

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
PADA KARYAWAN PT TOP KARIR INDONESIA**

Solikhah

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
e-mail: sholikhah@unj.ac.id

Suherman

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
e-mail: suherman@feunj.ac.id

Zulvie Karisma Hadi

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
e-mail: uvierisma13@gmail.com

ABSTRAK

Zulvie Karisma Hadi, 2021; Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT Top Karir Indonesia. Skripsi, Jakarta: Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Deskripsi keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT Top Karir Indonesia, 2) Pengaruh keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Top Karir Indonesia, dan 3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT Top Karir Indonesia. Penelitian ini dilakukan kepada 77 orang karyawan PT Top Karir Indonesia dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dengan supervisor sumber daya manusia PT Top Karir Indonesia dan penyebaran kuesioner yang kemudian diolah datanya dengan perangkat lunak SmartPLS 3.2.8. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan eksplanatori. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT Top Karir Indonesia, 2) kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT Top Karir Indonesia.

Kata kunci: Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

PENDAHULUAN

PT Top Karir Indonesia merupakan *startup* yang bergerak dalam bidang pengembangan karir. Melalui *website* resmi dan aplikasi bernama *TopKarir*, PT Top Karir Indonesia menjadi portal karir yang ditujukan bagi anak muda Indonesia dengan menawarkan berbagai pilihan pengembangan karir, mulai dari informasi terkait lowongan kerja, beasiswa pendidikan, pelatihan dan sertifikasi, hingga informasi terkait program kewirausahaan. Dalam meningkatkan kepuasan dan loyalitas para pengguna jasanya, PT Top Karir Indonesia perlu berkomitmen untuk terus meningkatkan mutu pelayanannya. Salah satunya melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan menanamkan perilaku kewargaan organisasi atau lebih dikenal dengan sebutan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan salah satu aspek yang sudah banyak diteliti di zaman ini karena membawa banyak pengaruh positif pada perusahaan. Meskipun OCB bukan bagian dari pekerjaan formal, namun OCB akan sangat menguntungkan perusahaan karena akan memunculkan inisiatif dari karyawan dalam melakukan pekerjaan ekstra. Hal ini tentunya sangat berguna khususnya pada era dimana perusahaan startup mulai banyak tumbuh dan berkembang pesat. Perusahaan startup yang dikenal memiliki fleksibilitas tinggi dan sangat dinamis dalam hal pekerjaan tentunya sangat memerlukan perilaku kewargaan organisasi (OCB).

OCB yang tinggi akan mempengaruhi efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi karena kontribusi tersebut akan berdampak baik pada team work yang efektif. Karyawan dengan OCB yang tinggi akan bersedia untuk membantu bahkan menggantikan rekan kerja dalam tugasnya, memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan ekstra, meminimalisasi hingga menghindari terjadinya konflik di tempat kerja, menghargai dan mematuhi peraturan yang berlaku, memiliki toleransi pada situasi yang kurang ideal, memberi saran- saran yang membangun untuk perusahaan serta tidak membuang-buang waktunya di tempat kerja. Dalam hal ini, organisasi akan menuai manfaat dalam jangka panjang. Kim et al (2013) menjelaskan bahwa OCB dapat mempromosikan biaya penghematan, penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat,

dan optimalisasi sumber daya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan supervisor sumber daya manusia, karyawan di PT Top Karir Indonesia menunjukkan beberapa sikap yang masih belum mencerminkan OCB, diantaranya yaitu karyawan yang kurang peduli terhadap rekan kerja, karyawan yang tidak bersedia membantu karyawan lain saat terdapat masalah atau tugas-tugas yang dikerjakan, banyaknya keluhan personal karyawan terhadap kondisi kantor yang kurang ideal, kurangnya inisiatif karyawan untuk melakukan peran mereka secara maksimal, serta tingkat absensi karyawan yang masih tergolong tinggi.

Untuk menelusuri lebih lanjut mengenai permasalahan OCB di PT Top Karir Indonesia, peneliti melakukan investigasi lebih lanjut dengan mengamati data absensi karyawan dari bulan Mei 2019 hingga bulan September 2020 pada tabel berikut ini:

**Data Absensi Karyawan PT Top Karir Indonesia
Mei 2019 – September 2020**

Bulan	Sakit	Izin	Cuti	Alpa
Mei 2019	2	15	24	5
Juni 2019	10	11	15	4
Juli 2019	4	19	17	5
Agustus 2019	3	24	16	8
September 2019	5	23	24	10
Oktober 2019	8	24	19	6
November 2019	2	20	26	4
Desember 2019	2	25	14	4
Januari 2020	3	29	15	7
Februari 2020	5	24	12	6

Maret 2020	5	8	10	3
April 2020	3	6	3	13
Mei 2020	4	9	12	2
Juni 2020	9	3	12	12
Juli 2020	3	2	4	12
Agustus 2020	2	4	6	8
September 2020	9	5	5	9

