

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA
KARYAWAN DIVISI STAMPING BAGIAN PRODUKSI PT. XYZ**

Reni Anisa¹, Khaerul Rizal Abdurahman²
Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2}
renianisa_21p224@mn.unjani.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) pada karyawan divisi stamping PT. XYZ. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik deskriptif-asosiatif, melibatkan kuesioner dan wawancara pada 57 responden. Data dianalisis melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, serta uji hipotesis menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kepuasan kerja maupun komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap OCB secara parsial maupun simultan. Besarnya kontribusi kedua variabel ini terhadap OCB mencapai 88,4%, sedangkan 11,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan mendorong perilaku sukarela karyawan yang melebihi tanggung jawab formalnya, sehingga turut meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional PT. XYZ.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB) on employees of the stamping division of PT. XYZ. The research method uses a quantitative approach with descriptive-associative techniques, involving questionnaires and interviews with 57 respondents. Data were analyzed through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regressions, and hypothesis tests using SPSS. The results of the study indicate that both job satisfaction and organizational commitment have a significant positive effect on OCB partially and simultaneously. The contribution of these two variables to OCB reaches 88.4%, while 11.6% is influenced by other factors. This finding indicates that increasing job satisfaction and organizational commitment will encourage employee voluntary behavior that exceeds their formal responsibilities, thereby increasing the effectiveness and efficiency of PT. XYZ operations.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas adalah individu-individu yang kompeten dan produktif, berperan sebagai aset utama terhadap pencapaian target bisnis serta mempertahankan daya saing perusahaan. Palupi et al. (2024) dalam penelitiannya menekankan bahwa peningkatan SDM penting untuk terus ditingkatkan melalui pengembangan keterampilan, termasuk keterampilan teknis dan lunak, untuk memenuhi tantangan yang berkembang. Pentingnya SDM berkualitas ini juga berlaku bagi perusahaan manufaktur, yang dikenal memiliki perhatian khusus terhadap pengembangan SDM. Perusahaan manufaktur membutuhkan karyawan dengan keterampilan khusus dan kemampuan teknis yang tinggi, mengingat proses produksinya

yang kompleks dan berorientasi pada efisiensi. Oleh karena itu, banyak perusahaan manufaktur berfokus pada pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi karyawan, memastikan mereka memiliki keterampilan yang sesuai, dan mampu mendukung kemajuan perusahaan secara berkelanjutan (Pauji & Nurhasanah, 2022).

Salah satu perusahaan manufaktur yang berfokus pada pengembangan SDM adalah PT. XYZ. Perusahaan ini memberikan perhatian khusus pada divisi *stamping*, yang bertanggung jawab dalam proses pembentukan logam menggunakan mesin *press*. Divisi ini memiliki peran penting karena terlibat langsung dalam produksi komponen utama perusahaan. Perusahaan berusaha mempertahankan dan mengembangkan divisi ini sebagai bagian integral dari strategi untuk menjaga keberlangsungan organisasi dan daya saing perusahaan di pasar domestik maupun global. Untuk menjaga keberlangsungan organisasi, divisi *stamping* memerlukan pola kerja yang mendukung tujuan perusahaan. Pola ini membutuhkan karyawan yang rela dan ikhlas berkontribusi di luar tanggung jawab dasar, sehingga mendukung kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan organisasi. Perilaku sukarela ini dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Abdurahman & Manggiasih, 2024).

Berdasarkan observasi, karyawan divisi *stamping* bagian produksi PT. XYZ menunjukkan kurangnya perilaku yang mencerminkan OCB, seperti minimnya inisiatif untuk saling membantu saat ada rekan kerja yang absen. Meskipun pekerjaan antar bagian saling berkaitan, beberapa karyawan cenderung melakukan aktivitas pribadi setelah menyelesaikan tugas utama, padahal rekan lain masih membutuhkan bantuan. Hal ini menunjukkan rendahnya dimensi OCB, khususnya *altruism*, yang mana menurut Organ et al. (2006) merupakan perilaku sukarela membantu rekan ditempat kerja yang sedang mengalami kesulitan dalam tugas organisasi dan masalah pribadinya.

