCB. Hasil ini menunjukkan bahwa jika penilaian variabel independent meningkat maka penilaian terhadap variabel dependen juga akan meningkat.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisiensi determinasi memiliki tujuan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel bebas/independent (dukungan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi) terhadap variabel terikat/dependen (*Organizational Citizenship Behavior*) baik secara parsial maupun simultan. Hasil nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Nilai Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826	.682	.671	2.162

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variabel: *Organizational Citizenship Behavior*

Sumber: data primer diolah 2022

Nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,682. Artinya kontribusi pengaruh variabel dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi OCB sebesar 68,2%, sedangkan jika dilihat dari sisa persentasenya yaitu sebesar 31,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial hipotesis-hipotesis yang telah dinyatakan sebelumnya. Sehingga dalam penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara parsial terhadap OCB. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 atau $\alpha = 5\%$. Secara umum penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

Pembuktian Hipotesis 1 (H1)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,002 yang artinya nilai signifikansi tersebut $< 0,05$. Sehingga H_01 ditolak dan H_a1 diterima. Maka dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di PT BIO 2000 Surakarta.

Pembuktian Hipotesis 2 (H2)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,027 yang artinya nilai signifikansi tersebut $< 0,05$. Sehingga H_01 ditolak dan H_a1 diterima. Maka kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di PT BIO 2000 Surakarta.

Pembuktian Hepotesis 3 (H3)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya nilai signifikansi tersebut $< 0,05$. Sehingga H_01 ditolak dan H_a1 diterima. Maka komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di PT BIO 2000 Surakarta.

PEMBAHASAN

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil dari pengujian hipotesis 1 (H1) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di PT BIO 2000 Surakarta. Hal ini menunjukkan

bahwa dalam penelitian ini dukungan organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi OCB. Tinggi rendahnya dukungan organisasi akan mempengaruhi tinggi rendahnya *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Artinya, semakin tinggi dukungan organisasi maka akan semakin meningkatkan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) karyawan, begitupun sebaliknya.

Berdasarkan asil analisis deskriptif dapat dijelaskan bahwa dukungan organisasi dinilai sudah memenuhi harapan karyawan. Dukungan organisasi tersebut ditunjukkan adanya budaya saling menghargai, rasa kepedulian yang tinggi pada pemimpin dan rekan kerja, adanya penghargaan terhadap prestasi kerja, pemberian kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan diri, dukungan pimpinan pada karyawan dan pembebasan tugas sesuai kepasitas kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Pangestuti (2018) dan Hayati (2020) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil dari pengujian hipotesis 2 (H2) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada PT BIO 2000 Surakarta. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Tinggi rendahnya kepuasan kerja akan mempengaruhi tinggi rendahnya *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) karyawan, begitupun sebaliknya.

Dalam hasil analisis deskriptif dijelaskan bahwa rata-rata penilaian terhadap kepuasan kerja berada pada kategori tinggi atau karyawan sudah merasa puas dalam bekerja. Kepuasan kerja tersebut ditunjukkan adanya kepuasan terhadap tanggungjawab kerja yang diberikan perusahaan, kepuasan terhadap kebijakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, kepuasan terhadap pemberian promosi oleh perusahaan, kepuasan terhadap supervisi yang diberikan oleh perusahaan dan terjalin kekompakkan sesama rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini yang didapatkan dalam penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Lestari & Ghaby (2018) dan Hayati (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil dari pengujian hipotesis 3 (H3) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada PT BIO 2000 Surakarta. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Kuat lemahnya komitmen organisasi akan mempengaruhi tinggi rendahnya *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Artinya, semakin kuat komitmen organisasi maka akan semakin meningkatkan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) karyawan, begitupun sebaliknya.

Mengacu pada hasil analisis deskriptif dapat dijelaskan bahwa rata-rata penilaian terhadap komitmen organisasi berada pada kategori yang tinggi atau karyawan memiliki komitmen yang kuat pada organisasi. Komitmen organisasi tersebut ditunjukkan adanya rasa bangga karyawan terhadap perusahaan, loyalitas karyawan terhadap perusahaan, karyawan memiliki komitmen untuk meningkatkan produktivitas kerja, karyawan memiliki komitmen untuk membantu memajukan perusahaan, karyawan berkomitmen untuk berkontribusi positif kepada perusahaan, dan mempertimbangkan kerugian apabila meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian ini yang didapatkan dalam penelitian ini mendukung penelitian terdahulu

yang telah dilakukan oleh Putrana, Fathoni & Warso (2016) dan Pangestuti (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT BIO 2000 Surakarta. Kuat lemahnya dukungan organisasi akan mempengaruhi tinggi rendahnya *Organization Citizenship Behavior* (OCB).
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT BIO 2000 Surakarta. Tinggi rendahnya kepuasan kerja akan mempengaruhi tinggi rendahnya *Organization Citizenship Behavior* (OCB)
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT BIO 2000 Surakarta. Tinggi rendahnya kepuasan kerja akan mempengaruhi tinggi rendahnya *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