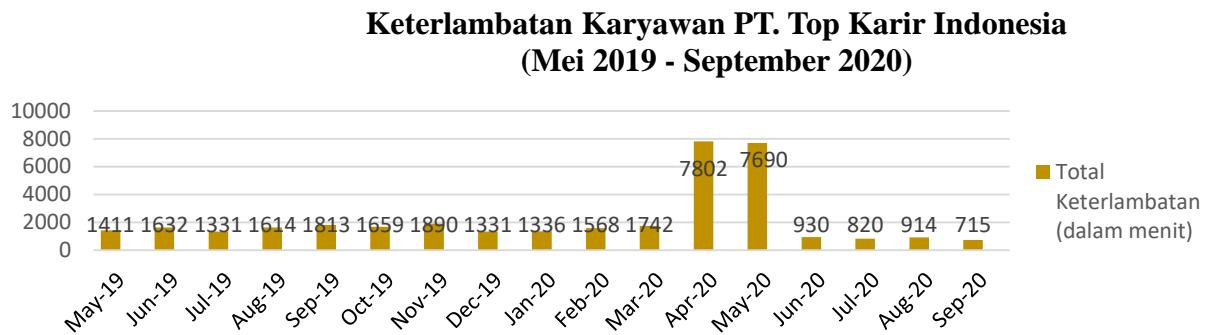
Sumber : Data diolah oleh peneliti (2020)

Dari tabel 1.1, absensi karyawan mengalami kenaikan berturut-turut dari bulan Juni 2019 hingga September 2019. Angka absensi karyawan tertinggi ada pada bulan April 2020 yaitu terdapat 13 orang yang tidak hadir ke kantor tanpa disertai keterangan resmi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fadholi (2013), OCB mempengaruhi ketidakhadiran serta kepuasan kerja secara positif. Hal ini didukung senada dengan pernyataan yang dikutip oleh Tschannen & Moran (dalam Naway & Haris, 2017) bahwa tingkat absensi merupakan salah satu contoh ketidakefisiensian organisasi yang mengacu pada dimensi *conscientiousness* pada OCB. Selain itu, disebutkan pula bahwa karyawan yang tidak menyertakan keterangan saat sedang absen artinya tidak mencerminkan dimensi *courtesy* pada OCB. Maka dari itu, apabila tingkat ketidakhadiran karyawan rendah, maka dapat dipastikan OCB pada perusahaan juga rendah.

Data absensi ini juga memberikan informasi lebih lanjut terkait kurangnya sikap *altruism* sebagai salah satu dimensi OCB. Menurut keterangan lewat wawancara bersama supervisor sumber daya manusia PT Top Karir Indonesia, belum adanya inisiatif karyawan untuk menggantikan posisi rekan kerjanya yang sedang absen ke

kantor. Selain data absensi, peneliti juga mengamati data *attendance record* yang di dalamnya menunjukkan catatan keterlambatan karyawan PT Top Karir Indonesia periode Mei 2019 – September 2020.



Gambar 1.1
Data Keterlambatan Karyawan PT Top Karir Indonesia
Sumber : Data diolah oleh peneliti (2020)

Secara keseluruhan, dapat kita simpulkan bahwa rata-rata keterlambatan seorang karyawan per harinya yaitu sekitar 20,5 menit. Meskipun karyawan tidak mendapatkan hukuman tertentu atas keterlambatan yang dilakukan, namun hal ini tidak sejalan dengan perilaku yang diharapkan oleh perusahaan, dimana seharusnya karyawan dapat hadir ke kantor tepat waktu.

Berdasarkan masalah yang ditemukan oleh peneliti tentang tingginya jumlah keterlambatan karyawan, maka dapat dikatakan bahwa sikap karyawan PT Top Karir Indonesia belum mencerminkan dimensi *conscientiousness* pada OCB, yaitu perilaku sukarela karyawan yang dapat melampaui peran minimum, seperti mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan serta hadir tepat waktu. Permasalahan-permasalahan OCB yang terjadi di perusahaan tentunya disebabkan oleh beberapa faktor yang harus diteliti lebih lanjut.

Menurut Wirawan (2014), OCB bisa dipengaruhi oleh sejumlah faktor, diantaranya budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional & *servant leadership*, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi.

Untuk memperkuat penelitian dari pra-riset, absensi dan data keterlambatan karyawan, peneliti juga melakukan survei kepada 35 orang karyawan PT Top Karir Indonesia secara acak mengenai faktor-faktor atau variabel apa saja yang memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perusahaan tersebut.

Pada pra-riset pertama, peneliti membuat daftar variabel yang dapat memengaruhi tingkat perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT Top Karir Indonesia. Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, dalam menjawab soal kuesioner ini responden memilih paling sedikit dua pilihan dari beberapa variabel yang tertera. Tabel berikut merupakan daftar variabel hasil pra-riset yang dilakukan:

Tabel 1.2
Hasil Pra-Riset Faktor-Faktor yang Mempengaruhi OCB

Variabel	Frekuensi	Presentase
Budaya dan Iklim Organisasi	11	11,58%
Kepuasan Kerja	20	21,05%
Komitmen Organisasi	14	14,74%
Gaya Kepemimpinan	11	11,58%
Keterlibatan Kerja	23	24,21%
Motivasi Kerja	16	16,84%

Sumber: Data diolah peneliti (2020)

Berdasarkan hasil pra-riset di atas, dapat diamati bahwa kecenderungan jawaban responden dari survei mengenai faktor-faktor yang memengaruhi OCB adalah keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. Dari tabel tersebut, terdapat 20 orang yang memilih variabel kepuasan kerja. Sementara variabel keterlibatan kerja dipilih oleh 23

orang. Kedua variabel tersebut menjadi variabel yang paling banyak dipilih dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal tersebut juga membantu peneliti untuk mengetahui bahwa kedua variabel tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT Top Karir Indonesia.

