

Pengaruh antara *Followership*, *Kepuasan Kerja* dan *Loyalitas Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan CV. Mastha Medica Surabaya

Oleh :

Kunnurul Lita (202010200195)

Dosen Pembimbing :

Sumartik, S.E., M.M

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari, 2024



Pendahuluan

Banyaknya perusahaan baru yang muncul sehingga mengakibatkan ketatnya persaingan antar perusahaan di era globalisasi saat ini. Kualitas karyawan menjadi salah satu penunjang dalam mengembangkan perusahaan karena mereka adalah pelaksana daripada proses produksi dan aktifitas dalam operasional perusahaan. Kegiatan bisnis saat ini tidak hanya dilakukan secara *offline* melainkan *online* dengan memanfaatkan teknologi yakni adanya *marketplace*. Peran SDM dalam mengelola bisnis online sangat penting guna meningkatkan rating dan juga reputasi toko *online*. Hal ini dapat ditunjang dengan karyawan yang memiliki OCB tinggi sehingga mereka mampu menjalankan peran dengan baik dalam perusahaan [2]. Selain itu dengan sikap OCB yang tinggi seorang karyawan mampu mengontrol perilakunya serta dapat memilih sesuai dengan kebutuhan perusahaan [2].

Pendahuluan

CV. Mastha Medica merupakan salah satu perusahaan retail yang bergerak dibidang alat kesehatan yang menjual produk secara offline dan juga online melalui berbagai marketplace. Permasalahan yang saat ini sedang dialami CV. Mastha Medica terkait karyawannya yaitu kurangnya *Conscientiousness* pada karyawan dalam bekerja baik untuk mengerjakan pekerjaan yang lain maupun menyelesaikan permasalahan yang ada. Inisiatif yang kurang menjadi salah satu penyebab kurangnya sikap OCB pada karyawan terhadap perusahaan. Permasalahan yang terjadi akibat dari kurangnya inisiatif dari karyawan memberikan kondisi yang tidak kondusif dalam lingkungan pekerjaan. Salah satu contohnya yaitu terkait pembatalan pesanan pada marketplace yang dimana menjadi salah satu penyebab penurunan penjualan pada perusahaan.

Pendahuluan (GAP)

- Saepudin dan S.P Djati, menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB guru [5]
- Ema Budi Lestaringtyas, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB [8].
- Ansori dan R. Mailyza, variable loyalitas karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan yang cukup dominan dengan OCB. [6]

Pendahuluan (Contribution)

Tujuan Penelitian

Mengetahui Pengaruh antara *Followership*, Kepuasan kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan CV. Mastha Medica Surabaya.

Contribution

Sebagai pendukung perusahaan CV. Mastha Medica dalam meningkatkan kualitas SDM terutama pada OCB karyawan sehingga dapat mengurangi tingkat pembatalan pesanan pada akun *marketplace*.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Rumusan Masalah : Bagaimana Followership, Kepuasan Kerja dan Loyalitas karyawan dapat mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB)?
- Pertanyaan Penelitian : Apakah Followership, Kepuasan Kerja dan Loyalitas karyawan dapat mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan CV. Mastha Medica Surabaya?
- Kategori SDGs : Penelitian ini masuk pada salah satu kategori SDGs yaitu indikator nomor 8 yakni *Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all*. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kualitas dari karyawannya sebagai salah satu penunjang dalam mengembangkan perusahaan.

