

The Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with Organizational Citizenship Behaviour (OCB) as an Intervening Variable

[Dampak Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai Variabel Intervening]

Belinda Cahya Septefani¹⁾, Dewi Andriani^{*2)}, Vera Firdaus³⁾, Sumartik⁴⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

³⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁴⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. Good implementation of OCB behavior helps keep performance degradation to a minimum. When employees participate in OCB, they do so in good faith and without any ill will toward the organization. To collect data for studies of this kind, researchers will often use questionnaires as a means of gathering information about independent and dependent factors. The research location will be at PT Harapan Sejahtera Karya Utama. Currently, there are 212 people working at PT Harapan Sejahtera Karya Utama. The selected sampling method is the winning method. Questionnaire participants were used to collect information, which was then analyzed using SPSS version 25. Multiple linear regression analysis, hypothesis testing (t test, f test), descriptive data analysis, and inferential analysis were used with path analysis, classical assumption tests (multicollinearity, heteroscedasticity, and normality), as well as validity and reliability checks. When workers are happy with their position, they invest more in overall success and are thus able to deliver better results for the company.

Keywords – Job Satisfaction; Organizational Commitment; Employee Performance; OCB

Abstrak. Implementasi perilaku OCB yang baik membantu menjaga penurunan kinerja seminimal mungkin. Ketika karyawan berpartisipasi dalam OCB, mereka melakukannya dengan itikad baik dan tanpa niat buruk terhadap organisasi. Untuk mengumpulkan data untuk studi semacam ini, peneliti akan sering menggunakan kuesioner sebagai sarana untuk mengumpulkan informasi tentang faktor independen dan dependen. Lokasi penelitian akan berada di PT Harapan Sejahtera Karya Utama. Saat ini ada 212 orang yang bekerja di PT Harapan Sejahtera Karya Utama. Metode pengambilan sampel yang dipilih adalah metode yang disengaja. Kuesioner peserta digunakan untuk mengumpulkan informasi, yang kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 25. Analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t, uji f), analisis data deskriptif, dan analisis inferensial digunakan dengan analisis jalur, uji klasik asumsi (multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan kenormalan), serta pemeriksaan validitas dan reliabilitas. Ketika pekerja senang dengan posisi mereka, mereka lebih berinvestasi dalam kesuksesan perusahaan secara keseluruhan dan dengan demikian mampu memberikan hasil yang lebih baik.

Kata Kunci – Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi; Kinerja Karyawan; OCB

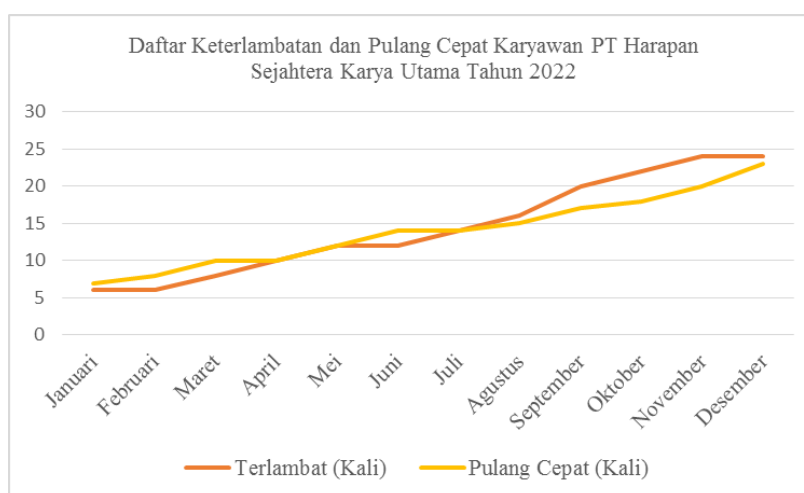
I. PENDAHULUAN

Setiap bisnis menginginkan kinerja yang lebih baik dan peningkatan produktivitas dari karyawannya. Agar hal ini menjadi mungkin, bisnis harus berada dalam posisi untuk memenuhi semua harapan dan kebutuhan para pekerjanya. Pembagian tanggung jawab pekerjaan, promosi, gaji, dan pengawasan merupakan indikator kepuasan kerja (Kurnianto & Kharisudin, 2022). Jika terdapat OCB yang sangat baik, tingkat kepuasan seseorang terhadap hasil kerja akan tinggi; sebaliknya, jika ada perilaku karyawan yang buruk, seseorang tidak akan puas dengan pekerjaan yang diciptakan (Kurniawan, 2020).

Penurunan kinerja dapat diminimalisir dengan cara menerapkan perilaku OCB yang baik. OCB dapat didefinisikan sebagai perilaku yang dilakukan secara tulus, bahagia, dan sukarela oleh karyawan tanpa perlu disuruh oleh perusahaan (Nurnaningsih & Wahyono, 2017). OCB tercermin ketika karyawan diberi banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, ada beberapa pegawai yang memilih untuk menggerutu dan justru menjadi beban karena merasa itu bukan tanggung jawab yang harus dikerjakan, sedangkan karyawan lain merasa senang dengan adanya tugas baru yang harus dihadapinya dengan ikhlas dan menjadi kewajiban baginya (Bustomi et al., 2020).

PT Harapan Sejahtera Karya Utama adalah produsen kantong plastik yang berlokasi di Jl. Kutilang No.25, Dusun Minggir, Larangan, Kec. Candi, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61271. Firma ini didirikan pada tanggal 13 Januari 1999, dan kini memiliki 212 orang yang membantu berbagai kampanye. Kami membeli Sejahtera Karya Utama dari distributor resminya, PT Harapan PT. Bungkus plastik, misalnya, mudah diakses dan diproduksi sesuai pesanan untuk perusahaan lain dalam jumlah mulai dari 20 hingga 1/2 kg. Pelanggan adalah sumber daya PT Harapan Sejahtera Karya Utama yang paling signifikan, itulah sebabnya perusahaan memberikan prioritas untuk memastikan kebahagiaan mereka sepenuhnya. Akibatnya, PT Harapan Sejahtera Karya Utama mengutamakan kualitas outputnya dan mengandalkan ketekunan para pekerjanya untuk memenuhi dan mempertahankan target output. Ketika pekerja efisien, hasil akhir meningkat.