Menurut Robbins & Coulter (2012), keterlibatan kerja dan kepuasan kerja sumber daya manusia yang tinggi akan mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yaitu perilaku yang dilakukan atas kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian dan tuntutan kerja formal, tetapi mendorong efektivitas fungsi organisasi. Maka berlaku pula sebaliknya, jika keterlibatan kerja dan kepuasan kerja rendah, maka OCB juga akan rendah dan menghambat efektivitas fungsi organisasi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada perusahaan yang diteliti, peneliti menemukan bahwa keterlibatan kerja dan kepuasan kerja dapat memengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)*. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT Top Karir Indonesia”**.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi mengenai Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Top Karir Indonesia?
2. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Top Karir Indonesia?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Top Karir Indonesia?

TUJUAN PENELITIAN

Secara umum tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi mengenai Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Top Karir Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Top Karir Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Top Karir Indonesia.

KAJIAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB merupakan kemampuan karyawan untuk berperilaku melampaui peran, deskripsi kerja, maupun uraian tugas formal yang dapat memberikan kontribusi pada keberhasilan dan keefektivan fungsi organisasi. Organ (dalam Priansa, 2016) menjadi lima dimensi, yaitu: 1) *Altruism* (Kepedulian Sosial) Menunjukkan kemauan pribadi yang lebih mementingkan kepentingan orang lain dibandingkan dengan kepentingan pribadinya, perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan organisasional; 2) *Courtesy*, suatu perbuatan hormat kepada orang lain, seperti membantu seseorang untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk mengurangi berkembangnya permasalahan serta perilaku membantu orang lain secara sukarela dan bukan merupakan tugas serta kewajibannya; 3) *Civic Virtue*, Partisipasi sukarela dan tanggung jawab dalam aktivitas organisasi, terlibat dalam mengatasi masalah-masalah organisasi dan peduli demi kelangsungan organisasi; 4) *Conscientiousness*, perilaku *in-role* yang memenuhi tingkat diatas standar minimum yang disyaratkan; Suatu perilaku yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari apa yang diharapkan. Perilaku tersebut melibatkan kreativitas dan sikap inovatif secara sukarela untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja demi peningkatan organisasi; 5)

Sportmanship, suatu kerelaan atau toleransi untuk bertahan dalam suatu keadaan yang tidak menyenangkan tanpa mengeluh. Perilaku ini menunjukkan suatu daya toleransi yang tinggi terhadap lingkungan yang kurang atau bahkan tidak menyenangkan.

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan sebuah tingkatan yang bisa dicapai karyawan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam sebuah pekerjaan pada lingkup organisasinya. Menurut *Response to work* (respon pada pekerjaan). Menurut Lodahl & Kejner (dalam Pudjiomo & Sahrah, 2019) terdapat empat dimensi keterlibatan kerja, diantaranya: 1) *Response to work*, Respon karyawan terhadap harapan mereka mengenai pekerjaannya, dan sejauh mana harapan tersebut menentukan tingkat keterlibatan yang dialami, dan pada akhirnya menghasilkan bentuk respon yang dimunculkan; 2) *Expression of being job involved*, cara bagaimana seorang karyawan mengekspresikan keterlibatan kerjanya yang disesuaikan berdasarkan pengalaman yang pernah dialami sebelumnya; 3) *Sense of duty*, karyawan memandang pekerjaannya sebagai tugas yang harus dikerjakan dengan baik hingga selesai; 4) *Feeling about unfinished work and absenteeism*, karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan berdampak pada tingkat absensi yang rendah dan juga merasa gelisah apabila pekerjaannya belum selesai.