Literatur Riview

Menurut Kelley, ada 5 indikator dari Followership yaitu

1. Exemplary
2. Alienated
3. Conformist
4. Passive
5. Pragmatist

Menurut Smith, Kendall & Hulin, ada 5 indikator dari Kepuasan Kerja yaitu

1. Pekerjaan itu sendiri (work it self)
2. Promosi (Promotion)
3. Gaji/Upah (Pay)
4. Pengawas (Supervisi)
5. Teman sekerja (Workers)

Pada penelitian Zainal dkk, ada 7 indikator dari Kepuasan Kerja yaitu

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaanyang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan.
2. Supervise
3. Organisasi dan Manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji
6. Rekan Kerja
7. Kondisi Pekerjaan

Literatur Riview

Menurut Robert, ada 4 indikator dari Loyalitas Karyawan yaitu

1. Pengetahuan tentang pekerjaan
2. Inisiatif dalam bekerja
3. Kreatifitas kerja
4. Ketaatan dan kepatuhan karyawan

Menurut Putri, ada 8 indikator dari loyalitas karyawan yaitu;

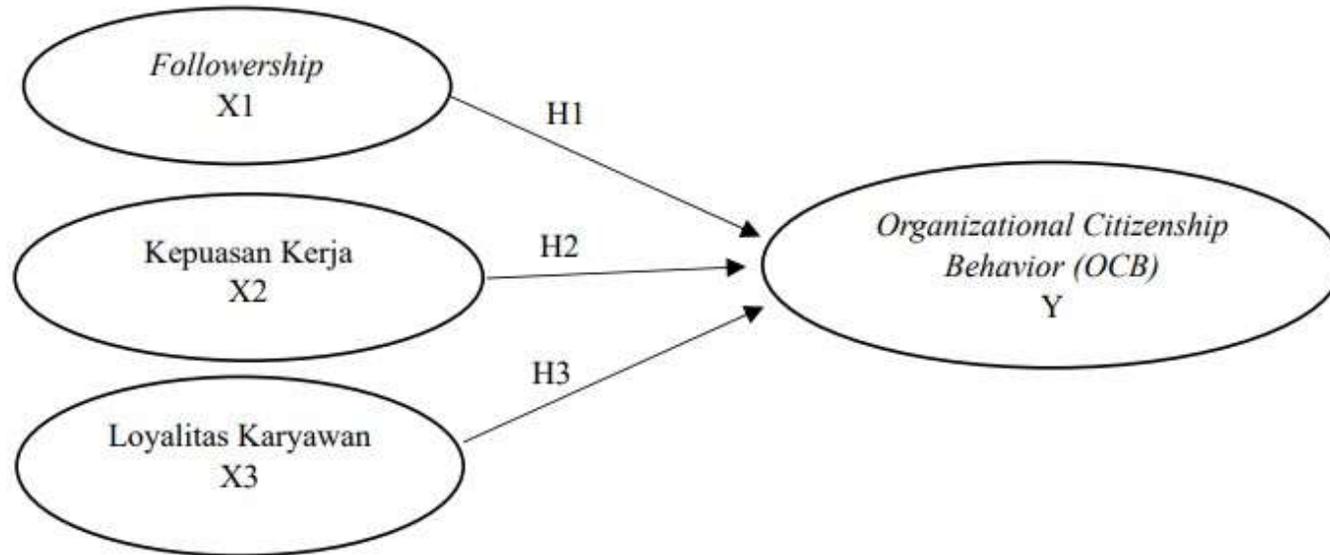
1. Menaati Peraturan
2. Mampu bekerja dengan baik
3. Tepat waktu
4. Berani mengambil resiko
5. Memiliki ide kreatif tanpa paksaan
6. Melaksanakan tugas tanpa paksaan
7. Tidak menyalahgunakan wewenang
8. Melaporkan hasil kerja pada atasan

Menurut Organ et al, ada 5 indikator dari OCB yaitu

1. Altruism
2. Conscientiousness
3. Sportmanship
4. Courtesy
5. Civic Virtue

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Kerangka Konseptual :



Hipotesis :

- H1 : Followership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan CV. Mastha Medica Surabaya
- H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan CV. Mastha Medica Surabaya
- H3 : Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan CV. Mastha Medica Surabaya

Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Followership (X1)	<ol style="list-style-type: none"> Seorang karyawan yang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas dengan hasil melebihi harapan perusahaan dengan hasil yang baik dan maksimal Merasa diabaikan oleh rekan kerja maupun perusahaan. Mengikuti dan menaati SOP baik untuk masing-masing divisi maupun SOP keseluruhan divisi. Melakukan pekerjaan setelah adanya perintah dari atasan/rekan kerja lainnya tanpa ada inisiatif untuk melakukannya di awal. Menggali banyak informasi untuk dapat mengambil keputusan 	<ol style="list-style-type: none"> <i>Exemplary</i> (Teladan) <i>Alienated</i> (Terasing) <i>Conformist</i> (Konformis) <i>Passive</i> (Pasif) <i>Pragmatist</i> (Pragnatis) <p>Menurut Kelley</p>
2.	Kepuasan Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keahlina yang dimiliki. Meningkatkan ketrampilan untuk mengembangkan karir yang lebih tinggi. 	<ol style="list-style-type: none"> <i>Work it self</i> (Pekerjaan itu sendiri) <i>Promotion</i> (Promosi) Gaji Supervisi

Definisi Operasional

		<ol style="list-style-type: none"> 3. Feedback yang diperoleh masing-masing karyawan atas pekerjaan yang sudah dikerjakan dengan nominal yang sepadan dan akan diberikan setiap akhir bulan. 4. Tindakan pengawas yang dilakukan kepada bawahannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang yaman sehingga tim dapat berbagi ide atau masalah yang sedang dialami. 5. Teman atau partner kerja baik dalam satu divisi maupun divisi lain. 	<p>5. <i>Workers</i> (Teman Kerja)</p> <p>Menurut : Smith, Kendall & Hulin</p>
3.	Lojalitas Karyawan (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memahami tentang deskripsi pekerjaan dari divisi yang bersangkutan 2. Mencari cara untuk mengatasi hambatan dan tantangan tanpa menunggu diarahkan dari atasan maupun rekan kerja 3. Menciptakan gagasan baru yang kemudian diadopsi atau digunakan oleh perusahaan sebagai tambahan nilai dalam proyek atau rencana yang akan dilakukan 4. Mengikuti aturan SOP dan kebijakan yang diberika oleh perusahaan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan 5. Melakukan pekerjaan sesuai dengan kapasitas dan tanggung jawab. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan tentang pekerjaan 2. Inisiatif 3. Kreatifitas 4. Ketaatan dan Kepatuhan 5. Tidak Menyalahgunakan Wewenang <p>Menurut Robbert dan Putri pada penelitian Citra dkk</p>

Definisi Operasional

4.	Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	<ol style="list-style-type: none">1. Membantu rekan kerja yang sedang membutuhkan dukungan2. Melakukan pekerjaan lain diluar tugas yang diberikan oleh perusahaan.3. Mampu mengontrol emosi yaitu bersikap tenang ketika sedang dalam menghadapi permasalahan pekerjaan.4. Mengelola konflik dengan cara sopan serta mencari solusi yang dapat menghormati semua pihak.5. Berinisiatif memperbaiki dan mengembangkan kualitas dari bidang yang sedang dijalani.	<ol style="list-style-type: none">1. Altruism2. Conscientiousness3. Sportmanship4. Courtesy5. Civic Virtue <p>Menurut Organ et al</p>
----	--	---	---

Metode Penelitian

Jenis Penelitian



Kuantitatif

Sumber Data



Rekapitulasi data pembatalan pesanan, dan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan pada objek penelitian

Objek Penelitian



CV. Mastha Medica Surabaya

Metode



Sampel yang diperoleh dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Yaitu total populasi sebesar 35 karyawan yang merupakan sampel penelitian. Data yang diperoleh dengan cara kuisoner pada pengukuran skala likert. Analisis penelitian menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modeling*) – PLS (*Partial Least Square*) pada program aplikasi *SmartPLS 3.0*.

a. Outer Model (Evaluasi Measurement): *Convergent Validity, Discriminant Validity, Reliability*

