

**Pengaruh *Job Satisfaction* Dan *Organizational Commitment* Terhadap
Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan
PT. Indec Diagnostics Jakarta**

Revin Hardiyanto Putra dan Joyce Angelique Turangan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Tarumanagara

E-mail : revinhp@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine the effect of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB) on employees of PT. Indec Diagnostics Jakarta. A non-probability sampling applying convenience technique is applied. Data processed using SMART PLS version 3.3.2. The total of 46 employees of PT. Indec Diagnostics Jakarta was involved in this study. The results of the study indicate that job satisfaction has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and organizational commitment has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *job satisfaction* dan *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Indec Diagnostics Jakarta. Pengambilan sampel pada penelitian ini digunakan dengan cara *non probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*. Data diolah menggunakan program SMART PLS versi 3.3.2. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 46 karyawan PT. Indec Diagnostics, Jakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan *organizational commitment* juga memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Kata Kunci: *Job Satisfaction, Organizational Commitment dan Organizational Citizenship Behavior.*

LATAR BELAKANG

Tantangan terbesar perusahaan yang dihadapi saat ini di dalam ranah sumber daya manusia (SDM) adalah bagaimana membuat karyawan menjadi psikologis yang melekat dengan artian karyawan memiliki kesatuan terhadap perusahaan mereka, guna meningkatkan kinerja perusahaan tetap terjaga dan mampu bersaing dengan kompetitornya. Mwesigwa, Tusiime & Ssekiziyivu, (2020).

Menghadapi kondisi di atas, Perusahaan harus memenuhi *job satisfaction* karyawan yaitu kepuasan kerja timbul akibat keadaan emosi positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap kinerjanya, serta memiliki pengalaman kerja yang baik sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja efektif, ini bertujuan untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Locke (dalam Pouramini & Fayyazi, 2015). Maka dari itu *job satisfaction* adalah faktor utama yang membangun pertumbuhan *organizational commitment*, individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki komitmen terhadap perusahaannya dan begitu juga sebaliknya, apabila individu merasa tidak puas terhadap

pekerjannya maka sulit untuk mencapai komitmen terhadap perusahaan tersebut (Shah *et al.*, 2012).

Menurut Robin & Judge (Dalam Dewi & Suwandana, 2016) organisasi yang efektif yaitu jika karyawan memiliki dedikasi penuh dalam membangun perusahaan dan dapat berkerja di luar tugas formal mereka, ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan tanpa memberikan imbal hasil langsung yang diperoleh, dapat disederhanakan yaitu perilaku individu karyawan yang memiliki kerelaan untuk memberi kontribusi di luar tugas intinya terhadap perusahaan. pekerja akan melayani perusahaan sepenuh hati karena perusahaan telah berkontribusi besar dalam pekerjaannya, ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh supaya dapat menambah profitabilitas perusahaan, yang akan berdampak positif keseluruh elemen yang ada di dalamnya. Borman dan Motowidlo (dalam Pouramini & Fayyazi, 2015). Ini adalah beberapa konsep dari *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dapat di pengaruhi dari beberapa faktor di organisasi, diantaranya yaitu dengan adanya *job satisfaction* dan *organizational commitment*.

PT Indec Diagnostics Jakarta telah menetapkan sasaran organisasi yang menawarkan lingkungan kerja positif untuk setiap individu dapat mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya. Serta melaksanakan struktur organisasi yang melahirkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kompetitif sehingga mampu menyesuaikan dengan perkembangan ilmu teknologi terkini, supaya dapat menghasilkan kinerja dan pelayanan terbaik sesuai apa yang diharapkan serta perusahaan ini juga telah menetapkan seluruh staffnya untuk berkomitmen dalam pengembangan berkelanjutan untuk menciptakan manajemen mutu yang sesuai dengan sertifikasi CPAKB Kementrian kesehatan Republik Indonesia dan ISO 9001:2008 yang senantiasa melakukan perbaikan mutu perusahaan.

Dari keadaan dan uraian di atas dapat disimpulkan adanya keterkaitan antara *job satisfaction*, *organizational commitment* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, akan mengkaji lebih dalam permasalahan ini dengan penelitian berjudul "Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. Indec Diagnostics Jakarta".

