

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN BANK BUMN DI SURABAYA TIMUR

Reza Bagus Pranata

rpranata833@gmail.com

Tuty Lindawati*)

tuty@ukwms.ac.id

P. Julius F. Nagel

nagel@ukwms.ac.id

Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 5 Oktober 2022

Revised: 4 November 2022

Accepted: 7 Desember 2022

**) Corresponding Author:*

tuty@ukwms.ac.id

Key words:

Work Motivation; Organizational Commitment; Job Satisfaction; Organizational Citizenship Behavior

DOI: [10.33508/jumma.v11i2.4372](https://doi.org/10.33508/jumma.v11i2.4372)

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and organizational commitment on job satisfaction and organizational citizenship behavior. This research was conducted on employees of state-owned banks in East Surabaya. The number of samples taken as many as 100 employees, using a non-probability sampling technique with purposive sampling. Data was collected through a questionnaire. The analysis technique used is the Structural Equation Model based on Partial Least Square. Based on the results of the analysis found that work motivation and organizational commitment have a significant effect on job satisfaction. Organizational commitment and job satisfaction have a significant effect on organizational citizenship behavior. However, work motivation on organizational citizenship behavior has no significant effect.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia diibaratkan sebagai mesin yang merupakan sebuah penggerak bagi organisasi, hal ini pun juga dipengaruhi oleh perilaku anggota. Keterlibatan sumber daya manusia dalam perusahaan sudah diatur dalam pembagian wewenang dan kewajiban. Menetapkan wewenang dan kewajiban wajib diraih bagi sumber daya manusia yaitu dengan standardisasi yang telah disepakati oleh perusahaan, maka dari itu banyak sekali pengamatan yang menarik di bidang sumber daya manusia, yaitu manusia menjadi subyek maupun obyek dalam penelitian. Sebuah perusahaan dapat dikatakan baik jika memiliki tiga dasar utama, yaitu sumber daya fisik, sumber daya dana atau modal, serta sumber daya manusia. Ketiga

sumber daya tersebut harus dapat bekerja sama antara satu dengan lainnya agar dapat memperlancar laju operasional perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Sumber daya fisik adalah sumber daya yang memiliki bentuk fisik, seperti peralatan yang digunakan dalam kegiatan operasional. Sumber daya modal merupakan dana yang digunakan untuk memulai dan menjalankan perekonomian perusahaan, selanjutnya sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting karena bertujuan untuk menggerakkan dua sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia lebih tepatnya para karyawan membutuhkan dorongan secara terus menerus dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik dan lancar. Dalam hal ini akan diperlukan motif

kerja, karna karyawan yang tidak memiliki motif tidak akan bersikap bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya serta juga akan merasa mudah putus asa jika mengalami kegagalan. Penelitian ini akan membahas faktor motivasi, komitmen organisasional, kepuasan kerja, serta *organizational citizenship behavior* (OCB).

Motivasi mengacu pada mengerahkan potensi karyawan agar mau bekerja secara produktif dan sukses mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:94) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut, disinilah pentingnya motivasi sebagai kekuatan yang memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan perilaku kerja yang benar (Jufrizen, 2018). Sedangkan pendapat Rivai (2015:844) motivasi tidak serta merta datang dari karyawan itu sendiri, tetapi bagaimana pemimpin memberikan masukan dan dorongan kepada karyawan, sehingga karyawan merasa kompeten dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan, serta dapat sejalan dengan tujuan organisasi. Hal ini berdampak besar pada pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Selain motivasi kerja, komitmen organisasional juga mempengaruhi suatu individu di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Ekmekci (2011) mengatakan jika komitmen dalam organisasi yang mampu memandu hubungan antara organisasi maupun individu akan mencoba menjelaskan jika individu akan selalu terhubung dengan organisasi. Wibowo (2014:427) menyatakan komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Komitmen organisasional menggambarkan penerimaan nilai-nilai organisasi diikuti hasrat kuat menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya (Kreitner dan Kinicki, 2014:165).