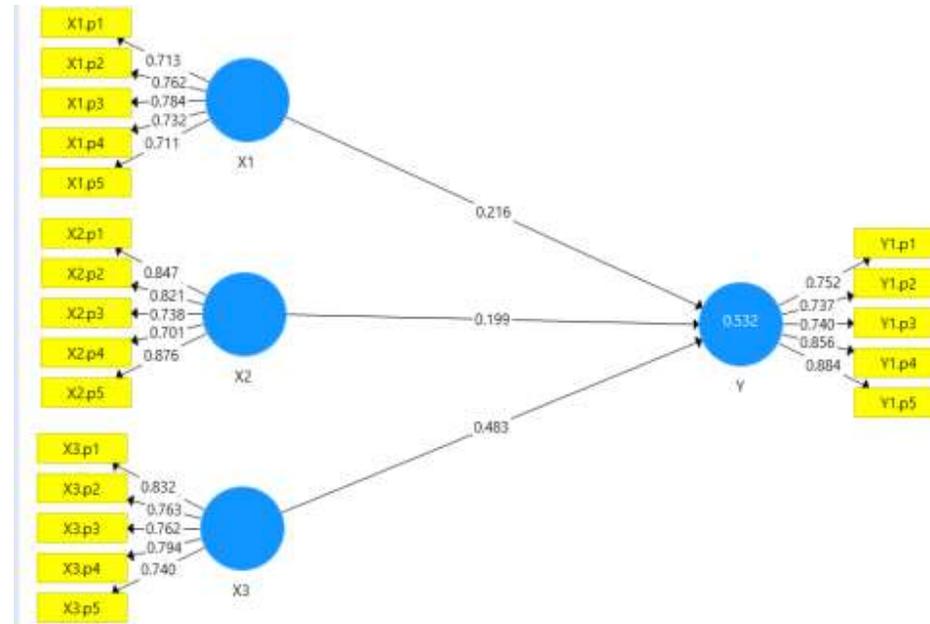
b. Inner Model (Pengujian Model Struktural/Uji Hipotesis): *R-Square, Estimasi Koefisien Jalur*

Jadwal Penelitian

No	Tahap dan Kegiatan Penelitian	Waktu (Bulan)					
		1	2	3	4	5	6
1.	Persiapan Menyusun Proposal	■					
2.	Pengumpulan Data serta Dokumentasi		■				
3.	Pengolahan Dan Analisis Data			■	■		
4.	Penyusunan Proposal					■	
5.	Dan Lain Lain					■	■

HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity



Gambar diatas menunjukkan bahwa nilai seluruh loading factor pada variable yang diuji yaitu followership, kepuasan kerja, loyalitas karyawan dan juga OCB memiliki nilai $\geq 0,7$ yang dimana itu artinya semua variable tersebut dikatakan valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Followership	0,803	0,828	0,859	0,549
Kepuasan Kerja	0,863	0,908	0,898	0,639
Loyalitas Karyawan	0,840	0,864	0,885	0,606
OCB	0,856	0,885	0,896	0,634

Apabila seluruh nilai variabel lain memiliki nilai composite reliability maupun cronbach alpha $\geq 0,7$ hal itu berarti bahwa konstruk memiliki reabilitas yang baik atau kuisisioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini sudah konsisten.[19] Pengujian reliabilitas konstruk atau uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,7$ dan nilai reliabilitas komposit $\geq 0,7$ ini berarti bahwa variable followership, kepuasan kerja , loyalitas karyawan dan juga OCB dapat dikatakan reliabel. Uji validitas konstruk reflektif dapat dilihat melalui nilai loading factor untuk tiap indikator kontruk. Rule of thumb yang digunakan yaitu nilai standar loading factor harus 0.7 atau lebih tinggi serta nilai average extracted value (AVE) harus lebih besar dari 0.5 [20]. Hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa semua nilai AVE dari setiap variabel yaitu $\geq 0,5$, hal ini dapat diartikan bahwa indikator dapat dikatakan valid karena sudah memenuhi rule of thumb