Masih ada beberapa pekerja di PT ini yang memiliki komitmen organisasi yang minim. Hal ini terlihat pada pekerja tertentu yang terus datang terlambat. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan tersebut tidak mentaati aturan yang ada. Sehingga, berpengaruh terhadap hasil pekerjaan atas tanggung jawabnya dan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Kejadian ini juga mencerminkan bahwa OCB yang dimiliki seseorang belum memiliki inisiatif untuk memajukan perusahaan secara sukarela. Hal ini dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini:



Tabel 1 Daftar Keterlambatan dan Pulang Cepat Karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama 2022

Melalui mediasi OCB, kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dengan memanfaatkan tindakan anggota organisasi sebagai variabel dependen. Dua puluh karyawan terlambat di bulan Oktober, dua puluh empat di bulan November, dan dua puluh empat di bulan Desember. Selain itu, karyawan yang menginginkan pulang dengan cepat mengalami kenaikan berturut-turut pada Bulan Oktober sampai Desember dengan jumlah sebesar 18, 20, dan 23 kali. Dari data tersebut menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki mengalami penurunan pada tahun 2022 yang dapat dilihat dari data keterlambatan karyawan. Selain itu, pada daftar pulang cepat karyawan masih banyak pegawai yang pulang terlebih dahulu dari ketentuan jadwal operasional perusahaan. Sehingga, hal ini mencerminkan komitmen organisasi yang rendah di antara para pegawai yang ada di PT Harapan Sejahtera Karya Utama selama tahun 2022.

Alasan peneliti memilih judul ini berdasarkan saran dari peneliti terdahulu untuk menggunakan variabel lain (Wicaksono & Gazali, 2021). Selain itu, berdasarkan rekomendasi dari (Nastyoko, 2022) yang menyarankan untuk menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel independen agar dapat menganalisis faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya terdapat research gap yang menyebabkan adanya inkonsistensi hasil penelitian. Menurut (Utari & Heryanda, 2021) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja secara positif terhadap kinerja karyawan berbeda dengan hasil (Sutopo, 2018) kepuasan kerja yang memiliki hasil negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain mengenai komitmen organisasi melalui mediasi OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Wahyudi et al., 2022) berbeda dengan (Sitio, 2021) yang mengakui tidak ada pengaruh komitmen organisasi melalui mediasi OCB terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dengan menggunakan organizational citizenship behavior sebagai variabel mediasi.

Rumusan Masalah : Dampak kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening
 Pertanyaan Penelitian : Bagaimana pengaruh dampak kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior?
 Kategori SDGs : Berdasarkan uraian pengembangan dalam pendahuluan dan rumusan masalah dalam penelitian ini sesuai dengan salah satu sustainable development goals yang meliputi poin 8 berpusat pada decent work and economic growth

II. LITERATUR REVIEW

Kepuasan Kerja

Sedangkan menurut (Wijaya, 2018), (Fitriya & Kustini, 2022) kepuasan kerja dapat diartikan dengan perasaan senang karyawan pada pekerjaannya. Menurut (Nabawi, 2019), (Sukanto & Gilang, 2018) kondisi perasaan yang dirasakan karyawan untuk mengevaluasi pengalaman kerjanya disebut sebagai kepuasan kerja. Pengertian lain dari kepuasan kerja adalah kondisi perasaan senang karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya (Wiliandari, 2019).

Tiga elemen yang menjadi indikator kepuasan kerja (Sukanto & Gilang, 2018) antara lain:

- a. Rekan kerja: teman yang selalu berkomunikasi dengan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan berkomunikasi dengan teman tersebut kita dapat mengetahui apakah rekan tersebut dapat diajak kerja samanya untuk mencapai target perusahaan.
- b. Kondisi kerja: suasana kerja yang menyenangkan dan ramah dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa nyaman di tempat kerja lebih cenderung puas dengan pekerjaan mereka dan kinerja dapat ditingkatkan.
- c. Gaji yang sesuai: Suatu pendapatan yang ditawarkan oleh korporasi atas jasa yang telah dilakukan seorang karyawan pada periode waktu tertentu secara adil dan sesuai dengan kebutuhan dari setiap pegawai.

Komitmen Organisasi

Menurut (Faishol & Priyono, 2023), (Prasetia et al., 2022) dapat didefinisikan sebagai sikap loyal karyawan pada perusahaan. Sedangkan menurut (Citrawati, 2021) komitmen merupakan sikap yang menggambarkan wawasan karyawan tentang perusahaan. Pengertian lain dari komitmen organisasi adalah upaya karyawan dalam memajukan tempat kerja (Ayuni & Khoirunnisa, 2021).

Tiga elemen yang menjadi indikator komitmen kerja (Prasetia et al., 2022) antara lain:

- a. Komitmen berkelanjutan: adalah dedikasi organisasi ketika individu akan memutuskan apakah akan tetap atau meninggalkan perusahaan karena didasarkan pada masalah yang terjadi.
- b. Komitmen afektif: hubungan keterkaitan antara identifikasi, keikutsertaan dalam organisasi emosi personal, dan emosi personal.
- c. Komitmen normatif: berkaitan dengan tugas pribadi untuk menerima pertanggungjawaban dan terus menjadi anggota organisasi yang berharga bahwa perilaku itu sebenarnya adalah sesuatu langkah yang harus diambil

Kinerja Karyawan

Menurut (Nabawi, 2019) kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam mencapai target. Menurut (Fitriya & Kustini, 2022), (Rohmeiningsih et al., 2022) kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai pekerjaan yang dapat dicapai berdasarkan pengalaman dan kompetensi karyawan. Pengertian lain dari kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam mewujudkan visi misi perusahaan (Prasetia et al., 2022).

Tiga elemen yang menjadi indikator kinerja karyawan (Rohmeiningsih et al., 2022) antara lain:

- a. Efektivitas: dengan tujuan meningkatkan hasil masing-masing unit dalam hal pemanfaatan sumber daya, tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan.
- b. Ketepatan waktu: tugas yang telah diberikan diselesaikan lebih awal dari jadwal yang telah ditentukan. Dengan tujuan meningkatkan hasil masing-masing unit dalam penggunaan sumber daya, efektivitas tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi ini dapat dimaksimalkan.
- c. Kemandirian: dapat diukur dari tingkat seorang karyawan yang pada akhirnya akan dapat melakukan fungsi pekerjaannya. Ini adalah tingkat ketika pekerja memiliki komitmen kerja dan tanggung jawab kantor.

OCB (Organizational Citizenship Behaviour)

Menurut (Adhadi et al., 2022), (Maretasari, Rina, Fitria, Khusnatul, Wardhana, 2022) Perilaku yang dilakukan karyawan secara sukarela untuk membantu pegawai lain disebut dengan *organizational citizenship behaviour*. Pendapat lain OCB dikenal dengan kewarganegaraan organisasional yang menjadi bagian dari ilmu perilaku organisasi (Charli & Mahzumi, 2023). Sedangkan pengertian lain dari *organizational citizenship behaviour* menurut adalah sikap positif yang dilakukan demi memajukan perusahaan secara sukarela dalam mencapai tujuannya (Ticoalu, 2015), (Bustomi et al., 2020)..

