

## **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN BAGIAN LAPANGAN PT ARTANUSA BETON SAMARINDA**

**Hika Matul Muka Romah Sodiq**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Jl. Muara  
Muntai No. 1 Gunung Kelua Samarinda,  
Email: hikamatul30@gmail.com

### ***Abstract***

*Companies that pay less attention to the conditions of their employees tend to cause employee dissatisfaction. Companies need to improve employee job satisfaction because employees feel satisfied. then the employees will provide remuneration to the company and weigh the attitude of the Citizenship Organization (OCB). OCB itself shows the attitude of employees who are willing to work more than what is determined by the company. This attitude will increase employee productivity which in turn has a good impact on the company. This study aims to see the influence of the sub-variables of job satisfaction, namely the job itself (X1), salary (X2), promotion (X3), supervisors (X4) and co-workers (X5) on the OCB (Y) variable. The subjects of this study were employees of the field section of PT Artanusa Beton with a population of 95 people. The sample in this study were 62 respondents using purposive sampling technique with the criteria of respondents who have worked for more than one year. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that simultaneously there is a significant influence between job satisfaction variables consisting of the job itself, salary, promotion, supervisors and co-workers on the OCB variable. The partial variables of the job itself, salary, supervisors and co-workers have a significant effect on OCB. While promotion has no significant effect on OCB and the variables that have dominant influence on OCB are colleagues.*

**Keywords:** *Job itself, Salary, Promotion, Supervisor, Colleague, Organizational Citizenship Behavior*

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan, selain itu sumber daya manusia merupakan sumber kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan suatu aktivitas, kegiatan dan tindakan. Perusahaan yang menginginkan bisnisnya dapat bertahan dan terus berkembang membutuhkan karyawan yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya. Hal ini dikarenakan ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka kinerjanya juga akan meningkat. Menurut Siagian dalam Sule & Priansa (2018), kepuasan kerja adalah sikap umum seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Secara umum, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai semua perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah karyawan merasa senang atau tidak senang dan suka atau tidak suka.

Kepuasan kerja akan memberikan dampak positif bagi suatu organisasi, oleh karena itu perusahaan harus memberi perhatian terhadap salah satu faktor ini untuk mendapatkan kinerja dari karyawan secara maksimal. Karyawan yang puas memungkinkan untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, bekerja melebihi dari apa yang diharapkan oleh organisasi dan mematuhi panggilan-panggilan tugas hal ini dapat terjadi karena adanya keinginan karyawan untuk membalas dan mengulang pengalaman positif yang mereka rasakan dalam perusahaan tersebut (Robbins, 2006). Maka dari itu, kepuasan kerja juga dapat menjadi salah satu faktor pembentuk perilaku kewargaan nasional atau lebih sering dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sering dijelaskan sebagai perilaku yang melebihi permintaan tugas yang telah diberikan dari pihak perusahaan seperti saling tolong menolong sesama karyawan, menjaga iklim positif suatu organisasi atau perusahaan jika sedang terjadi konflik dalam organisasi atau perusahaan tersebut dan sikap untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi atau perusahaan dapat diperbaiki atau dikembangkan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki lima indikator yaitu *Altruism* (sikap tolong menolong), *Conscientiousness* (perilaku melebihi standar minimum), *Sportsmanship* (perilaku sikap sportif), *Courtesy* (perilaku sopan santun) dan *Civic Virtue* (partisipatif terhadap berbagai kegiatan organisasi). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mampu memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya memberi kontribusi pada efektivitas dari suatu organisasi (Titisari, 2014).

Penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) cukup banyak dilakukan. Hayat (2018) memberi pernyataan dari hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pernyataan Siregar & Prasetyo

(2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berbeda dengan penelitian Rama (2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan maupun secara parsial antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kepuasan kerja pada PT. Artanusa Beton di Samarinda. kurangnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan bagian lapangan PT Artanusa Beton yang disebabkan oleh beberapa alasan terkait dengan kurangnya rasa kepuasan kerja dan masih sedikitnya penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), maka peneliti tertarik untuk memilih dan meneliti perusahaan tersebut dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Bagian Lapangan PT Artanusa Beton”.

## Metode

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif kausal yaitu desain yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Artanusa Beton Samarinda yang berjumlah sebanyak 95 karyawan dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria yaitu karyawan yang telah bekerja di PT Artanusa Beton Samarinda selama minimal 1 tahun. Maka didapat sampel sebanyak 62 karyawan, alat ukur yang digunakan adalah skala likert.