Menurut para ahli, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi OCB di perusahaan. Salah satunya adalah kepuasan kerja, seperti yang diungkapkan oleh Naway (2017). Penelitian sebelumnya oleh Safria & Kusuma (2022) juga mendukung pernyataan tersebut, menunjukkan bahwa kepuasan bekerja memberikan pengaruh positif pada OCB. Ulhaq et al. (2024) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu faktor internal yang secara signifikan mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) di PT. Bank Rakyat Indonesia. Kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat menyebabkan peningkatan OCB di antara karyawan sehingga berdampak positif pada perusahaan. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Priatna et al. (2024) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki efek signifikan langsung pada perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). Namun, itu mempengaruhi OCB secara tidak langsung melalui spiritualitas di tempat kerja, menyoroti pentingnya meningkatkan kepuasan kerja untuk mempromosikan OCB secara efektif dalam organisasi.

Kepuasan kerja, seperti dijelaskan oleh Edison et al. (2016) dan Afandi (2018) merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya dan melibatkan perasaan serta perilaku positif karyawan dalam menilai dan menghargai pekerjaannya. Oleh karena itu, tingginya tingkat kepuasan kerja pada individu dapat mendorong munculnya perilaku positif yang mendukung lingkungan kerja yang produktif. Priatna et al. (2024) dan Mowpia (2024) menjelaskan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif karyawan terhadap lingkungan kerja mereka, dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti otonomi, peluang pertumbuhan, dan budaya organisasi. Hal ini mencerminkan sikap umum seseorang terhadap pekerjaan mereka dan mencakup respons emosional dan psikologis mereka terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi terkait

dengan peningkatan produktivitas, keterlibatan, dan perputaran yang berkurang sehingga menjadikannya sebagai komponen penting dari kesejahteraan karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Maka dari itu, memprioritaskan kepuasan kerja sangat penting untuk menumbuhkan suasana kerja yang positif.

Berdasarkan hasil pra survei dengan HRD divisi *General Affair* (GA) PT. XYZ ditemukan bahwa tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan di divisi *stamping* bagian produksi selama tahun 2023 cukup tinggi, dengan total 63 kejadian. Frekuensi ketidakhadiran ini terjadi setiap bulan, dengan puncaknya pada bulan Desember sebanyak 11 kali. Data ini mengindikasikan adanya masalah kepuasan kerja di kalangan karyawan divisi *stamping*, karena menurut Yean et al. (2022) ketidakpuasan kerja dapat memicu perilaku negatif seperti ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas. Penelitian yang dilakukan oleh Mayfield et al. (2020) ketidakpuasan kerja memang dapat memicu absensi, karena kurangnya kepuasan dapat menyebabkan perilaku negatif, termasuk peningkatan absensi di kalangan pekerja. Miraglia & Johns (2021) dalam penelitiannya membahas bagaimana absensi dapat menjadi indikasi penyesuaian kerja yang buruk, menyarankan bahwa ketidakpuasan kerja memang dapat memicu perilaku negatif, termasuk absensi tanpa alasan yang jelas, karena hal ini mencerminkan dinamika sosial dan relasional yang lebih luas di tempat kerja.

Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi merupakan aspek berharga yang berperan dalam membentuk OCB. Sebagaimana pendapat Robbin & Judge (2015) komitmen organisasi mengacu pada kondisi dari seorang individu yang menyesuaikan diri dengan organisasi serta tujuan yang ada di dalamnya, sekaligus memiliki hasrat supaya bisa terus berada dalam lingkup organisasi yang berkaitan. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keyakinan terhadap organisasi, berperan dalam mencapai tujuannya, dan keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi. Komitmen ini secara positif mempengaruhi kinerja karyawan dan melibatkan kewajiban individu untuk bertindak sebagai karyawan yang baik, identifikasi dengan nilai-nilai organisasi, dan keinginan untuk tetap berada di dalamnya (Arnia & Zhafira, 2022; Santos et al., 2020; Manullang & Ardana, 2022).