KAJIAN TEORI

Job Satisfaction Menurut Thomson dan Phua (dalam Mwesigwa, Tusiime & Ssekiziyivu, 2020). Menyatakan bahwa karakter kepuasan kerja seseorang berbeda-beda dan sesuai dengan individu masing-masing. Dimana mereka dapat mengukur perasaan pekerjaan yang afektif yaitu dalam aspek yang berhubungan dengan emosi Atau juga mereka dapat mengukur perasaan kerja kognitif yaitu dalam aspek yang berhubungan dengan nalar atau proses berfikir.

Menurut Indarti *et al* (2017) menyatakan bahwa *job satisfaction* sangat berkaitan dengan upaya seseorang di dalam pekerjaan, karyawan yang merasa kurang puas terhadap pekerjaannya memiliki kinerja yang tidak optimal sedangkan karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan memiliki kinerja yang optimal.

Menurut Kornhauser (dalam Bashir & Gani, 2019) menyatakan bahwa *job satisfaction* pada karyawan adalah aspek terpenting yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi. *Job satisfaction* secara langsung memiliki efek positif terhadap karyawan dan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Organizational Commitment Menurut Nagar (dalam Rawashdeh & Tamimi, 2019) menyatakan bahwa *organizational commitment* pada perusahaan sangat penting karena untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang sudah mengabdikan kepada perusahaan, karyawan

yang berkomitmen akan bersedia untuk mempertahankan hubungan dengan perusahaan dan menjalankan upaya besar untuk mencapai tujuan-tujuannya.

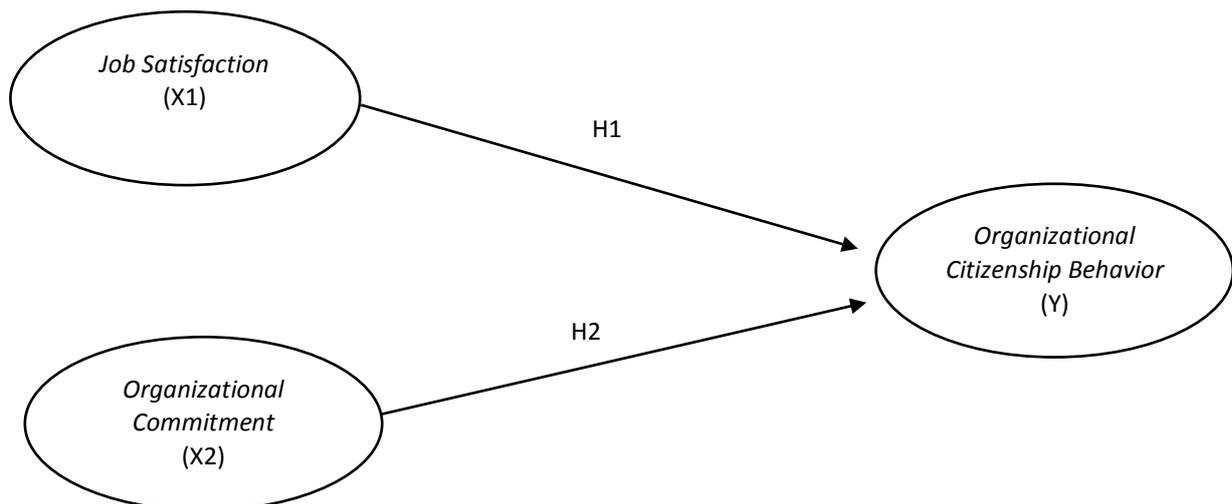
Menurut Johns (dalam Bashir & Gani, 2019) menyatakan bahwa sejauh mana *organizational commitment* sangat berdampak positif bagi seseorang individu untuk menerima, menginternalisasi, dan bertanggung jawab terhadap tujuan organisasinya.

Menurut Meyer dan Allen dalam (Mwesigwa, Tusiime & Ssekiziyivu, 2020) menyatakan bahwa seorang karyawan yang berkomitmen terhadap organisasinya adalah individu yang tetap setia melakukan pekerjaan di perusahaan tersebut dalam kondisi apapun, menghadiri setiap pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan, bekerja dengan optimal, dapat melindungi aset perusahaan, saling berbagi tujuan dengan perusahaan dan lainnya. Dengan demikian memiliki karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaannya menjadi keuntungan tambahan bagi perusahaan tersebut.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) Menurut Organ (dalam Ishfaq & Din, 2016) menyatakan bahwa OCB adalah organisasi yang mencerminkan kesediaan individu di dalam organisasi untuk membantu melampaui pekerjaan mereka jika diperlukan perusahaan dan menjalankannya dengan sukarela

Menurut Piccolo & Colquitt (dalam Hassi, 2019) menyatakan bahwa OCB pada karyawan timbul akibat rasa terima kasih karyawan terhadap organisasinya karena sudah memenuhi kebutuhannya di dalam pekerjaan yang sudah mereka lakukan.