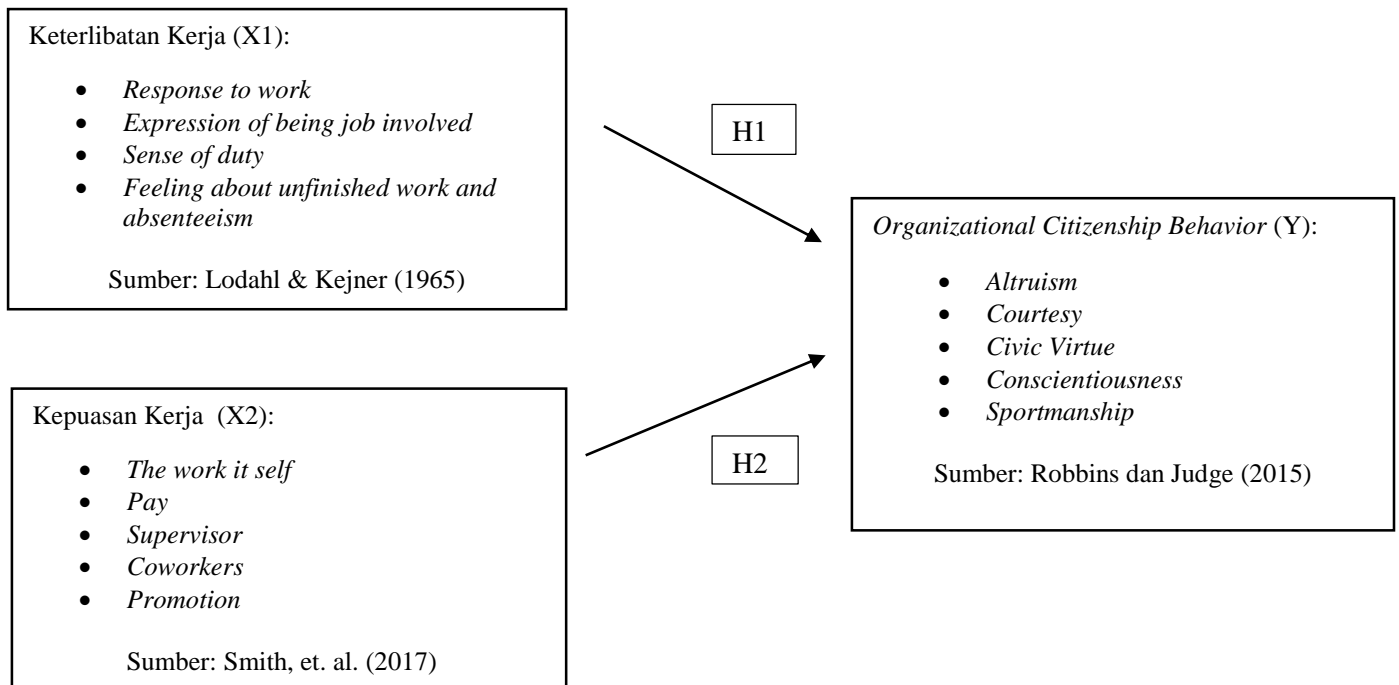
Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan sikap dari karyawan yaitu dapat berupa sikap positif apabila puas maupun sikap negatif apabila tidak puas mengenai hal-hal yang terkait dengan pekerjaan mereka. Dimensi kepuasan kerja (Smith, et. el, 2017) antara lain: 1) *The work it self*, berkaitan dengan suatu keterampilan seseorang dalam bidangnya, sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan yang memengaruhi tingkat kepuasan; 2) Pay, faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak; 3) *Supervisor*, atasan yang memiliki peran tertentu untuk membantu

karyawan menyelesaikan pekerjaannya; 4) *Coworkers*, faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya; 5) *Promotion*, faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama kerja.

KERANGKA TEORI

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), kerangka berfikir tersebut dapat dilihat pada sebagai model penelitian ini:



Gambar Keterkaitan Variabel

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2020

Hipotesis 1 (H1) :

H₀: Keterlibatan kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB).

H_a: Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Hipotesis 2 (H2) :

H₀: Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB).

H_a: Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 77 karyawan dengan teknik pengambilan data kuesioner. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS 3.2.8. Untuk memudahkan dalam menginterpretasikan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner pada masing-masing variabel, peneliti mengacu pada kriteria interpretasi skor pada tabel berikut:

Kriteria Interpretasi Skor Pada Masing – Masing Variabel

Persentase Jumlah Skor	Kriteria	Kriteria Jawaban Responden
0%-25%	Sangat Tinggi	STS +TS
25%-50%	Tinggi	STS +TS
50%-75%	Rendah	STS +TS
75%-100%	Sangat Rendah	STS +TS

Uji model dalam ini terdapat dua model yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu *Outer Model* (Model Pengukuran) dan *Inner Model* (Model Struktural).

- a. *Outer Model* atau Model Pengukuran mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Perancangan Model Pengukuran menentukan sifat indikator dari masing-masing variabel laten, apakah refleksif atau formatif, berdasarkan definisi operasional variabel (Jogianto dan Abdillah, 2015). Dalam evaluasi model pengukuran, dilakukan pengujian validitas konvergen (*convergent validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*), reliabilitas komposit (*composite reliability*), dan *Average Variance Extracted* (AVE).
- b. *Inner Model* atau Model Struktural menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Perancangan Model Struktural hubungan antar variabel laten didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian (Ghozali dan Latan, 2015). Evaluasi model struktural dilakukan uji *R-squared* (R²) dan uji estimasi koefisien jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif

Dari rata-rata keseluruhan, terlihat bahwa pernyataan dalam variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memperoleh skor Tidak Setuju (TS) sebesar 28,40% dan skor Sangat Tidak Setuju (STS) 26,23% sehingga total keduanya mendapatkan angka sebesar 54,63%, berada dalam interval skor 51%-75% dengan keterangan rendah. Dapat diartikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT Top Karir Indonesia rendah. Hal tersebut didukung dari skor pernyataan pada kuesioner yang menyatakan bahwa sebesar 67,53% karyawan kurang memiliki sikap inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, sebesar 61,04% karyawan kurang dapat bekerja sama dengan rekan kerja mereka dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, serta sebesar 63,64% karyawan kurang aktif terlibat dalam penyelesaian masalah, menganalisa ancaman serta melihat peluang bisnis demi keberlangsungan perusahaan.

Dari rata-rata keseluruhan terlihat bahwa pernyataan dalam variabel Keterlibatan Kerja memperoleh skor Tidak Setuju (TS) sebesar 29,38% dan skor Sangat Tidak

Setuju (STS) 28,90% sehingga jika di total keduanya mendapatkan hasil sebesar 58,28%, berada dalam interval skor 51%-75% dengan keterangan Rendah. Maka dapat dinyatakan bahwa Keterlibatan Kerja karyawan PT Top Karir Indonesia tergolong rendah. Hal ini didukung oleh skor pernyataan secara keseluruhan sebesar 67,53% karyawan kurang berusaha meminimalkan tingkat absensi dalam bekerja, sebesar 64,94% karyawan menganggap pekerjaan yang diberikan kepada mereka bukan merupakan prioritas dan sebesar 62,34% karyawan memiliki rasa semangat yang rendah dalam bekerja.