Sebagaimana perolehan akhir wawancara penulis kepada seorang karyawan PT. XYZ divisi *stamping* bagian produksi mengungkapkan bahwa program Gerakan Perempuan Pekerja Sehat Produktif (GP2SP) hanya ditujukan untuk pegawai wanita, sementara mayoritas karyawan laki-laki 93,61% dari total keseluruhan karyawan divisi tersebut tidak diikutsertakan dalam kegiatan serupa. Ketidaksetaraan ini menunjukkan kurangnya upaya merata dalam meningkatkan komitmen organisasi, yang berdampak pada OCB. Selain itu, program rutin seperti pengajian Rabu pagi juga tidak konsisten dijalankan akibat minimnya partisipasi karyawan. Fenomena ini mencerminkan penurunan komitmen organisasi, diperburuk oleh kurangnya pengakuan perusahaan terhadap hasil kerja karyawan, sebagaimana dijelaskan oleh Ivancevich et al bahwa komitmen melibatkan partisipasi aktif pekerja terhadap organisasi.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penentuan responden yaitu populasi. Dimana populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi *stamping* bagian produksi PT. XYZ dengan masa jabatan lebih dari dua tahun. Dengan total responden sebanyak 57 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan asosiatif serta dengan

analisis data yang terdiri uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, dan uji hipotesis yang ditindaklanjuti dengan interpretasi tabel output pengolahan SPSS. Pada kajian ini, survei dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden untuk mengumpulkan data dan informasi. Analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif, mencakup metode deskriptif dan metode asosiatif. Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), baik secara parsial maupun simultan. Pada akhir pengujian, hasil yang diperoleh akan mengarah terhadap diterimanya ataupun ditolaknya dugaan yang diajukan.

Tabel 1.
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator
1.	Kepuasan Kerja (X1)	Menurut Mangkunegara (2017:117) 1. Perputaran Pegawai (<i>Turnover</i>) 2. Tingkat Ketidakhadiran (absensi) Kerja 3. Tingkat Pekerjaan 4. Ukuran Organisasi Perusahaan
2.	Komitmen Organisasi (X2)	Menurut Yusuf & Syarif (2018:31) 1. Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>) 2. Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>) 3. Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)
3.	Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	Menurut Luthans et al. (2021:127) 1. <i>Altruism</i> 2. <i>Conscientiousness</i> 3. <i>Courtesy</i> 4. <i>Civic Virtue</i> 5. <i>Sportmanship</i>

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0.675	0.254	Valid
	X1.2	0.865	0.254	Valid
	X1.3	0.855	0.254	Valid
	X1.4	0.854	0.254	Valid
	X1.5	0.852	0.254	Valid
	X1.6	0.812	0.254	Valid
	X1.7	0.683	0.254	Valid
	X1.8	0.862	0.254	Valid
Komitmen	X2.1	0.857	0.254	Valid

Organisasi (X2)	X2.2	0.832	0.254	Valid
	X2.3	0.684	0.254	Valid
	X2.4	0.713	0.254	Valid
	X2.5	0.891	0.254	Valid
	X2.6	0.874	0.254	Valid
	Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	Y1	0.782	0.254
Y2		0.876	0.254	Valid
Y3		0.759	0.254	Valid
Y4		0.753	0.254	Valid
Y5		0.864	0.254	Valid
Y6		0.751	0.254	Valid
Y7		0.842	0.254	Valid
Y8		0.874	0.254	Valid
Y9		0.786	0.254	Valid
Y10		0.869	0.254	Valid
Y11		0.844	0.254	Valid
Y12		0.901	0.254	Valid
Y13		0.883	0.254	Valid

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0.925	8	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0.892	6	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	0.961	13	Reliabel