Menurut Wang et al., (2005) menyatakan bahwa perilaku ini mengacu pada peran ekstra karyawan diluar tanggung jawab mereka di perusahaan, tujuannya untuk memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi tanpa mengharapkan keuntungan langsung di dalam dirinya.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran maka hipotesis penelitian adalah

H1: Terdapat pengaruh antara *Job Satisfaction* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

H2: Terdapat pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

METODOLOGI

Populasi Menurut sugiyono (2016) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari : obyek dan subyek yang sudah memenuhi standar kualitas dan karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti, yang bertujuan untuk dipelajari dan diperoleh kesimpulan (berdasarkan statistik sampel). Populasi yang akan diambil pada penelitian ini adalah karyawan PT. Indec Diagnostics jakarta.

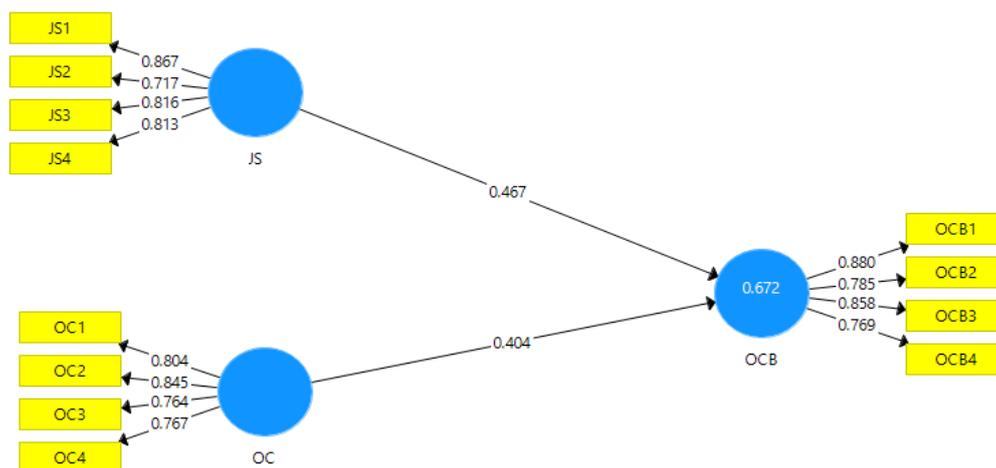
Teknik pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *non-probability sampling* dengan *convenience sampling*, menurut sugiyono (2016) *convenience sampling* adalah suatu teknik pengambilan sampel yang dilakukan peneliti bebas memilih individu siapa saja yang bertemu peneliti dan sesuai kriteria penulis maka mereka dapat digunakan sebagai sample.

Menurut Roscoe dalam (sugiyono 2013) ukuran sample yang layak digunakan dalam suatu penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 sample dan bila dalam penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda), maka jumlah ukuran anggota sampel harus minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Dikarenakan penelitian ini sesuai dengan Populasi, teknik pemilihan sampel dan ukuran sampel yang sudah dijabarkan di atas, dengan populasi yang dimiliki perusahaan relatif kecil <60 maka responden yang digunakan adalah 46 karyawan pada PT. Indec Diagnostics Jakarta.

HASIL UJI STATISTIK

Outer Model

Hasil Uji Validitas



Gambar 1.

Hasil Pengolahan data menggunakan *Software SmartPLS (Loading Factor)*

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa setiap indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai loading factor lebih besar dari 0,5 maka seluruh butir indikator dapat dinyatakan valid secara konvergen (*convergent validity*)

Tabel 1. Hasil *Average Variance Extracted*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
<i>Job Satisfaction</i>	0,648	Valid
<i>Organizational Commitment</i>	0,634	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,679	Valid

Sumber olahan data : *SmartPLS* versi 3.3.2

Tabel 1 diatas menunjukkan nilai AVE disetiap variabel lebih besar dari 0,5 ($> 0,5$) sehingga dapat ditarik kesimpulan semua variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik, maka hasil dari seluruh pengujian outer model valid

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil *composite Reliability* dan *cronbach's alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
<i>Job satisfaction</i>	0.880	0.818	Reliabel
<i>Organizational commitment</i>	0.873	0.808	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0.894	0.841	Reliabel

Sumber olahan data : *SmartPLS* versi 3.3.2

Tabel 2 diatas menampilkan nilai dari *Composite Reliability* dan *Cronbach's alpha* dari masing-masing variabel. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa indikator yang telah digunakan lolos pada uji reliabilitas, karena memiliki nilai *Composite Reliability* $> 0,7$ dan *Cronbach's alpha* $> 0,6$.

Inner model

Tabel 3. Hasil *coefficient of Determination*

Variabel	R ²
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0,672

Sumber olahan data : *SmartPLS* versi 3.3.2

Nilai R² yang dijelaskan pada tabel 3 diatas menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat dijelaskan sebesar 67,2% oleh variabel *job satisfaction* dan *organizational commitment*, sedangkan sisanya 32,8% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar variabel didalam penelitian ini. Dengan demikian, nilai R² pada penelitian ini dikategorikan *substantial* (besar)

Tabel 4. Hasil *Predictive Relevance*

Variabel	Q ²
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,439

Sumber olahan data : *SmartPLS* versi 3.3.2

Variabel dependen dapat dinyatakan memprediksi variabel dependen dengan baik apabila nilai Q² lebih besar dari 0 (Hair et al., 2012). Pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Q² pada penelitian ini sebesar 0.439 (Q² > 0), sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk yang ada dalam penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur model penelitian.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)			
	<i>Path coefficients</i>	<i>t-statistics</i>	<i>p-values</i>	kesimpulan
<i>Job Satisfaction</i>	0,467	3,851	0,000	Tidak Ditolak
<i>Organizational commitment</i>	0,404	3.088	0,002	Tidak Ditolak

Sumber olahan data : *SmartPLS* versi 3.3.2

Hasil nilai *t-statistics* ditujukan untuk menguji hipotesis didalam penelitian, dimana hipotesis penelitian dapat diterima apabila nilai *t-statistics* variabel > 1,96 (tingkat signifikansi 5%) dan *p-value* < 0.05 (5%). Nilai *t-statistics* dan *p-value* ini dapat dilihat dimasing-masing hipotesis yang terlampir pada tabel 4.28 (Hasil *Bootstrapping*).

Hipotesis 1

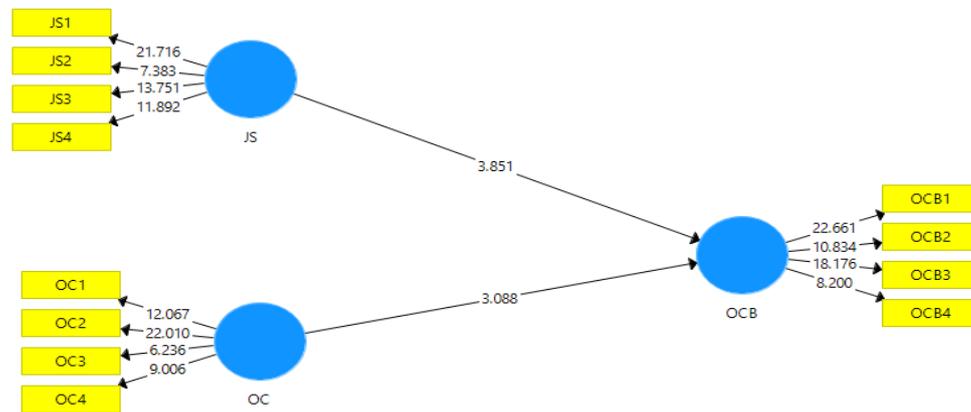
H1 : Terdapat pengaruh *job satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hipotesis pertama membahas mengenai hasil dari perngaruh *job satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Nilai *t-statistics* untuk hipotesis pertama 3,851 (*t-statistics* > 1,96) dan nilai *p-value* sebesar 0,00 (*p* < 0,05), sehingga hasil hipotesis pertama dapat diterima (tidak ditolak). Dengan demikian, dapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh *job satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hipotesis 2

H2 : Terdapat pengaruh *organizational commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hipotesis kedua membahas mengenai hasil dari perngaruh *organizational commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Nilai *t-statistics* untuk hipotesis pertama 3,008 (*t-statistics* > 1,96) dan nilai *p-value* sebesar 0,02 (*p* < 0,05), sehingga hasil hipotesis kedua dapat diterima (tidak ditolak). Dengan demikian, dapat dibuktikan terdapat pengaruh *organizational commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)