Empat elemen yang menjadi indikator dalam penelitian ini (Prasetia et al., 2022) antara lain:

- a. *Conscientiousness*: suatu sikap yang menunjukkan kontribusi besar terhadap perusahaan dan melebihi dari standar minimum yang telah diberikan.
- b. *Courtesy*: menghindari masalah interpersonal dan berhubungan baik dengan sesama teman/tim kerja.
- c. *Altruism*: membantu tim lain secara sukarela tanpa adanya unsur perintah dari atasan atau paksaan dari orang lain.
- d. *Civic virtue*: sikap karyawan yang menunjukkan partisipasi dari keberlangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang dan dapat bertanggung jawab atas perintah dan tugas yang telah diberikan.

III. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, metode ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengambilan data dan melihat hubungan dan pengaruh antar variabel bebas dan terikat. Pada penelitian penjelasan dilakukan pengujian hipotesis dalam menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan *organizational citizenship behaviour* sebagai variabel intervening.

Lokasi penelitian berada di PT Harapan Sejahtera Karya Utama berada di Jl. kutilang No.25, Dusun Minggir, Larangan, Kec. Candi, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61271, yang akan dijadikan sebagai lokasi penelitian. Sesuai dengan kebutuhan penelitian ini, maka penulis membutuhkan data mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen. Data lain yang akan dibutuhkan yaitu variabel dependen seperti kinerja karyawan yang dimediasi dengan variabel intervening berupa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Populasi penelitian yaitu Suatu generalisasi objek-objek penelitian yang memiliki karakteristik dan kualitas yang diterapkan pada penelitian dan akan diambil kesimpulannya. populasinya yaitu semua karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama yang berjumlah 212 orang.

Teknik pengambilan sampel yang dipilih yaitu *purposive sampling* yang dapat didefinisikan sebagai sampel yang memiliki kriteria khusus dan disesuaikan dengan tujuan penelitian [1]. Kriteria sampel ditentukan dari banyaknya jumlah karyawan produksi yang memiliki masa kerja lebih dari dua tahun yang bekerja di PT Harapan Sejahtera Karya Utama yaitu sebesar 122 orang pegawai.

Penulis memilih metode kuantitatif dalam jenis data yang akan digunakan karena data yang akan diambil berupa angka dan akan dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 25. Data diperoleh secara primer dan sekunder. Data yang dibuat dimanfaatkan dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi dan data tersebut diolah sendiri oleh peneliti biasa disebut dengan istilah data primer. Sedangkan data sekunder adalah data yang sudah dikumpulkan setelah melakukan observasi untuk mampu memberikan solusi dari berbagai macam permasalahan yang sesuai dengan judul penelitian ini. Sumber sekunder bisa didapatkan dari jurnal, website, dan internet lainnya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan kuesioner kepada responden. Selain itu menggunakan observasi agar dapat mengambil data sesuai dengan kebutuhan penelitian yang relevan agar dapat menganalisis hubungan antar variabel. Selain itu, melakukan observasi dan wawancara agar data dapat diolah secara objektif dan maksimal. Rencana pengujian meliputi variabel yang akan diukur dengan menggunakan skala likert yang cocok untuk digunakan dalam penelitian ini. Melalui skala ini diharapkan dapat menjabarkan dari setiap indikator variabel yang sudah ditetapkan oleh penulis dalam penyusunan beberapa item instrumen pernyataan.

Data yang digunakan dianalisis secara kuantitatif, dengan data yang disajikan dalam bentuk angka yang diterima dari respon pengisian kuesioner. Kemudian diolah dengan menggunakan program dengan *software* SPSS versi 25. Analisis jalur, asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas), Uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f), analisis deskriptif, analisis inferensial yang akan menjadi analisis data dalam penelitian ini.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	X1.1	0,708	0,1779	Valid
	X1.2	0,798	0,1779	Valid
	X1.3	0,813	0,1779	Valid
	X1.4	0,776	0,1779	Valid
	X1.5	0,761	0,1779	Valid
	X1.6	0,698	0,1779	Valid
	X1.7	0,701	0,1779	Valid
	X1.8	0,616	0,1779	Valid
	X1.9	0,574	0,1779	Valid
Komitmen Organisasi	X2.1	0,580	0,1779	Valid
	X2.2	0,362	0,1779	Valid
	X2.3	0,535	0,1779	Valid
	X2.4	0,714	0,1779	Valid
	X2.5	0,718	0,1779	Valid
	X2.6	0,719	0,1779	Valid
	X2.7	0,745	0,1779	Valid
	X2.8	0,766	0,1779	Valid
	X2.9	0,747	0,1779	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,807	0,1779	Valid
	Y1.2	0,846	0,1779	Valid
	Y1.3	0,890	0,1779	Valid
	Y1.4	0,850	0,1779	Valid
	Y1.5	0,864	0,1779	Valid
	Y1.6	0,872	0,1779	Valid
OCB	Z1.1	0,477	0,1779	Valid
	Z1.2	0,529	0,1779	Valid
	Z1.3	0,649	0,1779	Valid
	Z1.4	0,606	0,1779	Valid
	Z1.5	0,661	0,1779	Valid
	Z1.6	0,618	0,1779	Valid
	Z1.7	0,691	0,1779	Valid
	Z1.8	0,709	0,1779	Valid
	Z1.9	0,610	0,1779	Valid

Z1.10	0,669	0,1779	Valid
Z1.11	0,733	0,1779	Valid
Z1.12	0,696	0,1779	Valid

Tabel 1. Hasil Uji Validitas spss 25, data diolah 2023

Total Item pernyataan kuesioner pada variabel x, y, dan z yang disebarkan kepada responden memiliki nilai r tabel di atas 0,1779 ($>0,1779$), maka semua butir pernyataan dikatakan valid.

B. Realibilitas

Variabel	N	Nilai Cronbach Alpha	Nilai	Keterangan
Kepuasan Kerja	9	0,886	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi	9	0,846	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	6	0,932	0,6	Reliabel
OCB	12	0,862	0,6	Reliabel

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas spss 25, data diolah 2023

Ada ketentuan dalam perhitungan uji reliabilitas jika nilai alfa Cronbach lebih besar dari 0,6 dan dapat dinyatakan mempunyai reliabilitas. Nilai koefisien reliabilitas dari hasil tabel di atas menunjukkan variabel kepuasan kerja 0,886, komitmen organisasi sebesar 0,846, kinerja karyawan 0,932, dan OCB 0,862. Sehingga, dapat disimpulkan dari pengujian tersebut dapat dikatakan reliable karena nilai Cronbach alphanya lebih dari 0,60 ($>0,60$).

C. Uji Normalitas

Model 1 X Terhadap Z

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		122
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.41846742
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.037
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas spss 25, data diolah 2023

Hasil uji normalitas pada penelitian ini mendapatkan nilai sig sebesar 0,200 $>0,05$. Dengan demikian data tersebut terdistribusi normal jika $p>0,05$ maka, disimpulkan adanya semua variabel ini memiliki data distribusi yang normal.