Selain itu, karyawan juga memiliki peran

penting dalam kesejahteraan perusahaan. Karyawan paling produktif ketika puas dengan lingkungan kerjanya dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi di perusahaan. Kepuasan kerja adalah keadaan dimana bawaannya akan menyenangkan dan selalu positif khususnya secara emosional ketika seseorang akan saling menghargai pekerjaan atau pengalaman kerjanya (Setiawan dan Ghozali, 2006:159). Lalu menurut Robbins dan Judge (2008:107) mengatakan kepuasan kerja merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Selanjutnya, ada aspek-aspek baru yang dapat dijadikan dasar untuk meningkatkan sumber daya manusia. Aspek baru tersebut adalah *organizational citizenship behaviour* atau perilaku kewarganegaraan karyawan di organisasi. Robbins dan Judge (2013:113) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku yang selalu memilah bukan merupakan bagian atas kewajiban kinerja formalnya seorang karyawan, akan tetapi akan memberikan dukungan dalam sebuah organisasi secara efektif.

Organizational citizenship behaviour adalah tindakan langsung yang berdampak positif bagi individu yang terlibat, secara tidak langsung melalui mana individu dapat lebih terlibat untuk perusahaan tanpa harus diganggu gugat oleh perusahaan, seperti membantu karyawan lain yang sedang kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Untuk meningkatkan OCB di perusahaan, kepuasan kerja harus menjadi penentu terpenting dalam OCB. Artinya, jika kepuasan kerja dapat dicapai secara positif sebagai aspek yang mempengaruhi kinerja, maka kualitas sumber daya manusia akan terpuaskan. Maka karyawan yang merasa puas, akan memberikan dampak positif mengenai perusahaannya.

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan bank BUMN di Surabaya Timur?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan bank BUMN di Surabaya Timur?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* pada karyawan bank BUMN di Surabaya Timur?
4. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* pada karyawan bank BUMN di Surabaya Timur?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* pada karyawan bank BUMN di Surabaya Timur?

Dari rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh dari setiap variabel dengan variabel lainnya seperti pengaruh antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional dengan kepuasan kerja, motivasi kerja dengan OCB, komitmen organisasional dengan OCB, dan kepuasan kerja dengan OCB.

KAJIAN LITERATUR

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2009:146) mengatakan jika peran yang sangat penting di lingkungan hidup ialah motivasi kerja sebab motivasi dalam berkerja dapat memberikan pelajaran, pengarahan, sumber daya, dan dapat memberikan inspirasi dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan. Setiana (2019:171) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan sumber daya setiap karyawan, tak hanya itu motivasi kerja juga dapat kemampuan dalam memenuhi setiap keperluan karyawan dalam mencapai tujuan sebuah organisasi.

Berdasarkan Amirullah (2015:193) motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang dapat memberikan dampak dalam menaikkan, mengarahkan, serta memelihara perilaku baik didalam lingkungan kerja. Motivasi kerja dapat memberikan energi positif dalam menaikkan semangat karna adanya dorongan dari dalam diri karyawan (*drive arousal*).

Alasan utama yang mendorong perlunya motivasi dalam organisasi menurut Amirullah (2015:192) ada 3, yaitu : agar dapat memahami

dan mengamati perilaku karyawan, untuk dapat mencari dan menentukan sebab akibat dari perilaku karyawan, serta dapat membantu dalam hal memperhitungkan, mengawasi, dan memberikan arahan dalam perilaku karyawan.

Komitmen Organisasional

Menurut Wibowo (2014:428) mengatakan komitmen organisasional yaitu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Sedangkan Griffin (2004:60) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan perilaku yang menunjukkan seberapa jauh seseorang mengenal serta terikat dalam organisasi.

Hakim (2014:150) berpendapat bahwa komitmen organisasional adalah tingkat seberapa besar seseorang merasa terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk mencurahkan usahanya bagi kepentingan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dapat memberi dampak positif bagi organisasi, yaitu dapat meningkatkan produktivitas (Bukit, *et al.* 2017:31).

Menurut Darmawan (2013:168) mengatakan upaya membangun komitmen dapat digambarkan sebagai upaya membangun kolaborasi jangka panjang. Pegawai yang secara positif terlibat dengan perusahaan lebih mungkin untuk tinggal di perusahaan lebih lama dari pada mereka yang tidak terlibat sama sekali. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi bersedia menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi, misalnya dalam bentuk sikap dan perilaku.