## Hasil dan Pembahasan

### Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.19535959
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.086
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas (tabel 1) menunjukkan hasil statistik dari uji normalitas memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,200 dimana angka tersebut lebih besar dari nilai sig sebesar 0,05 yang artinya data residual terdistribusi normal. Sehingga model regresi layak digunakan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 2, diketahui nilai variabel independen pada kolom VIF bernilai  $\leq 10$  dan pada kolom *tolerance*, juga tidak terdapat variabel independen yang memiliki nilai *tolerance*  $\geq 0,10$ . Maka dapat disimpulkan bahwa, tidak terdapat multikolinieritas pada model regresi penelitian ini.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11.317	5.814		1.946	.057		
Pekerjaan Itu Sendiri	.796	.317	.265	2.514	.015	.880	1.137
Gaji	.883	.431	.219	2.049	.045	.862	1.161
Promosi	.379	.476	.085	.797	.429	.856	1.169
Pengawas	.841	.396	.239	2.123	.038	.771	1.297
Rekan Kerja	1.199	.472	.278	2.541	.014	.821	1.218

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)  
sumber: data diolah, 2020

Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas di uji dengan menggunakan metode Glejser dengan dasar pengambilan keputusan yaitu apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual, maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan bagian lapangan PT Artanusa Beton, di mana variabel independen adalah pekerjaan itu sendiri (X1), gaji (X2), promosi (X3), pengawas (X4) dan rekan kerja (X5) serta variabel dependen adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) baik secara parsial maupun secara simultan.

Model persamaan regresi berganda dari hasil SPSS yaitu pada kolom *Unstandardized Coefficients* adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_5X_6 + e$$

$$Y = 11.317 + 0.796X_1 + 0.883X_2 + 0.379X_3 + 0.841X_4 + 1.199X_5 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai a sebesar 11.317

Ketika variabel bebas yaitu pekerjaan itu sendiri (X1), gaji (X2), promosi (X3), pengawas (X4) dan rekan kerja (X5) memiliki nilai konstan, maka nilai dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebesar 11.317. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel – variabel bebas tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Koefisien regresi dari variabel X1 sebesar 0.796

Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan bagian lapangan. Semakin meningkat pekerjaan itu sendiri maka semakin meningkat pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan bagian lapangan dan sebaliknya.

3. Koefisien regresi dari variabel X2 sebesar 0.883

Hal ini menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan bagian lapangan. Semakin meningkat gaji maka semakin meningkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan bagian lapangan dan sebaliknya.

4. Koefisien regresi dari variabel X3 sebesar 0.379

Hal ini menunjukkan bahwa promosi memiliki pengaruh yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan bagian lapangan. Semakin meningkat promosi maka semakin meningkat pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan bagian lapangan dan sebaliknya.

5. Koefisien regresi dari variabel X4 sebesar 0.841

Hal ini menunjukkan bahwa pengawas memiliki pengaruh yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan bagian lapangan. Semakin baik pengawasan maka semakin meningkat pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan bagian lapangan dan sebaliknya.

6. Koefisien regresi dari variabel X5 sebesar 1.199

Hal ini menunjukkan bahwa rekan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan bagian lapangan. Semakin meningkat rekan kerja maka semakin meningkat pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan bagian lapangan dan sebaliknya.

Uji koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh antara variabel pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawas dan rekan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan bagian

lapangan PT Artanusa Beton. Sedangkan, uji determinasi Uji koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koeisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 <sup>a</sup>	.451	.402	3.335

a. Predictors: (Constant), Rekan Kerja, Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji, Promosi, Pengawas

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5, nilai dari koefisien korelasi pada kolom R adalah sebesar 0,672 yang artinya antara variabel independen yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawas dan rekan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan bagian lapangan PT Artanusa Beton memiliki tingkat hubungann yang cukup kuat.

Pada kolom *Adjusted R Square* memiliki nilai sebesar 0,40 atau sebesar 40%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan oleh kelima variabel independen yaitu pekerjaan itu sendiri (X1), gaji (X2), promosi (X3), pengawas (X4) dan rekan kerja (X5) pada penelitian ini sebesar 40%. Sedangkan selisihnya sebesar 60% lainnya dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak masuk dalam penelitian ini.