Model 2 X Terhadap Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		122
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.09757330
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.062
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas spss 25, data diolah 2023

Hasil uji normalitas pada penelitian ini mendapatkan nilai sig sebesar 0,096 > 0,05. Dengan demikian data tersebut terdistribusi normal jika $p > 0,05$ maka, disimpulkan semua variabel ini memiliki data yang terdistribusi dengan normal.

Model 3 Z Terhadap Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		122
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.97971518
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.065
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas spss 25, data diolah 2023

Hasil uji normalitas pada penelitian ini mendapatkan nilai sig sebesar 0,082 >0,05. Dengan demikian data tersebut terdistribusi normal jika $p > 0,05$ maka, disimpulkan semua variabel ini memiliki data yang terdistribusi dengan normal.

D. Uji Autokorelasi

Model 1 X Terhadap Z

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.928 ^a	.862	.860	1.40845	1.761

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

b. Dependent Variable: OCB

Tabel 6. Uji Autokorelasi spss 25, data diolah 2023

Dari hasil pengujian penelitian ini diperoleh nilai Durbin Watsonnya (d) sebesar 1,761, dengan nilai dl = 1,671 dan du = 1,738, k = 2 dan n = 122. Dengan melihat tabek durbin Watson setelah diperhitungkan dan dibandingkan , nilai durbin Watson berada diantara du dan $(du < d < 4-du)$ maka $(1,738 < 1,761 < 2,262)$. Hal tersebut dinyatakan pada penelitian model regresi ini tidak terjadinya autokolerasi.

Model 2 X terhadap Y

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.921 ^a	.848	.845	.55948	1.744

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 7. Uji Autokorelasi spss 25, data diolah 2023

Dari hasil pengujian penelitian ini diperoleh nilai Durbin Watsonnya (d) sebesar 1,744, dengan nilai dl = 1,671 dan du = 1,738, k = 2 dan n = 122. Dengan melihat tabek durbin Watson setelah diperhitungkan dan dibandingkan , nilai durbin Watson berada diantara du dan $(du < d < 4-du)$ maka $(1,738 < 1,744 < 2,262)$. Hal tersebut dinyatakan pada penelitian model regresi ini tidak terjadinya autokolerasi.

Model 3 Z terhadap Y

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.884 ^a	.781	.780	1.74497	1.766

a. Predictors: (Constant), OCB

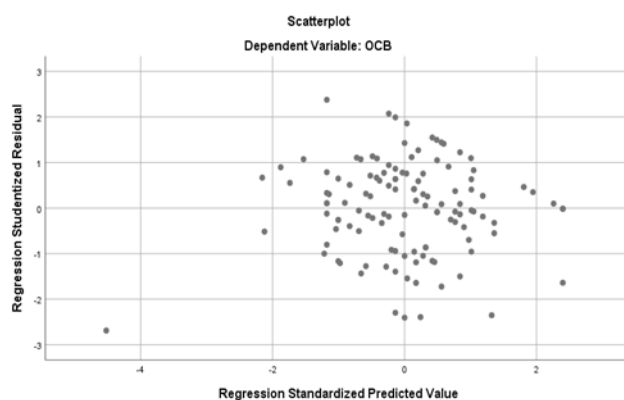
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Tabel 8. Uji Autokorelasi spss 25, data diolah 2023

Dari hasil pengujian penelitian ini diperoleh nilai Durbin Watsonnya (d) sebesar 1,766, dengan nilai $dl = 1,671$ dan $du = 1,738$, $k = 2$ dan $n = 122$. Dengan melihat tabek durbin Watson setelah diperhitungkan dan dibandingkan , nilai durbin Watson berada diantara du dan $(du < d < 4-du)$ maka $(1,738 < 1,766 < 2,262)$. Hal tersebut dinyatakan pada penelitian model regresi ini tidak terjadinya autokolerasi.

E. Uji Heteroskedastisitas

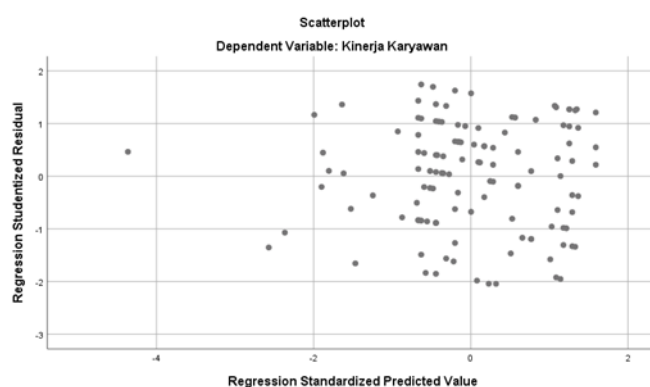
Model 1 X terhadap Z



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas spss 25, data diolah 2023

Pada penelitian ini gambar grafik plotnya terjadi penyebaran titik-titik yang menunjukkan tidak terbentuknya sebuah pola tertentu dan terbentuknya pola tersebut secara acak kemudian posisi nya berada pada atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka disimpulkan pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

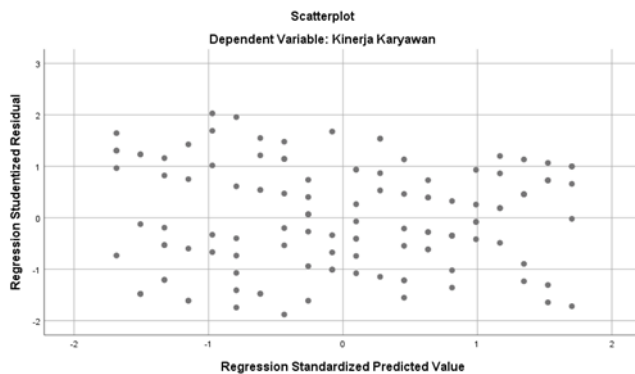
Model 2 X terhadap Y



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas spss 25, data diolah 2023

Pada penelitian ini gambar grafik plotnya terjadi penyebaran titik-titik yang menunjukkan tidak terbentuknya sebuah pola tertentu dan terbentuknya pola tersebut secara acak kemudian posisi nya berada pada atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka disimpulkan pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Model 3 Z Terhadap Y



Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas spss 25, data diolah 2023

Pada penelitian ini gambar grafik plotnya terjadi penyebaran titik-titik yang menunjukkan tidak terbentuknya sebuah pola tertentu dan terbentuknya pola tersebut secara acak kemudian posisi nya berada pada atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka disimpulkan pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

F. Uji Multikolinearitas

Model 1 X ke Z

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,720	4,802		2,232	0,027		
	Kepuasan Kerja	0,490	0,114	0,335	4,292	0,000	0,847	1,181
	Komitmen Organisasi	0,607	0,116	0,408	5,228	0,000	0,847	1,181

a. Dependent Variable: OCB

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas spss 25, data diolah 2023

Dari hasil pengujian diperoleh nilai VIF untuk variabel kepuasan kerja sebesar 1,181 (< 10), komitmen organisasi 1,181 (<10), dan hasil pengujian diperoleh nilai tolerance untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,847 > 0,10; komitmen organisasi 0,847 > 0,10. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan bahwa antarvariabel tidak terjadi korelasi sehingga bebas dari multikolinearitas.

Model 2 X ke Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,500	0,505		32,673	0,000		
	Kepuasan Kerja	0,189	0,012	0,804	15,791	0,000	0,847	1,181

Komitmen Organisasi	0,029	0,012	0,122	2,397	0,018	0,847	1,181
---------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 10. Uji Multikolinearitas spss 25, data diolah 2023

Dari hasil pengujian diperoleh nilai VIF untuk variabel kepuasan kerja sebesar 1,181 (< 10), komitmen organisasi 1,181 (< 10), dan hasil pengujian diperoleh nilai tolerance untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,847 $> 0,10$; komitmen organisasi 0,847 $> 0,10$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan bahwa antarvariabel tidak terjadi korelasi sehingga bebas dari multikolinearitas.

Model 3 Z ke Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	14,738	2,462		5,987	0,000		
OCB	0,205	0,048	0,361	4,234	0,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 11. Uji Multikolinearitas spss 25, data diolah 2023

Dari hasil pengujian diperoleh nilai VIF untuk variabel OCB 1,000 (< 10), dan hasil pengujian diperoleh nilai tolerance untuk variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 1,000 $> 0,10$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan bahwa antarvariabel tidak terjadi korelasi sehingga bebas dari multikolinearitas.

G. Uji Regresi Linear Berganda

Model 1 X terhadap Z

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10.720	4.802		2.232	.027
Kepuasan Kerja	.490	.114	.335	4.292	.000
Komitmen Organisasi	.607	.116	.408	5.228	.000

a. Dependent Variable: OCB

Tabel 12. Uji Multikolinearitas spss 25, data diolah 2023

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$= 10,720 + 0,490 X_1 + 0,607 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) Dengan nilai positif sebesar 10,720. Hal tersebut akan ditunjukkan ketika variabel kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2) naik satu satuan dan berpengaruh, maka variabel OCB juga naik.
- Kepuasan kerja Nilai b1 diperoleh 0,490 yang berarti menunjukkan adanya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB dan variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan sebesar 0,490.
- Komitmen organisasi Nilai b2 diperoleh 0,607 yang menunjukkan adanya variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB, dan variabel komitmen organisasi meningkat satu satuan sebesar 0,607.

Model 2 X terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.500	.505		32.673	.000
	Kepuasan Kerja	.189	.012	.804	15.791	.000
	Komitmen Organisasi	.029	.012	.122	2.397	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 13. Uji Multikolinearitas spss 25, data diolah 2023

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \\
 &= 16,500 + 0,189 X_1 + 0,029 X_2
 \end{aligned}$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) Dengan nilai positif sebesar 16,500. Hal tersebut akan ditunjukkan ketika variabel kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2) naik satu satuan dan berpengaruh, maka variabel kinerja karyawan juga naik.
- Kepuasan kerja Nilai b1 diperoleh 0,189 yang berarti menunjukkan adanya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan sebesar 0,189.
- Komitmen organisasi Nilai b2 diperoleh 0,029 yang menunjukkan adanya variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan variabel komitmen organisasi meningkat satu satuan sebesar 0,029.

Model 3 Z terhadap Y

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.738	2.462		5.987	.000
	OCB	.205	.048	.361	4.234	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 14. Uji Multikolinearitas spss 25, data diolah 2023

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$= 14,738 + 0,205 X_1$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) Dengan nilai positif sebesar 14,738. Hal tersebut akan ditunjukkan ketika variabel OCB (Z) naik satu satuan dan berpengaruh, maka variabel kinerja karyawan juga naik.
- OCB memiliki nilai b1 0,205 yang berarti menunjukkan adanya variabel OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan variabel *organizational citizenship behaviour* meningkat satu satuan sebesar 0,205.

H. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Model 1 X terhadap Z

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.720	4.802		2.232	.027
	Kepuasan Kerja	.490	.114	.335	4.292	.000
	Komitmen Organisasi	.607	.116	.408	5.228	.000

a. Dependent Variable: OCB

Tabel 15. Uji T spss 25, data diolah 2023

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan degree of freedom sebesar $k=2$ dan $df_2 = n-k-1$ ($122-2-1= 119$) sehingga diperoleh ttabel sebesar 1,980 , maka dapat disimpulkan:

- Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB

H0 = Variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB

H1 = Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap OCB

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 4,292 hal ini menunjukkan thitung 4,292 lebih besar dari ttabel 1,980. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel kepuasan

kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

b) Pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB

H0 = Variabel komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB

H1 = Variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap OCB

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 5,228 hal ini menunjukkan thitung 5,228 lebih besar dari ttabel 1,980. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

Model 2 X terhadap Y

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
		B		Beta		
1	(Constant)	16.500	.505		32.673	.000
	Kepuasan Kerja	.189	.012	.804	15.791	.000
	Komitmen Organisasi	.029	.012	.122	2.397	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 16. Uji T spss 25, data diolah 2023

a. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

H0 = Variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H1 = Variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 15,791 hal ini menunjukkan thitung 15,791 lebih besar dari ttabel 1,980. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

b. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

H0 = Variabel komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H1 = Variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 2,397 hal ini menunjukkan thitung 2,397 lebih besar dari ttabel 1,980. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

Model 3 Z terhadap Y

1. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.738		5.987	.000
	OCB	.205	.048	.361	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 17. Uji T spss 25, data diolah 2023

Pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan

H0 = Variabel OCB secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H1 = Variabel OCB secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 5,987 hal ini menunjukkan thitung 4,234 lebih besar dari ttabel 1,980. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel OCB mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

2. Uji F

Model 1 X terhadap Z

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1400,795	2	700,397	182,968	.000 ^b
Residual	432,560	113	3,828		
Total	1833,355	115			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Tabel 21. Uji F spss 25, data diolah 2023

F hitung diperoleh sebesar 182,968 kemudian f tabel menunjukkan nilai 3,07, f hitung >f tabel 182,968 > 3,07 dan nilai sig. yang dihasilkan adalah 0,000 < 0,05 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel X secara simultan terdapat pengaruh terhadap variabel Z.

Model 2 X terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204.158	2	102.079	312.309	.000 ^b
	Residual	36.934	113	.327		
	Total	241.092	115			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Tabel 18. Uji F spss 25, data diolah 2023

F hitung diperoleh sebesar 312,309 kemudian f tabel menunjukkan nilai 3,07, f hitung > f tabel $312,309 > 3,07$ dan nilai sig. yang dihasilkan adalah $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel X secara simultan terdapat pengaruh terhadap variabel Y.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1305.584	1	1305.584	428.776	.000 ^b
	Residual	365.389	120	3.045		
	Total	1670.973	121			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), OCB

Model 3 Z terhadap Y

Tabel 19. Uji F spss 25, data diolah 2023

F hitung diperoleh sebesar 428,776 kemudian f tabel menunjukkan nilai 3,07, f hitung > f tabel $428,776 > 3,07$ dan nilai sig. yang dihasilkan adalah $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Z secara simultan terdapat pengaruh terhadap variabel Y.

3. Uji Koefisien Determinasi

Model 1 X Terhadap Z

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.862	.860	1.40845

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

b. Dependent Variable: OCB

Tabel 20. Hasil Uji Koefisien Determinasi spss 25, data diolah 2023

R square diperoleh sebesar 0,862 atau sebesar (86,2%), yang artinya presentase variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat dari R square yakni besar pengaruh kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi(X2), terhadap OCB (Z) sebesar (86,2%) sedangkan sisanya 13,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Model 2 X terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.847	.845	.55948

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 21. Hasil Uji Koefisien Determinasi spss 25, data diolah 2023

R square diperoleh sebesar 0,862 atau sebesar (84,7%) , yang artinya presentase variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat dari R square yakni besar pengaruh kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi(X2), terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar (84,7%) sedangkan sisanya 15,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Model 3 Z terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.781	.780	1.74497

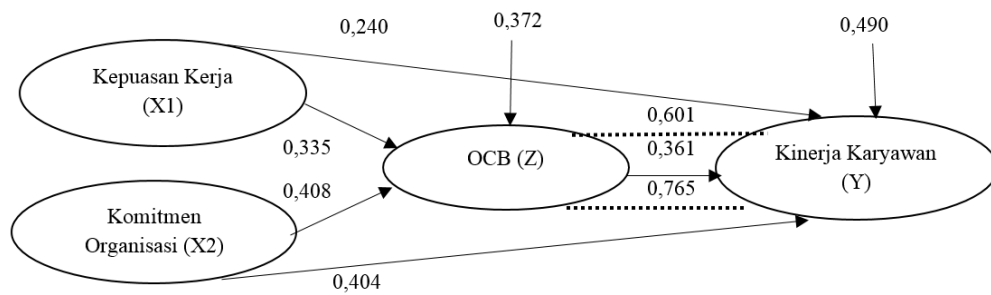
a. Predictors: (Constant), OCB

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 22. Hasil Uji Koefisien Determinasi spss 25, data diolah 2023

R square diperoleh sebesar 0,781 atau sebesar (78,1%) , yang artinya presentase variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat dari R square yakni besar pengaruh OCB (Z), terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar (78,1%) sedangkan sisanya 21,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Gambar 6. Hasil Uji Analisis Jalur spss 25, data diolah 2023

<i>unstandardized</i>		T Hitung	Sig.	A.	Keterangan
Jalur	Beta				
X ₁ ke Z	0,490	4,292	0,000	<0,05	Signifikan
X ₂ ke Z	0,607	5,228	0,000	<0,05	Signifikan
X ₁ ke Y	0,108	2,858	0,005	<0,05	Signifikan
X ₂ ke Y	0,129	5,313	0,000	<0,05	Signifikan
Z ke Y	0,205	4,234	0,000	<0,05	Signifikan

Tabel 23. Hasil Uji Analisis Jalur spss 25, data diolah 2023

Pembahasan

Hasil olah data pada penelitian ini diketahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel intervening.

1. Hipotesis pertama (H1) : adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB

Dari hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat meningkatkan satu-satuan terhadap OCB yang artinya PT Harapan Sejahtera Karya Utama telah memberikan kepuasan kerja yang sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Hal ini dapat diketahui dari rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerja sama dalam memenuhi target perusahaan, tempat kerja yang bersih, dan dapat memenuhi kebutuhan pokok karyawannya. sehingga, dengan adanya kepuasan kerja yang semakin meningkat ini, maka karyawan akan memiliki tingkat OCB yang baik. Hal ini sejalan dengan pendapat dari [2], [3] yang berpendapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB

2. Hipotesis kedua (H2) : adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB

Dari hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dapat meningkatkan satu-satuan terhadap OCB yang artinya PT Harapan Sejahtera Karya Utama memiliki tingkat komitmen yang baik. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Selain itu, ditunjukkan dari kepatuhan karyawan dalam mentaati SOP yang berlaku. Komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan OCB karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Hasil ini sejalan dengan pendapat dari [4], [5] yang berpendapat bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB.

3. Hipotesis ketiga (H3) : adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis yang dilakukan mencerminkan variabel kepuasan kerja dapat meningkatkan satu-satuan terhadap kinerja karyawan yang artinya PT Harapan Sejahtera Karya Utama memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang merasa senang dalam menjalani pekerjaannya. Selain itu, PT Harapan Sejahtera Karya Utama memberikan gaji yang dapat memenuhi kebutuhan pokok dan disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki karyawannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat

meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat dari [2] yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Hipotesis keempat (H4) : adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
 Dari hasil analisis yang dilakukan mencerminkan variabel komitmen organisasi PT Harapan Sejahtera Karya Utama memiliki komitmen yang baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari kontribusi yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai target sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Sehingga, melalui kontribusi yang tinggi ini dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama. Selain itu, dapat dilihat dari sikap karyawan yang selalu taat pada aturan perusahaan. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi ini, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil ini relevan dengan pendapat dari [6] yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Hipotesis kelima (H5) : adanya pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan
 Dari hasil analisis yang dilakukan mencerminkan variabel OCB PT Harapan Sejahtera Karya Utama memiliki tingkat OCB yang baik. Hal ini dapat dilihat dari sikap karyawan yang mau membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya dan mampu berkomunikasi dengan baik dengan karyawan lain. Selain itu, ditunjukkan dari sikap karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama yang mampu mengambil keputusan ketika terjadi permasalahan. Karyawan yang memiliki OCB yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dari [7], [8] yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Hipotesis keenam (H6) : adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja melalui OCB
 Dari hasil analisis yang dilakukan mencerminkan variabel kepuasan kerja PT Harapan Sejahtera Karya Utama memiliki kepuasan kerja yang baik. Hal ini dapat dicerminkan dari penghasilan yang sesuai dengan kebutuhan pokok karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama. Selain itu, dapat dilihat dari perasaan senang karyawan dalam mengerjakan tugasnya dengan baik. Dengan adanya kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas dan OCB karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Sehingga, dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja semakin tinggi diikuti dengan OCB yang tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil ini sejalan dengan pendapat dari [9], [10] yang berpendapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui OCB.
7. Hipotesis ketujuh (H7) : adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melalui OCB
 Dari hasil analisis yang dilakukan mencerminkan variabel komitmen organisasi PT Harapan Sejahtera Karya Utama memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari adanya kontribusi karyawan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan memiliki tekad yang tinggi bagi PT Harapan Sejahtera Karya Utama. Komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kontribusi karyawan melalui OCB yang tinggi. Sehingga, menyebabkan kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat. Hasil ini sejalan dengan pendapat dari [11], dan [12] yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui OCB.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui OCB sebagai variabel intervening maka dapat disimpulkan: 1)kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB, 2)komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB, 3) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 4)komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 5)OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 6)kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui OCB, 7)komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui OCB.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa dengan kepuasan kerja, karyawan merasa senang dalam menjalankan pekerjaannya, dengan komitmen organisasi membuat karyawan dapat bertahan lama dan berkontribusi penuh bagi perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dengan optimal. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian lain yang topiknya mengenai karyawan, untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain kemudian mempertimbangkan untuk menggunakan metode penelitian lain atau dapat mengembangkan model penelitian variabel-variabel lain yang diperoleh dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- [1] D. N. Saputra, N. Listyaningrum, Y. Leuhoe, Apriani, and Asnah, *Buku Ajar Metodologi Penelitian*, Cetakan 1. Indonesia: Feniks Muda Sejahtera, 2022.
- [2] Iwan Kurnia Wijaya, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas,” *Agora*, vol. 6, no. 2, p. 287109, 2018.
- [3] A. Fitriya and K. Kustini, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja,” *Reslaj Relig. Educ. Soc. Laa Roiba J.*, vol. 5, no. 3, pp. 634–649, 2022, doi: 10.47467/reslaj.v5i3.1786.
- [4] F. Faishol and B. S. Priyono, “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja dengan Moderasi Iklim Organisasi pada KPP Pratama Demak,” *J. Ekon.*, vol. 7, no. 1, pp. 73–82, 2022.
- [5] I. M. Y. Prasetia, I. N. Landra, and I. N. Sudja, “Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Ngurah Rai WIDYANATA,” *Widyana*, vol. 19, no. 2, pp. 76–97, 2022.
- [6] R. Angraini, A. Parawangi, and N. Mustari, “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang,” *J. Unismuh*, vol. 2, no. 3, pp. 875–888, 2021.
- [7] A. Maretasari, Rina, Fitria, Khusnatul, Wardhana, “Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Lingkungan Kerja,” *Balanc. Econ. Business, Manag. Account. J.*, vol. 12, no. 2, pp. 175–183, 2022.
- [8] A. Bustomi, I. Sanusi, and H. Herman, “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung,” *Tadbir J. Manaj. Dakwah*, vol. 5, no. 1, pp. 1–16, 2020, doi: 10.15575/tadbir.v5i1.2002.
- [9] T. Wicaksono and M. Gazali, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening,” *At-Tadbir J. Ilm. Manaj.*, vol. 5, no. 1, p. 22, 2021, doi: 10.31602/atd.v5i1.3219.
- [10] E. E. Ritonga, “Peran Organizational Citizenship Behavior Sebagai Pemeditasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat,” *Iqtishoduna*, vol. 14, no. 1, pp. 71–86, 2018, doi: 10.18860/iq.v0i0.4830.
- [11] K. A. Wahyudi, I. G. P. Kawiana, and I. W. Suartina, “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organizational Citizenship Behavior,” *J. Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 2, no. 2, pp. 366–375, 2022, [Online]. Available: <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1794%0Ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1794/1125>.
- [12] R. D. Parashakti, S. Kurnia, and M. Budiman, “Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior pada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Pelita Manaj.*, vol. 01, no. 01, pp. 67–75, 2022.
- [13] K. Prasetyo, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT . Mandom Indonesia,” vol. 3, no. 2, pp. 164–173, 2020, doi: <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.109>.
- [14] E. Citrawati, “PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Khuzaini Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya,” *J. Ilmu dan Ris. Manejemen*, vol. 10, no. 3, pp. 2–15, 2021.
- [15] E. Ritonga, “Peran Organizational Citizenship Behavior Sebagai Pemeditasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat,” *Iqtishoduna*, pp. 71–86, 2018, doi: 10.18860/iq.v0i0.4830.
- [16] C. Riris Anggun, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Salatiga,” *J. Ekobis Dewantara*, vol. 3, no. 1, pp. 1–10, 2020, [Online]. Available: <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/595>.
- [17] A. Faradilla, F. Ekonomi, D. A. N. Bisnis, U. Islam, N. Raden, and I. Lampung, “CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL MODERASI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang OKU Timur) MODERASI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang OKU Timur).”
- [18] N. L. M. Utari and K. K. Heryyanda, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edie Arta Motor,” *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 1–9, 2021.
- [19] N. Hayat, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Pt. Semen Tonasa Skripsi*. 2018.
- [20] U. N. Rai, U. Udayana, U. Udayana, and K. Pusat, “PERAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DALAM MEDIASI KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASI, TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIVERSITAS UDAYANA (Studi pada Universitas Udayana