Kepuasan Kerja

Menurut Affandi (2016:33) menyatakan bahwa kepuasan kerja meningkatkan kinerja, sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Handoko (2017:193) mengatakan jika *job satisfaction* menjadi patokan dalam emosional karyawan. Kepuasan kerja akan memiliki peran penting dalam sebab adanya rasa kepuasan yang timbul dari dalam karyawan akan meningkatkan kualitas karyawan dalam mencapai tujuan dalam lingkungan

pekerjaan.

Menurut Wirawan (2013: 698) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah gambaran individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Gambaran tersebut dapat berupa sikap baik dan buruk, positif atau negatif, jika seseorang baik dalam pekerjaannya maka dia puas dengan pekerjaannya. Namun, jika karyawan tersebut berperilaku tidak baik, seperti sering bolos bekerja, maka ia akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Sejalan dengan hal tersebut, Wirawan (2013:699) juga mengungkapkan apakah perasaan dan sikap positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaan juga berdampak pada dirinya dan perusahaan. ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, maka senang dan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dan berkinerja baik.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Pendapat Organ (dalam Podsakoff, *et al.*, 2009) yang mengatakan, "*Organizational Citizenship Behavior is individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and in the aggregate promotes the efficient and effective function of the organization*". Singkatnya, perilaku OCB merupakan suatu perilaku suatu karyawan yang dilakukan dengan sukarela dan tidak ada kaitannya langsung dengan *reward* formal, perilaku ini dapat meningkatkan efisiensi dalam meningkatkan efektivitas karyawan dalam lingkungan organisasinya.

Spitzmuller *et al.* (dalam Gunawan, *et al.*, 2013) mengatakan bahwa OCB adalah perilaku individu berdasarkan kehendaknya sendiri, tidak diatur oleh organisasi, tanpa imbalan apapun, tetapi perilaku ini dapat memberikan dampak positif bagi organisasi secara keseluruhan.

Menurut Tambe dan Shanker (2014) menyatakan bahwa OCB bukanlah salah satu perilaku yang tidak dapat dipaksa untuk seseorang melakukan suatu hal yang menunjukkan sikap OCB. Karyawan tidak akan bisa memberikan harapan apapun terkait imbalan resmi dalam perilaku OCB.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Motivasi dapat dijelaskan sebagai alasan mengapa seseorang melakukan suatu tindakan. Menurut Ardianti, *et al.* (2018) jika seorang karyawan merasa dirinya termotivasi dan motivasi tersebut tinggi, maka kepuasan kerja mereka semakin tinggi juga. Namun, jika karyawan tidak termotivasi atau kurang termotivasi dalam bekerja, kepuasan kerja mereka akan turun.

H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja

Menurut Sugiarti dan Rusilowati (2014) bahwa semakin komit seorang karyawan dalam organisasi, maka akan semakin puas seorang karyawan di organisasi. Karyawan memiliki komitmen yang baik terhadap organisasi juga menunjukkan sikap kinerja yang baik, meskipun dengan keinginan kecil untuk keluar dari organisasi. Jika kepuasan kerja karyawan terpenuhi, maka karyawan tersebut akan loyal terhadap organisasinya.

H2: Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh motivasi kerja terhadap OCB

Menurut Danendra dan Mujiati (2016) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Karyawan yang dapat mendorong atau memotivasi dirinya akan memiliki kekuatan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, ia akan memenuhi semua kebutuhannya dengan cara memberikan hasil baik dalam pekerjaannya baik dalam hal inovatif, kreatifitas, dll guna meningkatkan kinerja yang ia hasilkan demi suatu organisasi.

H3: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB

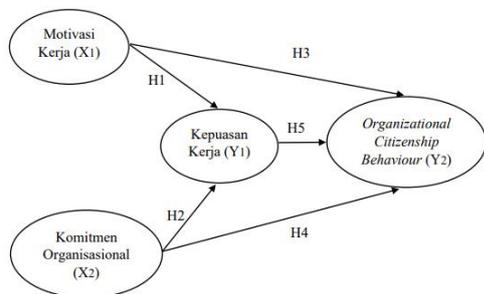
Menurut Danendra dan Mujiati (2016) mengatakan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan jika karyawan telah mem-

buat komitmen terhadap tempat kerja, karyawan kemudian akan mengembangkan ikatan emosional dengan organisasi, sehingga memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi. H4: Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB

Menurut Nurnaningsih dan Wahyono (2017) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja terhadap OCB. Seorang karyawan mungkin memiliki keterampilan, pengalaman, pendidikan serta pengalaman yang dapat diharapkan untuk menerima penghargaan sehingga ketika upah atau kebutuhan motivasi seperti yang diharapkan, karyawan akan puas dengan apa yang ia harapkan. Karyawan akan berperilaku secara spontan maupun tidak didorong oleh orang lain untuk mencapai tujuan organisai. H5: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel penelitian

Populasi penelitian ini adalah karyawan Bank BUMN di Surabaya Timur. Alat yang dipakai berupa kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan penjelasan yang detail mengenai pertanyaan-pertanyaan yang ditujukan untuk responden. Kuesioner disebar menggunakan *Google Form* sebagai media pengumpulan data responden. Sebanyak 100 responden akan dijadikan sampel guna mengukur atau mendapatkan informasi sesuai dengan tujuan penelitian.

Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan *sampling purposive*, merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019:133). Penelitian ini menggunakan beberapa kriteria yaitu:

- a. Berusia minimal 17 tahun ke atas.
- b. Pengalaman bekerja minimal 1 tahun.
- c. Bekerja di Bank BUMN yang berlokasi di Surabaya Timur.
- d. Karyawan yang bekerja sebagai *teller*, pengecekan transaksi, bagian umum, dan admin kredit.

Variabel Penelitian

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional. Variabel yang menjadi intervening atau mediasi antara variabel independent dengan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Paradigma Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kausal. Penelitian kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab-akibat, variabel independent (yang mempengaruhi), variabel dependen (yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2019:66).

Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan yaitu pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS), dalam hal ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel dependen (Y) berdasarkan nilai variabel independent (X).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian		Load- ing Factor	Rule of Thumbs	Ket.
Motivasi Kerja	MK.1	0,877	>0,5	Valid
	MK.2	0,765	>0,5	Valid
	MK.3	0,822	>0,5	Valid
	MK.4	0,877	>0,5	Valid

	MK.5	0,873	>0,5	Valid
	MK.6	0,697	>0,5	Valid
Komitmen Organisasional	KO.1	0,774	>0,5	Valid
	KO.2	0,753	>0,5	Valid
	KO.3	0,888	>0,5	Valid
Kepuasan Kerja	KK.1	0,707	>0,5	Valid
	KK.2	0,800	>0,5	Valid
	KK.3	0,772	>0,5	Valid
	KK.4	0,816	>0,5	Valid
	KK.5	0,825	>0,5	Valid
	KK.6	0,710	>0,5	Valid
	KK.7	0,818	>0,5	Valid
	KK.8	0,769	>0,5	Valid
	KK.9	0,800	>0,5	Valid
	KK.10	0,848	>0,5	Valid
	KK.11	0,818	>0,5	Valid
	KK.12	0,770	>0,5	Valid
OCB	OCB.1	0,690	>0,5	Valid
	OCB.2	0,695	>0,5	Valid
	OCB.3	0,754	>0,5	Valid
	OCB.4	0,793	>0,5	Valid
	OCB.5	0,758	>0,5	Valid

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa semua item variabel memiliki nilai *loading factor* > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Indikator	<i>Average Variance Extracted</i>
Motivasi Kerja	0,674
Komitmen Organisasional	0,652
Kepuasan Kerja	0,622
OCB	0,546

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh variabel menghasilkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator tersebut valid.

Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha dan Composite Reliability)

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Motivasi Kerja	0,925	0,901
Komitmen Organisasional	0,848	0,731

Kepuasan Kerja	0,952	0,944
OCB	0,857	0,791

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji reliabilitas memberikan nilai diatas 0,6 dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* untuk membuktikan bahwa penelitian ini menggunakan pengukuran yang reliable.

Uji R-Squared

Tabel 4. Hasil Uji R-Square

No.	Variabel	<i>R-Square</i>
1	Kepuasan Kerja	0,728
2	OCB	0,867

Tabel 4 menjelaskan bahwa Variabel Motivasi Kerja dan Komitmen organisasional terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,728 atau sebesar 72,8%, sedangkan sisanya sebesar 27,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel Motivasi Kerja, Komitmen organisasional, dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebesar 0,867 atau sebesar 86,7% sedangkan sisanya 13,3% dipengaruhi oleh variabel diluar model.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Values</i>	Ket.
H1	Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0,491	5,353	0,000	Signifikan
H2	Komitmen Organisasional -> Kepuasan Kerja	0,474	5,210	0,000	Signifikan
H3	Motivasi Kerja -> OCB	0,111	1,789	0,074	Tidak Signifikan
H4	Komitmen Organisasional -> OCB	0,028	2,785	0,006	Signifikan
H5	Kepuasan Kerja -> OCB	0,661	6,796	0,000	Signifikan

Hasil Temuan 1

Penemuan studi ini dapat mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ardianti *et al.* (2018) yang mengatakan bahwa jika motivasi apabila motivasi dalam bekerja akan lebih tinggi atau meningkat, amak kepuasan kerja tentunya juga akan meningkat. Sebaliknya, jika motivasi dalam berkerjan menutun akan mengakibatkan kepuasan kerja karyawan akan menurun pula. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hasil temuan 1 diterima.

Hasil Temuan 2

Penemuan studi ini dapat dikatakan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sugiarti dan Rusilowati (2014) yang mengatakan bahwa pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja terbukti benar atau diterima. Apabila seseorang berkomitmen terhadap organisasinya, maka akan menimbulkan sikap puas terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hasil temuan 2 diterima.

Hasil Temuan 3

Penemuan studi ini dapat dikatakan tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Danendra dan Mujiati (2016) yang menyatakan motivasi kerja akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB, maka dapat disimpulkan bahwa hasil temuan 3 ditolak.

Hasil Temuan 4

Penemuan studi ini dapat dikatakan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Danendra dan Mujiati (2016) yang mengatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Apabila seseorang sudah berkomitmen di tempat ker-

janya, maka orang tersebut pasti akan memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi atau perusahaan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap OCB, maka dapat disimpulkan bahwa hasil temuan 4 diterima.

Hasil Temuan 5

Penemuan studi ini dapat dikatakan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurnaningsih dan Wahyono (2017) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja terhadap OCB. Apabila kepuasan karyawan tinggi, maka karyawan akan melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap OCB, maka dapat disimpulkan bahwa hasil temuan 5 diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka simpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB),
4. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB),
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Keterbatasan penelitian ini adalah jumlah responden yang hanya 100 orang, serta dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang ada yang memberikan informasi yang sebenarnya dan ada juga yang tidak.

Saran bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lainnya

selain variabel motivasi kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

REFERENCES

- Affandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen: Fungsi Proses Pengendalian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publising.
- Danendra, A. N. B., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Disertasi*, Universitas Udayana.
- Darmawan, H. D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Surabaya: Penerbit Pena Semesta.
- Ekmekci, A. K. (2011). A study on involvement and commitment of employees in Turkey. *Journal of Public Administration and Policy Research*, 3(3), 68-73.
- Griffin. (2004). *Komitmen Organisasi*. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Gunawan, J.S., Solang, P.D, & Kartika, E.W. (2013). Organizational Citizenship Behavior Yang Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Konsumen Di Hotel Sheraton Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2(1).
- Hakim, A. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendekatan Konvensional Dan Nilai-Nilai Islami*. Semarang: EF Press Digimedia.
- Handoko, H. T. (2017). *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405-424.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesembilan. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A..A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurnaningsih, S., & Wahyono, W. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 365-378.
- Podsakoff, N. P., Blume, B. D., & Whiting, S.W. (2009). Individual And Organizational-Level Consequences Of Organizational Citizenship Behavior: A Meta-Analysis. *Journal Of Applied Psychology*, 94(1), 122-141.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Utama.
- Setiawan, I., A., & Ghozali, I. (2006). *Akuntansi keperilakuan konsep dan kajian empiris perilaku akuntan*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sugiarti, E., & Rusilowati, U. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada RSUD Bunda Dalima). *Kreatif, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 1(2), 100-113.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*

- Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tambe, S & Shanker, M. (2014). A Study Of Organizational Citizenship Behavior (OCB) And Its Dimensions: A Literature Review. *International Research Journal Of Business And Management-IRJBM*, 1.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.