Hasil dari uji validitas dipaparkan dengan angka r_{hitung} yang didapatkan dari perhitungan korelasi koefisien produk moment, yang dapat dilihat pada Tabel 2 dan 3. Berdasarkan temuan tersebut, karena setiap nilai r_{hitung} lebih tinggi daripada nilai r_{tabel} (0,254), data yang dianalisis menunjukkan bahwa semua item dalam kuesioner memenuhi syarat validitas. Dengan demikian, alat ukur yang diterapkan pada studi ini disebut handal dalam mengevaluasi variabel yang sedang dianalisis dengan akurat. Untuk mengevaluasi keandalan kuesioner, kita dapat membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Jika nilai tersebut tercapai, maka bisa disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dapat dianggap dapat diandalkan. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal, dipergunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi $0,200 > 0,05$, ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal. Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB memiliki nilai toleransi 0,163, > 0,10, serta nilai VIF 6,152 < 10, yang berarti tidak terdapat multikolinearitas antar variabel. Artinya, model regresi ini tidak menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Hasil uji heteroskedastisitas juga memperlihatkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi $0,529 > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas. Sedangkan untuk variabel komitmen organisasi

senilai 0,612 yang berarti tidak terdapat tanda heteroskedastisitas. Artinya tidak ada kesamaan antara pengamatan dalam hal *varians* dan *residual*.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif masing-masing variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenshipo Behavior* (OCB), hasil penelitian menunjukkan temuan yang dapat dikategorikan. Hal ini tercermin dalam tabel yang memperlihatkan total rata-rata skor yang diperoleh, sebagai berikut:

Tabel 4.
Total Rata-rata Skor Variabel Kepuasan Kerja

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Perputaran Pegawai (<i>Turnover</i>)	1.84	Tinggi
Tingkat Ketidakhadiran (Absensi) Kerja	2.11	Tinggi
Tingkat Pekerjaan	2.36	Tidak Sesuai
Ukuran Organisasi Perusahaan	2.48	Kurang
Total Skor Rata-Rata $(1.84 + 3.18 + 3.58 + 2.48)/4 = 2.77$ Kriteria = Cukup		

Sebagaimana tabel 4, pasca menghitung jumlah rata-rata untuk setiap sub variabel kepuasan kerja karyawan di divisi *stamping* bagian produksi PT. XYZ, dapat disimpulkan bahwasanya sub variabel dengan skor terendah adalah perputaran pegawai dengan skor 1,84, artinya karyawan cenderung merasa tidak puas dengan stabilitas atau tingkat retensi di perusahaan, penyebabnya karena sering terjadi pergantian atau keluar-masuknya pegawai, sedangkan sub variabel paling tinggi adalah ukuran organisasi perusahaan dengan skor 2,48, artinya karyawan cenderung lebih puas dengan kapasitas dan struktur perusahaan yang mencerminkan kemampuan perusahaan menyediakan fasilitas, peluang karir, atau sumber daya pendukung. Selanjutnya secara keseluruhan untuk variabel kepuasan kerja memiliki skor 2,77 yang termasuk pada kriteria cukup.

Tabel 5.
Total Rata-rata Skor Variabel Komitmen Organisasi

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	2.30	Lemah
Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)	2.30	Rendah
Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)	2.28	Rendah
Total Skor Rata-Rata $(2.30 + 2.30 + 2.28)/3 = 2.29$ Kriteria = Lemah		

Sebagaimana tabel 5, pasca menghitung rata-rata total untuk tiap sub variabel komitmen organisasi, dapat disimpulkan bahwa karyawan di divisi *stamping* bagian

produksi PT. XYZ ditemukan bahwa sub variabel dengan skor terendah adalah Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) dengan skor 2,28, artinya karyawan merasa kurang terikat pada perusahaan karena kewajiban moral atau tanggung jawab, dan sub variabel paling tinggi adalah Komitmen Afektif dan Komitmen Berkelanjutan dengan skor 2,30, artinya karyawan merasa lebih terikat secara emosional dan mempertimbangkan manfaat tetap bekerja di perusahaan. Selanjutnya secara keseluruhan untuk variabel komitmen organisasi memiliki total skor 2,29 dengan kriteria lemah.

Tabel 6.
Total Rata-rata Skor Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
<i>Altruism</i>	2,23	Lemah
<i>Constiousness</i>	2,67	Cukup
<i>Courtesy</i>	2,57	Kurang
<i>Civic Virtue</i>	2,93	Cukup
<i>Sportmanship</i>	2,25	Kurang
Total Skor Rata Rata (2,23 + 2,67 + 2,57 + 2,93 + 2,25)/5 = 2,53 Kriteria = Lemah		

Sebagaimana tabel 6, pasca menghitung rata-rata total untuk setiap sub variabel OCB di antara karyawan divisi *stamping* bagian produksi PT. XYZ, ditemukan bahwa sub variabel dengan skor terendah adalah *Altruism* dengan nilai rata-rata senilai 2,23, artinya karyawan kurang menunjukkan kepedulian untuk membantu rekan kerja secara sukarela, dan sub variabel paling tinggi adalah *Civic Virtue* dengan skor 2,93, artinya karyawan lebih peduli terhadap tanggung jawab dan partisipasi dalam kegiatan perusahaan. Selanjutnya secara keseluruhan untuk variabel OCB memiliki total skor 2,53 dengan kriteria lemah.

Tabel 7.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.443	1.621		.273	.786
Kepuasan Kerja (X1)	1.047	.201	.596	5.197	.000
Komitmen Organisasi (X2)	.824	.260	.364	3.169	.003

Sebagaimana tabel 7, hasil dari uji regresi berganda menghasilkan persamaan regresi yang dapat disajikan sebagai berikut:

$$Y = 0.443 + 1.047 X_1 + 0.824 X_2$$

Persamaan regresi berganda ini bisa diartikan sebagaimana dibawah:

- 1) Konstanta senilai 0.443 menyatakan bahwasanya jika variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi mencapai nilai nol, maka variabel OCB akan bernilai 0.443 satuan.
- 2) Selanjutnya, koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja secara parsial menunjukkan arah positif dengan nilai 1.047. Ini berarti bahwa jika terdapat kenaikan satu satuan dalam kepuasan kerja, maka OCB dapat bertambah senilai 1.047 satuan.
- 3) Begitu juga, koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi juga menunjukkan arah positif dengan nilai 0.824. Hasil tersebut menandakan bahwasanya untuk tiap pertambahan satu satuan dalam komitmen organisasi akan berkontribusi pada peningkatan OCB senilai 0.824 satuan.

Tabel 8.
Hasil Uji Parsial

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
X1	5,197	1,674	Berpengaruh
X2	3,169	1,674	Berpengaruh

Berdasar pada data tabel diatas, bahwa pada variabel kepuasan kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $5,197 > 1,674$. Sebagai hasilnya H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya kepuasan kerja terdapat pengaruh positif terhadap OCB. Sejalan dengan penelitian (Riska & Idrus, 2021) yang menemukan bahwasannya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Pernyataan tersebut menyatakan bahwasanya karyawan yang cenderung memiliki tingkat kepuasan saat melaksanakan pekerjaan, maka karyawan akan memberikan bantuan kepada sesama karyawan tanpa harus diminta atau OCB yang kuat. Begitu pula apabila semakin karyawan tidak memiliki tingkat kepuasan saat melaksanakan pekerjaan, maka semakin kecil kemungkinan karyawan saling memberi bantuan tanpa harus diminta atau dengan kata lain OCB yang lemah.

Tabel 9.
Hasil Uji Simultan

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)	206,700	3,172	0,00	0,05	Berpengaruh

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan hasil analisis statistik uji F, ditemukan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $206,700 > 3,172$, dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Tania et al. (2023) mengonfirmasi hasil penelitian sebelumnya dengan menekankan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berperan simultan dalam memengaruhi perilaku OCB. Hal ini menjadi sangat

relevan bagi perusahaan, karena tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi berpotensi meningkatkan intensitas OCB di lingkungan kerja.