Dari rata-rata keseluruhan terlihat bahwa pernyataan dalam variabel Kepuasan Kerja karyawan memperoleh skor Tidak Setuju (TS) sebesar 36,62% dan skor Sangat Tidak Setuju (STS) 20,39% sehingga jika di total keduanya mendapatkan hasil sebesar 57,01%. Berada dalam interval skor 51%-75% dengan keterangan Rendah. Dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja karyawan PT Top Karir Indonesia masih Rendah. Hal tersebut didukung dari skor secara keseluruhan yang menyatakan bahwa sebesar 66,23% karyawan merasa kurang adanya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan bagi tiap karyawan yang ingin naik jabatan, sebesar 63,64% karyawan merasa rekan kerja di perusahaan kurang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, sebesar 61,04% karyawan merasa gaji yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan harapan mereka.

Hasil Penelitian

Evaluasi Outer Model

Pengujian outer model dalam PLS terdiri dari tiga uji, yaitu pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan *composite reliability, cronbach's alpha*.

Validitas Konvergen

Nilai validitas konvergen adalah nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Dalam model PLS, validitas konvergen dapat dikatakan valid apabila nilai *loading factor* > 0,5.

Matriks Perhitungan *Outer Loading*

Item	Outer Loading Minimum	Hasil Outer Loading	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)			
1	0.5	0.945	Valid
2	0.5	0.931	Valid
3	0.5	0.928	Valid
4	0.5	0.835	Valid
5	0.5	0.908	Valid
6	0.5	0.765	Valid
7	0.5	0.783	Valid
8	0.5	0.773	Valid
9	0.5	0.936	Valid
10	0.5	0.936	Valid
11	0.5	0.902	Valid
Keterlibatan Kerja (JI) (X1)			
1	0.5	0.892	Valid
2	0.5	0.870	Valid
3	0.5	0.836	Valid
4	0.5	0.918	Valid
5	0.5	0.790	Valid
6	0.5	0.810	Valid
7	0.5	0.805	Valid
8	0.5	0.858	Valid
Kepuasan Kerja (JS) (X2)			
1	0.5	0.950	Valid
2	0.5	0.947	Valid
3	0.5	0.946	Valid
4	0.5	0.941	Valid
5	0.5	0.942	Valid
6	0.5	0.885	Valid

7	0.5	0.904	Valid
8	0.5	0.702	Valid
9	0.5	0.711	Valid
10	0.5	0.913	Valid
11	0.5	0.859	Valid
12	0.5	0.951	Valid
13	0.5	0.930	Valid
14	0.5	0.936	Valid
15	0.5	0.874	Valid

Sumber: Data aplikasi SmarPLS versi 3.2.8

Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan perlu dilakukan untuk melihat validitas indikator dalam mengukur variabel latennya. Suatu indikator dinyatakan valid apabila mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan dengan *loading factor* korelasi indikator laten lainnya. Nilai *cross loading* harus $> 0,5$.

Matriks Perhitungan *Cross Loading*

	Organizational citizenship behavior (OCB) (Y)	Keterlibatan Kerja (JI) (X1)	Kepuasan Kerja (JS) (X2)
OCB1	0.945	0.536	0.487
OCB2	0.931	0.532	0.513
OCB3	0.928	0.519	0.476
OCB4	0.835	0.582	0.495
OCB5	0.908	0.551	0.479
OCB6	0.765	0.557	0.378
OCB7	0.783	0.545	0.422
OCB8	0.773	0.576	0.418
OCB9	0.936	0.541	0.485
OCB10	0.936	0.530	0.492
OCB11	0.902	0.544	0.542

J11	0.539	0.892	0.620
J12	0.493	0.870	0.659
J13	0.500	0.836	0.639
J14	0.548	0.918	0.637
J15	0.548	0.790	0.340
J16	0.541	0.810	0.345
J17	0.528	0.805	0.336
J18	0.522	0.858	0.667
JS1	0.499	0.642	0.950
JS2	0.509	0.585	0.947
JS3	0.518	0.579	0.946
JS4	0.479	0.562	0.941
JS5	0.441	0.542	0.942
JS6	0.432	0.515	0.885
JS7	0.444	0.513	0.904
JS8	0.509	0.560	0.702
JS9	0.483	0.564	0.711
JS10	0.523	0.562	0.913
JS11	0.424	0.515	0.859
JS12	0.485	0.567	0.951
JS13	0.496	0.551	0.930
JS14	0.482	0.556	0.936
JS15	0.461	0.500	0.874

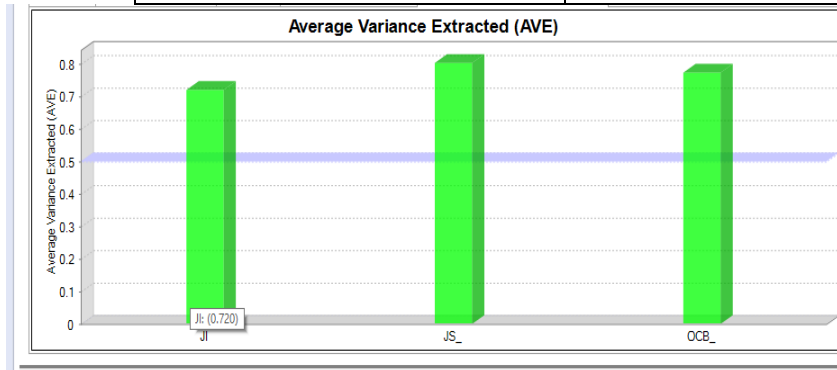
Sumber: Data aplikasi SmarPLS versi 3.2.8

Metode lain untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)* nilai yang disarankan sebagai penelitian awal adalah diatas 0,5. Berikut adalah nilai AVE dalam penelitian ini.