- Kantor Pusat),” vol. 19, no. 2, pp. 76–97, 2022.
- [21] D. Rohmeiningsih, “Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening,” *J. Bus. Econ. UPI YPTK*, vol. 7, no. 2, pp. 162–167, 2022, doi: 10.35134/jbeupiyptk.v7i2.158.
- [22] R. Adhadi, Karnadi, and R. A. Pramesthi, “PENGARUH PENDIDIKAN-PELATIHAN (DIKLAT) DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DENGAN MEDIASI KOMPETENSI PADA DINAS KOPERASI, PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN SITUBONDO,” *J. Mhs. Entrep.*, vol. 1, no. 1, pp. 65–79, 2022.
- [23] Y. Wiliandari, “Kepuasan Kerja Karyawan,” *Society*, vol. 6, no. 2, pp. 81–95, 2019, doi: 10.20414/society.v6i2.1475.
- [24] E. Ode and R. Ayavoo, “The mediating role of knowledge application in the relationship between knowledge management practices and firm innovation,” *J. Innov. Knowl.*, vol. 5, no. 3, pp. 210–218, 2020, doi: 10.1016/j.jik.2019.08.002.
- [25] B. A. Melati, “Hubungan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap,” *As-Syirkah Islam. Econ. Finacial J.*, vol. 1, no. 1, pp. 39–56, 2022, [Online]. Available: <https://journal.ikadi.or.id/index.php/assyirkah/article/view/8>.
- [26] S. D. Astuti, A. Shodikin, and M. Ud-Din, “Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction,” *J. Asian Financ. Econ. Bus.*, vol. 7, no. 11, pp. 1059–1068, 2020, doi: 10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.1059.
- [27] N. A. B. Yulianto, “PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ISLAM,” *Perwira J. Econ. Bus.*, vol. 1, no. 2, pp. 41–47, 2021.
- [28] A. N. R. Sukanto and A. Gilang, “PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN (Studi Kasus di PT PLN (PERSERO) APJ BANDUNG),” *J. Manaj. DAN BISNIS*, vol. 2, no. 2, pp. 64–73, 2018.
- [29] J. Sutopo, “Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Job Relevant Information, Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten,” *Advance*, vol. 5, no. 1, pp. 54–61, 2018.
- [30] A. Muhajir and M. L. Arisandra, “Dampak Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) (Studi Kasus UKM di Lamongan),” *Humanis*, vol. 10, no. 1, pp. 1–10, 2018, [Online]. Available: <http://ejournal.unisda.ac.id/index.php/Humanis/article/view/306/125>.
- [31] Q. Arinnandya and L. D. Hukama, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pt Mnc Sky Vision Tbk,” *JIM UPB (Jurnal Ilm. Manaj. Univ. Puter. Batam)*, vol. 6, no. 2, pp. 55–63, 2018, doi: 10.33884/jimupb.v6i2.678.
- [32] S. Variabel, I. Pada, and P. T. Emerio, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Emerio Indonesia,” *J. Ilm. M-Progress*, vol. 11, no. 1, 2021, doi: 10.35968/m-pu.v11i1.599.
- [33] H. E. Irma Kusuma Fitri1*, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal,” *J. Ekon. Dan Bisnis Islam*, vol. 4, no. 1, pp. 52–65, 2021, doi: <http://fe.umm metro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/663>.
- [34] R. A. Adawiyah, M. Muis, and A. M. Razak, “Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja,” *YUME J. Manag. Fac. Econ. Business, Hasanuddin Univ.*, vol. 3, no. 3, pp. 26–43, 2020, doi: 10.37531/yum.v1i1.12.
- [35] F. Faishol and B. S. Priyono, “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja dengan Moderasi Iklim Organisasi pada KPP Pratama Demak,” *J. Ekon.*, vol. 7, no. 1, pp. 73–82, 2023.
- [36] K. Huda, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt Citayasah Perdana),” *Optima*, vol. 2, no. 1, p. 41, 2018, doi: 10.33366/opt.v2i1.900.
- [37] H. D. Kurniawati and A. Wahyudi, “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL MODERASI,” *J. Manaj. Sumberd. Mns.*, vol. 9, no. 1, pp. 1–10, 2015.
- [38] Sutrisno, A. T. Haryono, and M. M. Warso, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan PT. Fumira Semarang),” *Manaj. Fak. Ekon. dan Bisnis Univ. Pandanaran Semarang*, vol. 02, no. 02, pp. 1–11, 2018.
- [39] S. Adha, D. Wandu, and Y. Susanto, “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas

- Umkm Di Kota Bandung,” *Desa dan Masy.*, vol. 3, no. 1, pp. 2716–4705, 2022, [Online]. Available: <https://doi.org/10.24198/sawala.v3i1>.
- [60] A. Q. Ayuni and R. N. Khoirunnisa, “Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan,” *J. Penelit. Psikol.*, vol. 8, no. 1, pp. 84–98, 2021.
- [61] D. Kurnianto and I. Kharisudin, “Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational ...,” *Prism. Pros. Semin. Nas. ...*, vol. 5, pp. 740–751, 2022, [Online]. Available: <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/view/54614%0Ahttps://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/download/54614/21105>.
- [62] R. Hayati, Y. Arafat, and A. P. Sari, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru,” *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, vol. 5, no. 2, p. 100, 2020, doi: 10.31851/jmksp.v5i2.3753.
- [63] D. Fitrianasari, U. Nimran, and H. Utami, “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan,” *Profit (Jurnal ...)*, vol. 7, pp. 12–24, 2017, [Online]. Available: <http://www.ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/296>.
- [64] D. Zufriah, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap OCB (Organizational citizenship Behaviors),” *Relev. J. Manag. Bussines*, vol. 2, no. 2, pp. 251–262, 2019.
- [65] C. G. Rambembuoch and O. S. Nelwan, “Pengaruh Keterlibatan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Balai Gunung,” *Uhin. 537 J. EMBA*, vol. 11, no. 1, pp. 537–548, 2023.
- [66] A. P. Marpaung, D. A. Harjito, R. Hamdani, and A. W. Ghazali, “Boards of directors’ feminism, audit committee, and corporate social responsibility,” *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 25, no. 1, pp. 16–30, 2022, doi: 10.24914/jeb.v25i1.4207.
- [67] N. Nurfahmiyati, Z. Maliki, S. Iswati, R. Rofaida, and H. Meidiaswati, “The linkage of competence, professionalism and islamic work ethic: A literature review,” *J. Innov. Bus. Econ.*, vol. 4, no. 1, pp. 31–38, 2020.
- [68] I. G. A. Mahayasa, D. K. Sintaasih, and M. S. Putra, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Perawat,” *Matrik J. Manajemen, Strateg. Bisnis dan Kewirausahaan*, p. 73, 2018, [Online]. Available: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/36160>.
- [69] K. D. C. Dewi and I. G. Riana, “Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior,” *Distrib. - J. Manag. Bus.*, vol. 7, no. 2, pp. 203–214, 2019, doi: 10.29303/distribusi.v7i2.86.
- [70] N. P. D. E. Wahyuni and I. W. G. Supartha, “PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB),” *E-Jurnal Manaj.*, vol. 8, no. 10, pp. 6079–6098, 2019.
- [71] R. I. Maulana, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT Sinergi,” *J. Ecodemica J. Ekon. Manajemen, dan Bisnis*, vol. 4, no. 2, pp. 251–263, 2020, doi: 10.31294/jeco.v4i2.8011.
- [72] E. R. Lestari, N. Kholifatul, and F. Ghaby, “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee’s Job Satisfaction and Performance,” *J. Teknol. dan Manaj. Agroindustri*, vol. 7, pp. 116–123, 2018.
- [73] Y. M. Sengkey, B. Tawal, and D. C. Lintong, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara,” *J. EMBA*, vol. 6, no. 4, pp. 3138–3147, 2018.
- [74] L. K. Ticoalu, “Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan,” *Aging (Albany. NY)*, vol. 7, no. 11, pp. 782–790, 2015, doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.
- [75] D. C. Pangestuti, “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior,” *J. Mitra Manaj.*, vol. 2, no. 4, pp. 366–381, 2018, doi: 10.52160/ejmm.v2i4.128.
- [76] I. K. Wijaya, “PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BUKIT SANOMAS,” *Agora*, vol. 6, no. 2, pp. 12–18, 2018.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.