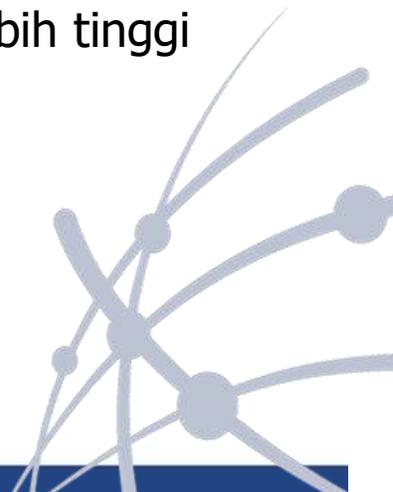
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Deskriminan

Kriteria Fornell-Larcker

	Followership	Kepuasan Kerja	Loyalitas Karyawan	OCB
Followership	0,741			
Kepuasan Kerja	0,269	0,799		
Loyalitas Karyawan	0,279	0,682	0,779	
OCB	0,404	0,587	0,679	0,796

Berdasarkan tabel diatas nilai AVE masing masing variabel yaitu followership 0,741 , kepuasan kerja 0,799 , loyalitas karyawan 0,799 dan nilai AVE OCB yaitu 0,796. Berdasarkan kriteria fornell-larcker hasil uji validitas diskriminan terpenuhi atau dapat dikatakan baik karena nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi diatas nilai korelasi dengan konstruk laten lainnya

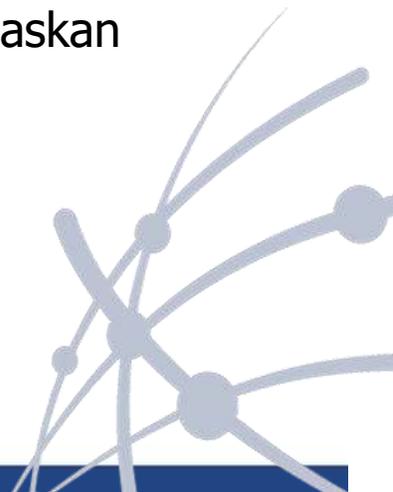


HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji R-Square

	R Square	Adjusted R Square
OCB	0,532	0,487

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square yaitu sebesar 0,532 yang berarti bahwa variabel OCB (Organizational Citizenship Behavior) yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel dalam model yaitu Followership, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan sebesar 53,2% sedangkan 46,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

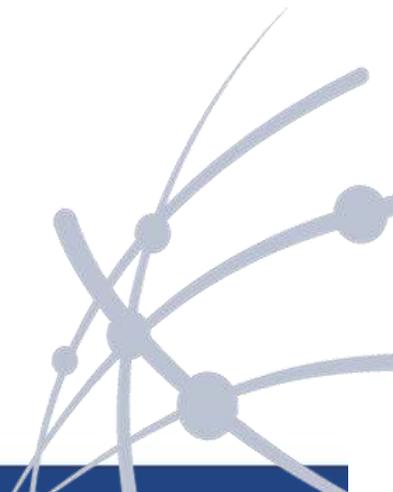


HASIL DAN PEMBAHASAN

Estimasi Koefisien Jalur

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel	Salin	
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (ST...	T Statistik (O/ST...	P Values
Followership -> OCB	0.216	0.223	0.165	1.305	0.192
Kepuasan Kerja -> OCB	0.199	0.197	0.229	0.869	0.385
Loyalitas Karyawan -> OCB	0.483	0.442	0.154	3.134	0.002

Berdasarkan tabel 7 terkait koefisien jalur menunjukkan bahwa ada terdapat 1 hubungan berpengaruh positif dan signifikan serta ada 2 hubungan berpengaruh positif dan tidak signifikan. Hubungan yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yaitu Loyalitas Karyawan terhadap OCB dengan nilai sampel asli 0,483 dan nilai t-statistik 3,134 lebih besar dari t-tabel 1,960 ($3,134 > 1,960$). Followership dan Kepuasan Kerja memiliki hubungan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB. Nilai sampel asli Followership 0,216 dengan nilai t-statistik 1,305 kurang dari t-tabel 1,960 ($1,305 < 1,960$). Sedangkan nilai sampel asli Kepuasan Kerja yaitu 0,199 dengan nilai t-statistik 0,869 kurang dari t-tabel 1,960 ($0,869 < 1,960$).



HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Followership terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

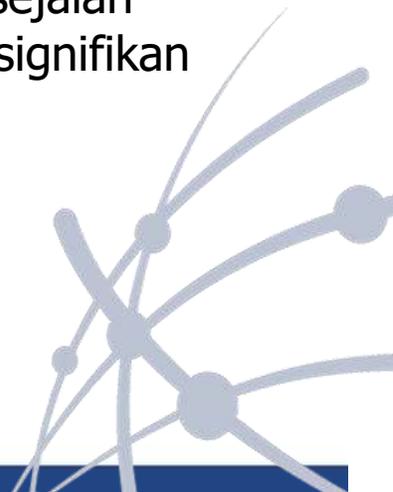
Berdasarkan hasil analisis yang sudah ditampilkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa Followership berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan CV. Mastha Medica Surabaya. Pada indikator (X1p5) dengan pernyataan "Penting bagi saya untuk memiliki informasi yang cukup sebelum membuat keputusan" memiliki nilai tertinggi. Karyawan tetap membantu rekan kerja dengan memberikan dukungan tanpa memperoleh informaaai yang cukup. Dengan adanya sikap Altruism dan Civic Virtue pada OCB dari karyawan CV. Mastha Medica yang lebih menonjol. Karyawan tidak harus mengumpulkan informasi yang cukup untuk inisiatif dalam membantu rekan kerja serta mengambil keputusan dalam memperbaiki kualitas bidang yang ditekuni.



HASIL DAN PEMBAHASAN

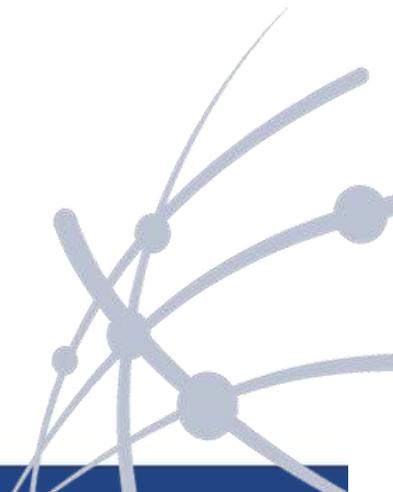
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hasil menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan CV. Mastha Medica Surabaya. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 5 indikator dan berdasarkan hasil penyebaran kuisioner menunjukkan bahwa indikator Worker (Teman Kerja) menunjukkan nilai tertinggi dari kelima indikator lainnya. Pada pernyataan "Saya senang bekerja dalam lingkungan yang memberikan dukungan antar rekan kerja." Karyawan tetap berinisiatif dalam mengembangkan kualitas dari bidang yang ditekuni meskipun tidak dalam lingkungan yang dapat memberikan dia dukungan terkait hal tersebut. Dari dalam dirinya terdorong untuk mengembangkan ide guna meningkatkan atau memajukan kualitas dari bidang yang sedang dijalani. Hal ini ditunjukkan dengan sikap Civic Virtue yang tinggi oleh karyawan dari CV. Mastha Medica. Penelitian sejalan dengan yang dilakukan oleh Lestaringtyas dkk bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB. [6]