Matriks Perhitungan *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan

Organizational citizenship behavior (OCB) (Y)	0.773	Valid
Keterlibatan Kerja (X1)	0.720	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	0.803	Valid

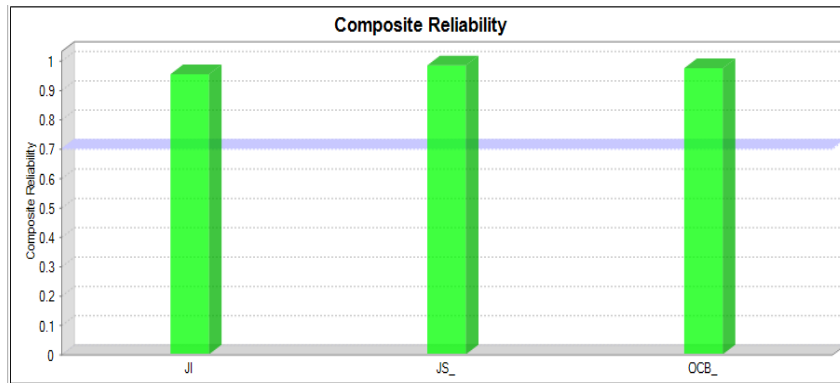


Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas, selanjutnya adalah uji keandalan tiap variabel eksogen. Uji keandalan pada outer model dapat diukur dengan dua kriteria yaitu *composite reliability* atau *cronbach's alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* diatas 0,7. Nilai tersebut dapat terlihat pada tabel dan grafik dibawah ini.

Matriks Perhitungan *Composite reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Organizational citizenship behavior (OCB) (Y)	0.974	Reliabel
Keterlibatan Kerja (X1)	0.953	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.984	Reliabel



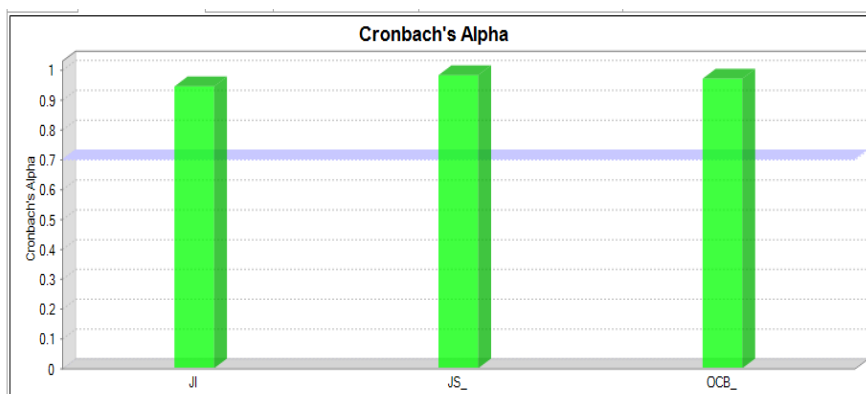
Gambar Composite Reliability

Sumber: Data aplikasi SmarPLS versi 3.2.8

Berdasarkan tabel dan gambar diatas, dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini yaitu Organizational citizenship behavior (OCB), Kepuasan Kerja, dan Keterlibatan Kerja, semuanya memiliki nilai *Composite Reliability* melebihi 0,7 yang dapat diartikan bahwa semua variabel reliabel.

Matriks Perhitungan *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Organizational citizenship behavior (OCB) (Y)	0.970	Reliabel
Keterlibatan Kerja (X1)	0.944	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.982	Reliabel



Gambar Cronbach's Alpha

Sumber: Data aplikasi SmarPLS versi 3.2.8

Berdasarkan tabel dan gambar diatas, dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini yaitu Organizational citizenship behavior (OCB), Kepuasan Kerja, dan Keterlibatan Kerja, semuanya memiliki nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,7 yang dapat diartikan bahwa semua variabel reliabel.

Tabel 4.9

Matriks Perhitungan Nilai R^2 & R^2 Adjusted

	R^2	R^2 Adjusted	kategori
→ OCB	0.426	0.410	Moderat



Gambar 4.8 R^2 & R^2 Adjusted

Sumber: Data aplikasi SmarPLS versi 3.2.8

R^2 seperti halnya pada R^2 regresi linier yaitu kemampuan konstruk eksogen menjelaskan variasi pada konstruk endogen. Ada 3 kriteria nilai R^2 yaitu : 0,67 artinya baik, 0,33 artinya moderat dan 0,19 lemah.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji t dengan taraf signifikansi sebesar 5% dan kriteria keputusan H_0 ditolak jika $p\text{-value} \leq 5\%$. Atau $t_{\text{statistik}} > t_{\text{tabel}} (1,96)$. Berikut adalah tabel koefisien jalur dan uji t.

Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Jl -> OCB_	0.470	0.484	0.107	4.405	0.000
JS_ -> OCB_	0.246	0.240	0.120	2.048	0.041

Gambar 4.9 Path Coefficients

Sumber: Data aplikasi SmarPLS versi 3.2.8

Tabel 5.0

Matriks Perhitungan Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Keterlibatan Kerja (X1) -> <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	0,470	0,484	0,107	4,405	0,000
Kepuasan Kerja (X2) -> <i>Organizational Citizenship</i>	0,246	0,240	0,120	2,048	0,041

<i>Behavior</i> (OCB) (Y)					
------------------------------	--	--	--	--	--

Hipotesis 1:

H₀ : Keterlibatan Kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT Top Karir Indonesia

H_a : Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) PT Top Karir Indonesia

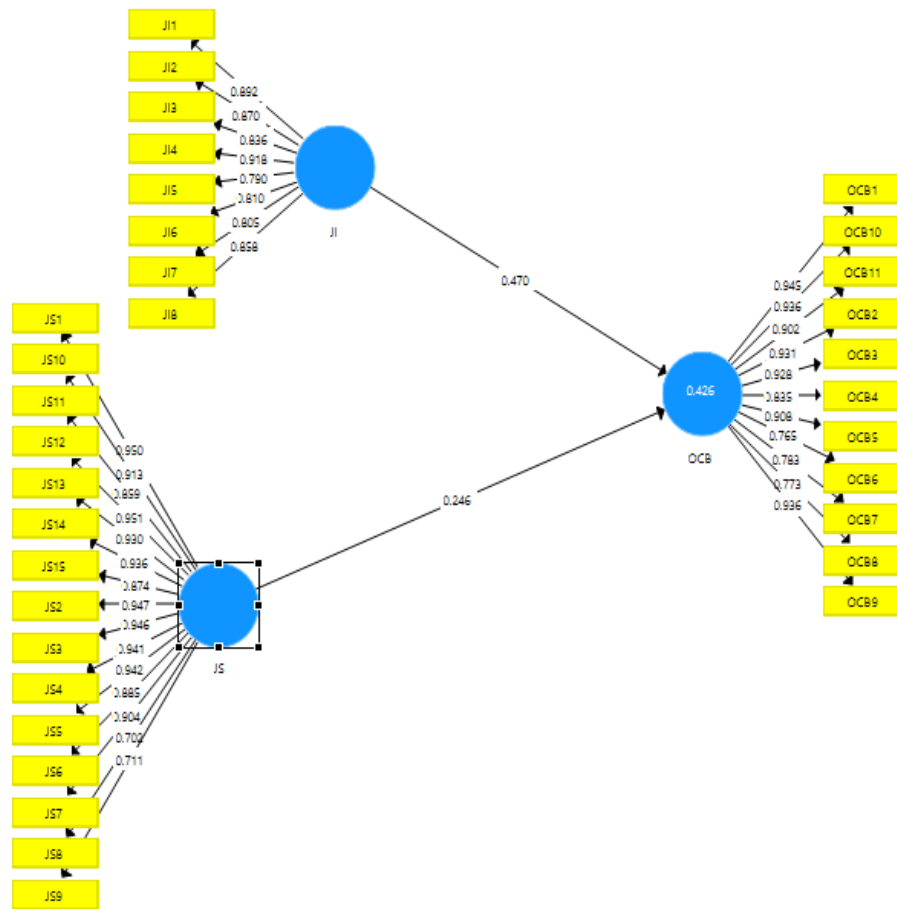
Berdasarkan estimasi bootstrap dengan menggunakan sampel 77 pada tabel diatas, didapatkan nilai T statistik untuk hipotesis pertama yaitu pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) sebesar 4,405 (lebih besar dari 1,96), dan nilai p-value $\leq 0,05$ sebesar 0,000 (lebih kecil dari $\alpha = 0,05$) maka H₀ hipotesis 1 ditolak dan H_a diterima, yang memiliki arti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keterlibatan Kerja terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) PT Top Karir Indonesia.

Hipotesis 2:

H₀ : Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT Top Karir Indonesia.

H_a : Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT Top Karir Indonesia.

Berdasarkan estimasi bootstrap dengan menggunakan sampel 77 pada tabel diatas, didapatkan nilai T statistik untuk hipotesis kedua yaitu Kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) sebesar 2,048 (lebih besar dari 1,96), dan nilai p-value $\leq 0,05$ sebesar 0,041 (lebih kecil dari $\alpha = 0,05$) maka H₀ dari hipotesis 2 ditolak dan H_a diterima, yang memiliki arti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan kerja terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) PT Top Karir Indonesia.



Gambar 5.0. Model PLS

Sumber: Data aplikasi SmarPLS versi 3.2.8 (2021)

Berdasarkan gambar diatas diperoleh nilai koefisien jalur untuk model structural atau *inner model* dengan persamaan sebagai berikut:

$$\eta = 0.470 \xi_1 + 0.246 \xi_2 + \zeta$$

Keterangan:

η adalah variabel endogen

ξ adalah variabel eksogen

ζ adalah variabel residual

Dari hasil perhitungan regresi sebelumnya didapatkan bahwa kedua hasil ditemukan berpengaruh dan signifikan yaitu untuk hipotesis pertama pengaruh keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya, setiap naiknya keterlibatan kerja satu satuan maka akan mengakibatkan naiknya *organizational citizenship behavior* sebesar 0,470 satuan. Selanjutnya pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya, setiap naiknya kepuasan kerja satu satuan maka akan mengakibatkan *organizational citizenship behavior* naik sebesar 0,246 satuan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Keterlibatan Kerja pada karyawan PT Top Karir Indonesia dapat disimpulkan secara keseluruhan masih tergolong dalam kategori rendah.
2. Kepuasan Kerja pada karyawan PT Top Karir Indonesia secara keseluruhan dapat disimpulkan tergolong dalam kategori rendah.
3. *Organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimiliki karyawan PT Top Karir Indonesia secara keseluruhan tergolong dalam kategori rendah.
4. Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) Karyawan PT Top Karir Indonesia.
5. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) Karyawan PT Top Karir Indonesia.

Saran

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan subjek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan subjek/tempat penelitian yang sama atau dengan menggunakan variabel OCB dengan variabel bebas yang berbeda.
2. Perusahaan memberikan arahan mengenai rantai komando yang jelas sehingga karyawan bisa menunjukkan rasa hormat terhadap rekan kerja maupun atasan lebih baik lagi. Selain itu dengan memberikan kesempatan yang sama bagi para anggota rapat untuk menyuarakan pendapatnya. Dan untuk meningkatkan kreativitas karyawan bisa dilakukan lewat *games* dan kompetisi dimana akan ada *reward* untuk karyawan dengan ide/solusi terbaik dalam kompetisi tersebut.
3. Perusahaan bisa mengadakan seminar (web seminar), melakukan evaluasi secara rutin dan periodik, dengan memberikan kritik dan masukan serta mengapresiasi kinerja karyawan yang sudah baik untuk meningkatkan *response to work*.

Selanjutnya, meningkatkan tanggung jawab karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan lewat konsekuensi yang diberikan terhadap karyawan yang lalai terhadap tugas dan *deadline* pekerjaan

2. Perusahaan dapat meningkatkan dan mempertahankan kualitas kegiatan rekrutmen perusahaan, dengan menetapkan kualifikasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dimiliki perusahaan sehingga karyawan yang bekerja merasa bahwa pekerjaan yang mereka miliki sesuai dengan kemampuan mereka. Selain itu untuk meningkatkan kemampuan dan pemahaman tugas karyawan, perusahaan perlu melakukan *training* dan *coaching* untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. & Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) – Alternatif Structural Equation Model (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Anggraini, D., Juniary, A., Rachmawati, & Pradani, A. I. (2017). Pengaruh Need of Affiliation (N-Aff) dan Keterlibatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Generasi Millennial (Gen Y) Perusahaan Informasi Dan Komunikasi Di Palembang. 111–120.
- Bekerja di Startup vs Korporasi, Mana Lebih Menguntungkan?. (2017, May 29). *Cekaja.com*. Diakses dari <https://www.cekaja.com/info/bekerja-di-startup-vs-korporasi-mana-lebih-menguntungkan>
- Cooper and Schindler. (2011). *Business Research Methods*. 11th edition. New York: McGraw Hill Companies.
- Fadholi, A. (2013). Influence Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Job Satisfaction in PT. Pembangunan Jawa-Bali Unit Pembangkit Gresik.
- Ghozali, Imam., & Latan, Hengky. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cetakan 1, Bandung: Alfabeta.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta
- Kim, Y., Dyne, L. Van, Kamdar, D., & Johnson, R. E. (2013). Organizational Behavior and Human Decisi on Processes Why and When Do Motives Matter? An integrative model of motives , role cognitions , and social support as predictors of OCB. *Organizational Behavior and Human Decision*. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2013.03.004>.

- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 3540–3569.
- Naway, F. A., & Haris, I. (2017). *The Effect of Career Development , Perception of Organizational Justice and Job Satisfaction on Teacher's Organizational Citizenship Behavior*. 7(2), 17–21.
- Organ, D. (2009). Organizational Citizenship Behavior : It ' s Construct Clean-Up Time Organizational Citizenship Behavior : It ' s Construct Clean-Up Time. *Human Performance, January 2012*, 37–41. <https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. London: Sage Publications.
- Priansa, Donni. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Pudjiomo, W. S., & Sahrah, A. (2019). Pengaruh Iklim dan Keterlibatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai. 21(2), 78–88. doi:<https://dx.doi.org/10.26486/psikologi.v21i2.878URL>.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). Management and organization. In *Surface Mining*. <https://doi.org/10.1201/b22034-6>
- Robbins. P., & Judge. A. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Smith, C.S., Dipboye, R.L., & Howell, W.C. (2017). *Understanding Industrial and Organizational Behavior*. USA: Winston Inc.
- Swagaretha K, Y., Winarno, A., & Juariyah, L. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 21(2), 225–230. doi: <https://doi.org/10.17977/um042v21i2p225-230>
- Wirawan, M. H. (2018). *TAZKIYA Journal of Psychology , Vol 6 No 2, Oktober 2018*. 6(2), 219–232.
- Wirawan. 2014. *Teori Kepemimpinan. Ilmu prilaku, Bandung*. Penerbit Alfabeta.