**Tabel 6. Hasil uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	511.944	5	102.389	9.206	.000 <sup>b</sup>
	Residual	622.830	56	11.122		
	Total	1134.774	61			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

b. Predictors: (Constant), Rekan Kerja, Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji, Promosi, Pengawas

sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat pada kolom Fhitung diperoleh nilai sebesar 9,206 dengan nilai Sig. 0,000 dan Ftabel yang telah diketahui sebesar 2,53. Dengan dasar pengambilan keputusan bahwa Fhitung > Ftabel yaitu 9,206 > 2,53 dan nilai Sig. < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yaitu, variabel independen yaitu pekerjaan itu sendiri

(X1), gaji (X2), promosi (X3), pengawas (X4) dan rekan kerja (X5) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan bagian lapangan PT Artanusa Beton.

**Tabel 7. Hasil uji t (uji parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.317	5.814		1.946	.057
Pekerjaan Itu Sendiri	.796	.317	.265	2.514	.015
Gaji	.883	.431	.219	2.049	.045
Promosi	.379	.476	.085	.797	.429
Pengawas	.841	.396	.239	2.123	.038
Rekan Kerja	1.199	.472	.278	2.541	.014

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

sumber: data diolah, 2020

Pada tabel 7 di atas dapat dijelaskan pengaruh antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

a. Variabel pekerjaan itu sendiri (X1)

Pada kolom signifikan menunjukkan nilai dari variabel pekerjaan itu sendiri (X1) adalah sebesar 0,015 dengan thitung sebesar 2,514. Jika dibandingkan dengan nilai signifikan dan nilai ttabel pada penelitian ini yaitu sebesar 0,05 dan 2,003 maka  $0,015 < 0,05$  dan  $2,514 > 2,003$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yaitu, variabel pekerjaan itu sendiri berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan bagian lapangan PT Artanusa Beton.

b. Pada kolom signifikan menunjukkan nilai dari variabel gaji (X2) adalah sebesar 0,045 dengan thitung sebesar 2,049. Jika dibandingkan dengan nilai signifikan dan nilai ttabel pada penelitian ini yaitu sebesar 0,05 dan 2,003 maka  $0,045 < 0,05$  dan  $2,049 > 2,003$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yaitu, variabel gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan bagian lapangan PT Artanusa Beton.

c. Pada kolom signifikan menunjukkan nilai dari subvariabel promosi (X3) adalah sebesar 0,429 dengan thitung sebesar 0,797. Jika dibandingkan dengan nilai signifikan dan nilai ttabel pada penelitian ini yaitu sebesar 0,05 dan 2,003 maka  $0,429 > 0,05$  dan  $0,797 < 2,003$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak yaitu, variabel promosi secara parsial tidak berpengaruh

- signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan bagian lapangan PT Artanusa Beton.
- d. Pada kolom signifikan menunjukkan nilai dari subvariabel promosi (X3) adalah sebesar 0,038 dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2,123. Jika dibandingkan dengan nilai signifikan dan nilai  $t_{tabel}$  pada penelitian ini yaitu sebesar 0,05 dan 2,003 maka  $0,038 < 0,05$  dan  $2,123 > 2,003$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yaitu, variabel pengawas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan bagian lapangan PT Artanusa Beton.
  - e. Pada kolom signifikan menunjukkan nilai dari subvariabel promosi (X3) adalah sebesar 0,014 dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2,541. Jika dibandingkan dengan nilai signifikan dan nilai  $t_{tabel}$  pada penelitian ini yaitu sebesar 0,05 dan 2,003 maka  $0,014 < 0,05$  dan  $2,541 > 2,003$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yaitu, subvariabel rekan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan bagian lapangan PT Artanusa Beton.

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kepuasan Kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawas dan rekan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan lapangan PT Artanusa Beton, maka dapat ditarik bahwa secara simultan, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan lapangan PT Artanusa Beton. Secara parsial, sub variabel pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawas dan rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan lapangan PT Artanusa Beton. Sedangkan sub variabel promosi berpengaruh tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan lapangan PT Artanusa Beton dan sub variabel rekan kerja, merupakan sub variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau dengan kata lain, sub variabel rekan kerja sangat mempengaruhi timbulnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan lapangan PT Artanusa Beton.

### Daftar Pustaka

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Titisari, P. (2014). *Peranan ORganizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.