Gambar 2. Hasil Pengolahan data menggunakan *Software SmartPLS (bootstrapping)*

DISKUSI

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh *job satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diterima (tidak ditolak), karena memiliki *t-statistics* sebesar 3,851 (*t-statistics* > 1,96) dan *p-value* sebesar 0.00 (*p-value* < 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *job satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pada pengukuran ini indikator yang memiliki pengaruh besar yaitu “Saya memiliki rekan kerja yang ramah” hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *job satisfaction*, individu meyakini bahwa memiliki rekan kerja yang ramah dapat meningkatkan *job satisfaction*, karna dengan team work yang baik, saling menghormati dan guyub satu sama lain maka akan menghasilkan suasana kerja yang bagus serta dapat mempermudah untuk menjalankan aktivitas organisasi/perusahaan untuk kepentingan bersama. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Indarti *et al*, (2017) dan Menurut Narzary & Palo, (2020) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hipotesis kedua menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh *organizational commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga diterima (tidak ditolak) karena memiliki nilai *t-statistics* sebesar 3,088 (*t-statistics* >1,94) dan *p-value* sebesar 0,002 (*p-value* < 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *organizational commitment* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pada pengukuran ini indikator yang memiliki pengaruh besar yaitu “Saya akan merasa senang ketika saya dapat mengabdikan dalam berkarir di organisasi/perusahaan ini” hal ini dapat menunjukkan bahwa individu akan merasa senang dan dapat memiliki komitmen yang tinggi didalam perusahaan jika diberi kesempatan mengabdikan dalam organisasi/perusahaan untuk mengembangkan karirnya mereka, yang dimana mereka sudah nyaman dengan suasana yang ada di dalam organisasi/perusahaan tersebut. Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Indarti *et al*, (2017) dan Leephaijaroen, (2016) yang menyatakan bahwa *organizational commitment* memiliki pengaruh terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh *job satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Indec Diagnostics Jakarta sesuai dengan paparan yang sudah dijelaskan dalam penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh *organizational commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Indec Diagnostics Jakarta sesuai dengan paparan yang sudah dijelaskan dalam penelitian ini.

Saran Bagi peneliti selanjutnya yaitu untuk memperluas jangkauan wilayah untuk pengambilan sampel dan meningkatkan jumlah sampel yang ada agar dapat memperbaiki serta memperkuat hasil dari penelitian-penelitian yang ada sebelumnya dan disarankan memperluas jangkauan variabel yang lebih luas yang berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) agar bisa lebih bervariasi hasil dari penelitian-penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Bashir, B. and Gani, A. (2019), "Testing the effects of job satisfaction on organizational commitment", *Journal of Management Development*, Vol. ahead-of print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0210>
- Dewi, N. L. P. Y. A., & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb) dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 5(9).
- Hassi, A. (2019), "'You get what you appreciate': Effects of leadership on job satisfaction, affective commitment and organisational citizenship behaviour", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 27 No. 3, pp. 786-811. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2018-1506>
- Indarti, S., Solimun, ., Fernandes, A. and Hakim, W. (2017), "The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance", *Journal of Management Development*, Vol. 36 No. 10, pp. 1283-1293. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2016-0250>
- Ishfaq, M. & Din, Saifud. (2016). *Investigating the Relationship of Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: Evidence from the Banking Sector of Pakistan*, Vol. 16 No. 9.
- Pouramini, Zahra & Fayyazi, Marjan. (2015). The Relationship between Positive Organizational Behavior with Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Employee Engagement. *International Business Research*. 8. 10.5539/ibr.v8n9p57
- Mwesigwa, R., Tusiime, I. and Ssekiziyivu, B. (2020), "Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities", *Journal of Management Development*, Vol. 39 No. 2, pp. 253-268. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2018-0055>
- Rawashdeh, A. and Tamimi, S. (2019), "The impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intention: An empirical study of nurses in Jordanian hospitals", *European Journal of Training and Development*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2019-0112>
- Shah, S. M. A. et al.2012. The Impact Of Employee Job Satisfaction On The Organizational Commitment: A Study of Faculty Members of Public Sector Universities of Pakistan. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*.3(10) : 161-170.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Wang, H., Law, K.S., Hackett, R.D., Wang, D. and Chen, Z.H. (2005), “Leader-member exchange as a mediator of the relationship between transformational leadership and followers’ performance and organisational citizenship behaviour”, *Academy of Management Journal*, Vol. 48 No.3, pp. [420-432](#).