Tabel 10.
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a	.884	.880	4.682

Penelitian di atas mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi saling berinteraksi dan memberikan dampak yang signifikan terhadap OCB, yang tercermin dalam nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,884. Artinya variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat memiliki pengaruh sebesar 88,4% terhadap variabel OCB, yang memenuhi kriteria pengaruh tinggi/kuat. Serta 11,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

SIMPULAN

Bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan divisi stamping bagian produksi PT. XYZ, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, baik kepuasan kerja maupun komitmen organisasi masing-masing menunjukkan dampak positif terhadap peningkatan perilaku OCB. Secara simultan, kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan dan kuat terhadap OCB, menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja sukarela yang melebihi tanggung jawab formalnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arnia, & Zhafira, N. H. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat. *Regress: Journal of Economics & Management*, 2(2), 180–185. <https://doi.org/10.57251/reg.v2i2.433>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- Hoffman, B. J., Blair, C. A., Meriac, J. P., & Woehr, D. J. (2007). Expanding the criterion domain? A quantitative review of the OCB literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 555–566. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.92.2.555>
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Y., & Ardana, I. K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional di PT. Pos Indonesia (Persero) Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 11(6), 1171. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i06.p06>
- Mayfield, M., Mayfield, J., & Ma, K. Q. (2020). Innovation matters: creative

- environment, absenteeism, and job satisfaction. *Journal of Organizational Change Management*, 33(5), 715–735. <https://doi.org/10.1108/JOCM-09-2019-0285>
- Miraglia, M., & Johns, G. (2021). The Social and Relational Dynamics of Absenteeism From Work: A Multilevel Review and Integration. *The Academy of Management Annals*, 15(1), 37–67. <https://doi.org/10.5465/ANNALS.2019.0036>
- Moorhead, G., & Griffin., R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* (Terjemahan). Jakarta: Salemba Empat.
- Mowpia, M. (2024). Job Satisfaction in Banking Sector Employees. *International Journal for Research in Applied Science and Engineering Technology*, 12(9). <https://doi.org/10.22214/ijraset.2024.64061>
- Naway, F. A. (2017). *Organizational Citizenship Behaviour* (Second Edi). In Encyclopedia of Human Resource Management.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publications.
- Palupi, N. W. I., Mashuri, D. I., & Febrima, A. Y. (2024). Innovative strategies to improve the quality of human resources through skill and competency development. *International Journal of Management, Business, and Social Sciences*, 3(1), 26–34. <https://doi.org/10.31942/ijmbs.v1i1.6791>
- Priatna, S. F., Emilisa, N., & Khairana, S. (2024). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan Mandiri University Group. *Solusi (Semarang)*, 22(4), 428. <https://doi.org/10.26623/slsi.v22i4.9592>
- Robbin, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior* (12th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Safria, D., & Kusuma, A. B. (2022). Organizational Citizenship Behavior. *Maker: Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen STIE SULTAN AGUNG*, 8(2), 148–158. [Http://Www.Maker.Ac.Id/Index.Php/Maker](http://Www.Maker.Ac.Id/Index.Php/Maker)
- Santos, R. De C. T. Dos, Corrêa, J. S., Santos, L. A. Dos, Estivaleta, V. de F. B., Costa, V. M. F., & Lopes, L. F. D. (2020). *Comprometimento organizacional: um estudo com docentes de uma instituição federal de ensino*. 27(2), 44–59. <https://doi.org/10.4025/CADADM.V27I2.42040>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ulhaq, A. M. D., Budiman, B., & Gani, A. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sumedang). *LOBI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Islam*, 1(1), 75–88. <https://doi.org/10.15575/lobi.v1i1.884>
- Yean, T. F., Johari, J., Yahya, K. K., & Chin, T. L. (2022). Determinants of Job Dissatisfaction and Its Impact on the Counterproductive Work Behavior of University Staff. *SAGE Open*, 12(3). <https://doi.org/10.1177/21582440221123289>