Rekomendasi

1. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel dukungan organisasi menunjukkan nilai rata-rata yang rendah pada item pertanyaan dengan indikator *respect*. Untuk itu PT BIO 2000 perlu menanamkan budaya organisasi yang positif. Hal ini bertujuan untuk memberikan karyawan rasa saling menghormati dan saling menghargai sesama.
2. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai rata-rata yang rendah pada item pertanyaan dengan indikator tanggungjawab pekerjaan. Untuk itu PT BIO 2000 memerlukan kejelasan pada awal orientasi terhadap tanggungjawab kerja yang akan dipikul oleh karyawan. Selanjutnya perusahaan perlu mempertimbangkan kepada karyawan terkait beban kerja tersebut apakah bisa diterima dan dipertanggungjawabkan oleh karyawan atau tidak. Sehingga ketika karyawan sudah bekerja akan mengerti dan menerima tugas dan tanggungjawab tersebut tanpa mengeluhkan beban kerja yang berat atau beban kerja yang tidak sesuai dengan tunjangan.
3. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai rata-rata yang rendah pada item pertanyaan dengan indikator kebanggaan terhadap organisasi. Untuk itu PT BIO 2000 perlu menyampaikan secara transparansi terkait tujuan-tujuan besar yang akan dicapai perusahaan bersama karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman yang dapat memberikan energi positif bagi karyawan sehingga dapat tercipta hubungan kerja yang harmonis pada setiap individu. Dengan hal itu, tidak menutup kemungkinan jika tumbuh rasa cinta dan setia karyawan terhadap perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

Variabel yang mempengaruhi *Organization Citizenship Behavior* (OCB) masih terbatas pada variabel yang bersifat eksternal seperti dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Sedangkan variabel yang bersifat internal atau yang berasal dari diri karyawan belum dibatasi dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, kepribadian dan moral karyawan.

REFERENSI

- Afandi, E. (2019). Impact of Affective Commitment with Employee Performance Moderated by *Organization Citizenship Behavior* (OCB). In 4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2018). Atlantis Press.

- Azhar, Sari, E. Y., & Anam , C. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediator. *Journal Akuntabel ISSN*.
- Batool, S. (2013). Developing Organizational Commitment and Organizational Justice To Amplify Organizational Citizenship Behavior In Banking Sector. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 7(3), 646–655.
- Charmiati, P. G. H. A., & Surya, I. B. K. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8 (3), 1784-1812.
- Claudia, M. (2018). The Influence Of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction And Organizational Commitment Toward Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Indonesian Economic and Business*, 33 (1), 23-45.
- Darmawati , A., Hidayati, & Herlina. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economia*, 9(1), 10-17.
- Dewi, N. A. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Efektif dan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Negeri Semarang). *Jurnal Unnes*
- Ghozali, I., Latan, H. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan. Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang.
- Gunawan, J. S., dan Solang, P.D. (2013). Organizational Citizenship Behavior yang Berpengaruh pada Kinerja Karyawan dan Kepuasan Konsumen di Hotel Sheraton Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 1(2), 120-133.
- Hayati, N. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Equilibrium*, 16 (2), 54-61.
- Ismainar, H. (2018). Manajemen Unit Kerja. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Kharismawati, D. A., & Dewi, I. A. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manjemen Unud*, 5(2), 1368-1398.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123.
- Neves, P., & Eisenberger, R. (2014). Perceived Organizational Support and Risk Taking. *Journal of Managerial Psychology*, 29 (2), 187-205.
- Nosratabadi, S., Khendry, H., & Bahrami, P. (2019). A Survey on the Relationship of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Management (IFBM)*, 3(5), 58-66.
- Pangestuti, D. C. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Efektif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Mitra Manajemen (JMM)*, 366-381.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Jurnal of Management*,2(2).
- Rahayu, S., & Yanti, N. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Antara Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang. *Jurnal Manajemen*.
- Robert, K. & Angelo Kinicki (2014), Perilaku Organisasi, Edisi 9 Buku 2, Salemba Empat
- Rambe, Y. A. 2015. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Harian Waspada Medan.Fakultas Psikologi. Universitas Sumatra Utara

- Shore, L. M., and Wayne, S. J. (1993). Commitment And Employee Behavior: of Affective Commitment And Continuance Commitment With Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774-780
- Suryadi, Yohanes. et al (2019). Determinasi Kinerja Pegawai: Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi: (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(6), 657-669.
- Trisna dan Sintaasih. 2016. Keadilan Organisasional dan Komitmen Organisasional : efeknya pada OCB Karyawan Made's Warung Restaurant Seminyak Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4453-4485
- Tribowo, Wahyu., & Arsanti, A. A. (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. In Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call Papers UNISBANK (SENDI_U) Ke-2, 908–915.
- Titisari, P. (2014). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Udayana, I. P. G. P., & Suwandana, I. G. M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(7), 3570-3594
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, T. W. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Mediasi oleh Komitmen Efektif. *Proseding Seminar Nasional Fakultas Ekonomi Untidar*, 419-424.
- Wijaya, I. B. (2018). pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat RSUD Penembahan Senopati Bantul. *Eprints UNY (Skripsi Sarjana, Universitas Negeri Yogyakarta)*.
- Yemima. Vania S. (2015) .Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Terjadinya Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Karyawan Restaurant Hachi-hachi Tunjungan Plaza Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 3(1), 166-178.
- Zahara, S. (2018). Pengaruh Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PDAM Tirtauli Pematang Siantar. (*Skripsi Sarjana, Universitas Sumatera Utara*).