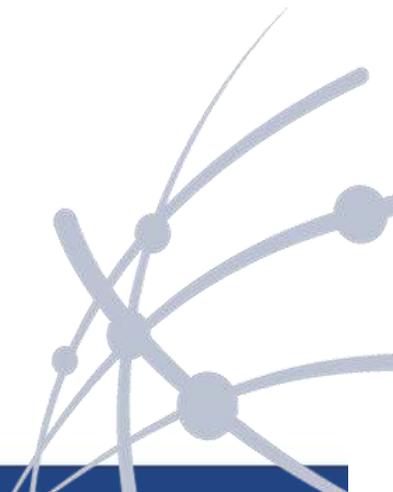
KESIMPULAN

1. Followership (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y). Tingkat Followership tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap meningkatnya sikap OCB pada karyawan CV. Mastha Medica.
2. Kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap OCB dari karyawan CV. Mastha Medica.
3. Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan maka dapat meningkatkan OCB pada karyawan CV. Mastha Medica.



UCAPAN TERIMAKASIH

Rasa syukur dan terima kasih penulis ucapkan sebesar-besarnya pada pihak perusahaan CV. Mastha Medica yang bersedia memberi izin penelitian dan berkenan menjadi objek penelitian ini, juga para karyawan yang berkenan menjadi responden. Tak lupa peneliti ucapkan kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dan juga khususnya Prodi Manajemen dalam membantu kelancaran peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini. Terima kasih juga ditujukan kepada dosen pembimbing penulis yaitu Ibu Sumartik yang berkenan membimbing dan meluangkan waktunya serta selalu memberi motivasi. Semoga penelitian ini bisa bermanfaat untuk para pembaca dan juga perusahaan CV. Mastha Medica.



Referensi

- 1 A. Firmansyah and T. Arianto, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pt. Mitra Bisnis Seluler Indosat Ooredoo Kota Bengkulu," *J. Entrep. dan Manaj. Sains*, vol. 4, no. 1, pp. 280–289, 2023, doi: 10.36085/jems.v4i1.4508.
- 2 L. Swagaretha K, Yolanda,;Winarno, Agung; Juariyah, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang," *Ekon. Bisnis*, vol. 21, no. 2, pp. 225–230, 2016, doi: <http://dx.doi.org/10.17977/um042v21i2p225-230>.
- 3 L. Favara, null null, null null, and null null, "Putting Followership On The Map: Examining Followership Styles and Their Relationship With Job Satisfaction and Job Performance," *J. Bus. Leadersh.*, vol. 5, no. 2, 2009, doi: 10.58809/isfb5182.
- 4 D. Utomo, D. Subiyanto, and E. Septyarini, "PENGARUH KEPUASAN KERJA , LOYALITAS , DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN PT . HARI MUKTI TEKNIK Dalam keberlangsungan organisasi bisnis , memiliki suatu faktor terpenting yaitu sumber daya manusia . Karen," vol. 6, no. 1, pp. 232–245, 2022.
- 5 U. Saepudin and S. P. Djati, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Guru Dengan Komitmen," *J. Ilm. Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 123–136, 2019.
- 6 Ansori and R. Mayliza, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Bpkpad Di Madina," *J. Sekol. Tinggi Ilmu Ekon. "KBP"*, pp. 1– 13, 2019.
- 7 M. L. Fauzi, "Efek Kepemimpinan Transformasional , Power Distance dan Followership terhadap Kemampuan Pengambilan Keputusan Karyawan," *Inisiat. J. Ekon. Akuntansi, dan Manaj.*, vol. 2, no. 4, pp. 154–169, 2023.
- 8 E. B. Lestaringtyas, "Peran Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening antara Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 4, no. 3, pp. 1–10, 2016.
- 9 D. Nurhayati, M. Minarsih, and H. S. Wulan, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang)," *J. Manage.*, vol. 2, no. 2, pp. 1–24, 2016.
- 10 R. Anwar, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Kinerja Karyawan Pt.Hm.Sampoerna,Tbk Baturaja Timur Sumatera Selatan," *J. Manaj. Dan Bisnis Sriwij.*, vol. 16, no. 2, pp. 110–121, 2019, doi:

