

# **PENGARUH KETERIKATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP OCB (*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*) PADA KARYAWAN PT. RIZKI ASA BUANA**

**Imaduddin Al Azzam**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

[imad.kilz@gmail.com](mailto:imad.kilz@gmail.com)

**Widya Parimita**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

[widya\\_parimita@unj.ac.id](mailto:widya_parimita@unj.ac.id)

**Christian Wiradendi Wolor**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

[christianwiradendi@unj.ac.id](mailto:christianwiradendi@unj.ac.id)

## **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah: Pertama untuk mengetahui gambaran work engagement, kepuasan kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT. Rizki Asa Buana. Kedua Untuk mengetahui pengaruh Work Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT. Rizki Asa Buana. Ketiga Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT. Rizki Asa Buana. Terakhir Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Job Engagement dan Job Satisfaction terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT. Rizki Asa Buana. Penelitian ini dilakukan pada 135 karyawan PT. Rizki Asa Buana di Jl. Manggul jaya no.9 (basis 4) cikiwul, bantar gebang. Bekasi 17152. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey dan wawancara yaitu dengan mewawancarai karyawan satu persatu dan menyebarkan kuesioner yang kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan eksplanatori. Hasil yang diperoleh dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Work Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior dan pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dan model penelitian Job Engagement dan Kepuasan Kerja dapat memprediksi Organizational Citizenship Behavior. di Pt. Rizki Asa Buana yang berada di Jl. Manggul jaya no.9 (basis 4) cikiwul, bantar gebang. Bekasi 17152 dengan nilai Fhitung > Ftabel ( $62,091 > 2,70$ ) dan signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ).

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

## PENDAHULUAN

Masalah dengan rendahnya tingkat OCB dapat terjadi di setiap perusahaan, termasuk PT. Risky Asa Buana. Berdasarkan data yang diolah peneliti, peneliti juga melakukan wawancara dengan karyawan di PT. RAB. Mengenai OCB, karyawan menjelaskan bahwa family gathering di perusahaan ini jarang diadakan sehingga kedekatan antar karyawan kurang baik dan keinginan untuk saling membantu antar karyawan masih kurang. Karyawan mengeluh bahwa ketika karyawan memiliki izin atau sakit, dia merasa tidak ada yang membantu atau menangani pekerjaan. Sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak selesai sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini juga termasuk dalam dimensi OCB yaitu Altruisme, Altruisme adalah perilaku individu yang ingin membantu individu lain dalam bekerja di suatu perusahaan tanpa imbalan. Selanjutnya seperti halnya Altruism, yang mendukung OCB terdapat dimensi Conscientiousness, conscientiousness adalah adanya peran individu dalam menjalankan peran dan tugas yang seharusnya dilakukan oleh orang lain dalam suatu perusahaan menurut (Podsakoff et al., 2005).

Peneliti juga memperoleh data tambahan terkait OCB yaitu data pengunduran diri karyawan PT. Rizki Asa Buana memaknai suatu bentuk intoleransi karyawan terhadap perusahaan yang mungkin kurang ideal bagi karyawan, sehingga karyawan tersebut memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Hal ini juga berbanding terbalik dengan salah satu dimensi OCB. Dimensi ini adalah sportivitas, sportivitas adalah kesediaan untuk menoleransi ketidaknyamanan yang sering terjadi dan resiko pekerjaan yang dilakukan tanpa mengeluh menurut (Gautama Siregar, 2018). Berikut adalah data karyawan keluar yang dikelola oleh peneliti:

**Gambar 1 : Data karyawan keluar PT. Rizki Asa Buana**



Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, terdapat beberapa karyawan yang keluar dari perusahaan (gambar 1), pada gambar tersebut terlihat masih ada karyawan yang tidak memaknai sikap toleransi terhadap perusahaan yang dinaunginya. Perusahaan dinilai kurang ideal dan masih belum sejalan dengan visi dan misinya, sehingga bertentangan dengan salah satu kategori dimensi OCB, yaitu *sportmanship*.

Berdasarkan pengertian sportivitas yang telah diuraikan di atas menunjukkan bahwa tindakan mengundurkan diri oleh karyawan merupakan suatu bentuk ketidaknyamanan, niat mengundurkan diri atau turn over itu sendiri

merupakan tindakan meninggalkan seorang karyawan dari suatu perusahaan yang terjadi karena adanya keinginan dari karyawan. karyawan itu sendiri atau perusahaan yang ingin mengeluarkannya menurut (Saeed et al., 2014). Jika karyawan memiliki sportivitas yang tinggi, karyawan akan terus bekerja untuk perusahaan terlepas dari keluhan yang mereka miliki dan akan terus memberikan kontribusi yang tinggi bagi perusahaan.

Peneliti pun melakukan wawancara terkait keterikatan kerja dan kepuasan kerja. Untuk keterikatan kerja, karyawan merasa kurang semangat dalam mengerjakan pekerjaannya karena pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan terlalu berat sehingga pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan terhadap karyawan tersebut terbengkalai atau selesai diluar waktu yang di tentukan karena karyawan tidak memiliki keseriusan, antusias dan gigih dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Dari masalah tersebut senada dengan dimensi keterikatan kerja yang di jelaskan oleh Schaufeli et al., (2006) yaitu *Vigor, Dedication* dan *Absorption*.

Selanjutnya peneliti mewawancarai terkait variabel kepuasan kerja, Dimana Karyawan menjelaskan bahwa mereka merasa gaji yang mereka dapatkan dari perusahaan kurang sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan. Lalu ada beberapa karyawan yang sudah bekerja di perusahaan tersebut selama 5 sampai 10 tahun tetapi mereka tidak mendapatkan promosi sesuai yang di harapkan. Selanjutnya karyawan merasa kurang di bimbing oleh atasan sehingga karyawan tidak merasa adanya kedekatan antara atasan dan bawahan. Dari masalah tersebut senada dengan dimensi kepuasan kerja yang di jelaskan oleh Luthans (2006) yaitu *Supervision, Promotion, Pay*.

Kemudian peneliti pun melakukan uji pra riset terhadap 25 karyawan PT. Rizki Asa Buana dengan gambaran umum responden terdiri dari 16 orang laki – laki dan 9 orang perempuan. 12 orang responden berusia antara 23 – 30 tahun, 8 orang responden berusia 31 – 40 tahun, dan 5 tahun responden berusia 41 – 45 tahun. Serta 20 responden merupakan karyawan tetap dan 5 responden karyawan kontrak dengan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan perusahaan untuk mengetahui, kenapa para karyawan lebih memilih resign dari pada bertahan di perusahaan.

Berdasarkan hasil kuesioner pra riset menunjukan bahwa variable pertama yaitu keterikataan kerja di perusahaan tersebut masih terbilang rendah, hal ini di sinyalir karena para karyawan masih belum merasa bahwa dirinya terikat dengan perusahaan tempat mereka bekerja, keterikatan kerja sendiri merupakan dimensi dasar yang dapat memperkuat perilaku karyawan yang berorientasi dalam mencapai tujuan dengan semangat yang tinggi, rasa antusias, serta bangga akan pekerjaan yang menjadi profesinya kini akibatnya karyawan akan merasa terikat dengan pekerjaan maupun perusahaannya menurut Deviyanti et.al, (2015). Dimana menurut Kataria et al. (2012) juga menunjukan bahwa keterikatan kerja berpotensi mendorong OCB. Sama halnya menurut (Ferdiansyah, 2018) Keterikatan kerja merupakan pengembangan dari 2 konsep terdahulu yaitu Komitmen dan OCB. Karyawan yang tidak memberikan loyalitas dirinya secara penuh terhadap perusahaan seperti tidak bersemangat dalam bekerja, tidak adanya keinginan untuk meluangkan waktunya untuk melakukan pekerjaan dan tidak adanya kemauan belajar demi kemajuan perusahaan tersebut.

Variabel kedua yaitu kepuasan kerja juga masih terbelah rendah yakni di bawah 50%. Kepuasan kerja sendiri merupakan penilaian dan sikap seorang individu terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antara rekan kerja, serta hubungan social yang terjadi dalam lingkungan kerja menurut Tania et.al, (2013). Sama halnya menurut Nkeobuna Nnah Ugoani (2018) kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB dengan pengaruh terbesar terhadap dimensi *Pay* (gaji), diyakini gaji dapat memotivasi perilaku dan pola kinerja, dimana dapat di asumsikan bahwa karyawan yang memiliki gaji tinggi pasti memiliki kinerja yang lebih baik dan begitupun sebaliknya. Karyawan di nilai merasa kurang puas atas pekerjaan dan kebijakan perusahaan. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan, karyawan menjadi kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, kurang mencintai pekerjaan dan perusahaan. Faktor seperti kurangnya tunjangan yang di berikan perusahaan, sulitnya untuk mendapatkan promosi jabatan dan kurangnya dukungan yang baik antar sesama rekan kerja menjadi pemicu kurang terciptanya kepuasan kerja di dalam diri karyawan.

Keterikatan kerja dan kepuasan kerja merupakan 2 faktor pendukung terciptanya OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), karyawan yang merasakan kepuasan atas pekerjaannya akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan bersedia melakukan pekerjaan diluar tugasnya menurut Fauziridwan et al (2018). Karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi akan menunjukkan perilaku usaha dengan memberikan lebih banyak waktu, upaya, dan inisiatif dalam pekerjaannya serta untuk berkontribusi pada organisasinya menurut Affandi et al., (2019). Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, serta terikat atas pekerjaannya dan organisasi yang dinanunginya akan bersedia melakukan pekerjaan lebih dari tugas seharusnya secara sukarela tanpa mengharapkan imbalan dari organisasi atau perusahaan (bersedia melakukan *OCB*). Meskipun perusahaan berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada karyawannya, namun tidak sedikit karyawan yang masih memiliki kendala untuk mencapai kepuasan kerja dan keterikatan kerja berdasarkan beberapa faktor yang telah sebagian dijabarkan diatas, sehingga OCB akan sulit terbentuk pada para karyawan perusahaan tersebut.

Untuk menciptakan OCB dalam diri masing-masing karyawan yang dibutuhkan adalah adanya “kepuasan kerja dan keterikatan kerja karyawan”. Oleh karenanya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh Keterikatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) pada karyawan di perusahaan PT. Rizki Asa Buana.

## **KAJIAN TEORITIK**

### ***Organizational Citizenship Behavior***

OCB menurut Putri & Utami (2017) merupakan istilah bagi karyawan yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan, dan kesuksesan suatu organisasi didukung juga oleh

perilaku para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Untuk menciptakan karyawan yang berdedikasi tinggi, perusahaan harus mengutamakan karyawannya sehingga mampu meningkatkan efektifitas organisasi menurut Rohayati (2014). Dan juga hal ini didukung oleh Kusdi (2011) yang menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat tercipta salah satunya melalui budaya organisasi.

*Organizational Citizenship behavior* adalah kontribusi pekerja “diatas dan lebih dari” *job description* formal yang dilakukan secara sukarela, yang secara formal tidak diakui oleh sistem *reward* dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi menurut Rohayati (2014).

Perilaku Keanggotaan Organisasi (OCB) adalah kontribusi pribadi yang melampaui persyaratan suatu peran di tempat kerja dan dihargai dengan memperoleh kinerja tugas. OCB melibatkan berbagai perilaku, termasuk membantu orang lain secara sukarela, melakukan tugas tambahan, dan mematuhi aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku tersebut menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku pro sosial yaitu perilaku sosial yang positif menurut Podsakoff et al (2005).

Menurut Titisari (2014) mendefinisikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem Reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, peneliti mensitesikan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela yang dilakukan karyawan untuk membantu rekan kerja maupun perusahaan dan perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal yang dilakukan oleh karyawan dan turut berperan dalam kesuksesan organisasi tersebut.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Podsakoff et al (2005) yaitu *Altruism, Conscientiousness, Civic Virtue, Sportmanship, Courtesy*, dimensi tersebut juga telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya adalah Tang et.al (1998), Soegandhi et al (2013) dan Ikonne (2013).

### ***Keterikatan Kerja***

Menurut Bakker & Leiter (2010) Keterikatan kerja adalah suatu keadaan positif individu yang dapat dicirikan dengan adanya semangat, dedikasi, dan penghayatan terhadap pekerjaan. Saat ini, karyawan juga harus mau bekerja sama, memberikan bantuan, bertukar saran, lebih berpartisipasi dan berpartisipasi aktif dalam organisasi. Untuk dapat menciptakan individu-individu berprestasi tersebut, karyawan harus menjaga hubungan dekat dengan perusahaan yang mereka lindungi agar dapat melakukan tugas-tugas selain tugasnya. Hal ini sebenarnya adalah hasil dari loyalitas yang tinggi kepada perusahaan.

Sedangkan Menurut Albrecht (2010) mengemukakan bahwa keterikatan kerja adalah suatu keadaan motivasi positif dan berenergi yang berhubungan dengan pekerjaan dan keinginan murni karyawan untuk mengontribusikan peran kerja dan kesuksesan organisasi. Karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat dipisahkan dan karyawan yang berprestasi dan inovatif merupakan

faktor yang paling menunjang bagi keberhasilan perusahaan atau organisasi tersebut. Karyawan diharapkan tidak hanya bekerja sesuai dengan uraian tugas yang diberikan, tetapi juga dapat mengoptimalkan pekerjaannya.

Selanjutnya menurut Djasa et al (2020) keterikatan kerja adalah kondisi positif yang dialami oleh karyawan dalam pekerjaan mereka dan ditunjukkan dengan sifat keterlibatan tenaga kerja dalam melaksanakan tugas mereka. Sama halnya menurut Aldrin & Merdiaty (2019) keterikatan kerja adalah kondisi pikiran positif serta memuaskan terkait pekerjaan yang ditandai antusias, penghayatan serta memiliki dedikasi yang mana akan menekankan wawasan karyawan tentang pekerjaan mereka dan hasilnya akan meningkatkan kreativitas ditempat kerja. Ini berarti adanya keterikatan kerja mampu menunjukkan sebuah kondisi positif dimana karyawan merasa adanya keterlibatan tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya,

Menurut Schaufeli et.al. (2006) menyatakan keterikatan kerja sendiri merupakan pandangan hidup positif, pemikiran tentang kesatuan hubungan kerja yang dicirikan dengan adanya semangat, dedikasi yang tinggi, dan penghayatan.

Dan Solichin (2018) menyatakan Jika karyawan memiliki *sense of belonging* yang tinggi terhadap organisasi maka akan menambah tiga perilaku umum yang dapat meningkatkan kinerja organisasi: yang pertama mengatakan (mengatakan) artinya karyawan akan memberikan pendapat kepada organisasi dan rekan kerja, serta memberikan pendapat kepada karyawan dan calon pelanggan. Yang kedua karyawan akan tetap bekerja di organisasi meskipun mereka memiliki kesempatan untuk bekerja di tempat lain. Dan ketiga yaitu upaya yang berarti bahwa karyawan akan mencurahkan lebih banyak waktu, energi, dan inisiatif untuk organisasi.

Dari definisi di atas, peneliti mensintesisakan Keterikatan Kerja adalah merupakan suatu sikap atau perasaan terikat karyawan terhadap organisasinya yang memiliki dampak positif terhadap perusahaan, dimana karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya diperusahaan tersebut.

Pada variable Keterikatan Kerja , peneliti menggunakan dimensi *Vigor, Dedication, Absorption* yang dikemukakan oleh Schaufeli et al., (2006), Chaudhary et.al, (2017).

### ***Kepuasan Kerja***

Kepuasan kerja menurut Wibowo (2015) adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tepat pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dengan apa yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan terhadapnya, dan apa yang telah dirinya lakukan untuk perusahaan akan menciptakan suatu kondisi yang dinamakan kepuasan kerja. Apabila karyawan telah memiliki kepuasan kerja dirinya akan mengikuti pekerjaan secara teratur, bekerja keras dan akan tetap menjadi karyawan atau anggota dalam organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai dalam bekerja dan menurut Usman (2011) menyatakan kepuasan kerja

adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu.

Kepuasan kerja sendiri merupakan penilaian dan sikap seorang individu terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar rekan kerja, serta hubungan social yang terjadi dalam lingkungan kerja Tania & Sutanto (2013).

Pendapat ahli lainnya Robbins et.al (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik individu tersebut. Perasaan positif karyawan akan meningkatkan pula tingkat kepuasan kerjanya, sebaliknya perasaan negative karyawan akan menurunkan bahkan dapat menghilangkan kepuasan kerja. Beda halnya menurut (Asrunputri, 2018) kepuasan kerja merupakan perilaku seseorang yang memiliki respon emosional terhadap pekerjaannya.

Pada variable Kepuasan Kerja, peneliti menggunakan dimensi pekerjaan, penyalah, promosi, teman sekerja dan gaji. Dimensi tersebut pun sudah di gunakan oleh Luthans (2006), Puspitawati & Riana, (2014), Smith (2017), Kerdngern et.al, (2017).

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat tercipta apabila sudah tidak adanya lagi perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsi yang dimilikinya dengan kenyataan yang ada, karena batas minimum yang diinginkannya telah tercapai atau terpenuhi. Dengan kata lain kepuasan kerja juga menunjukkan tingkat harapan individu atas terpenuhinya psikologis orang tersebut.

### **Kerangka konseptual**

#### **H1: Employee engagement mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi (OCB)**

Penelitian yang dilakukan oleh Solichin (2018) menyatakan bahwa employee engagement berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Kasinathan et.al, (2016) juga menyatakan bahwa employee engagement berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Affandi et al., (2019) menunjukkan bahwa employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi.

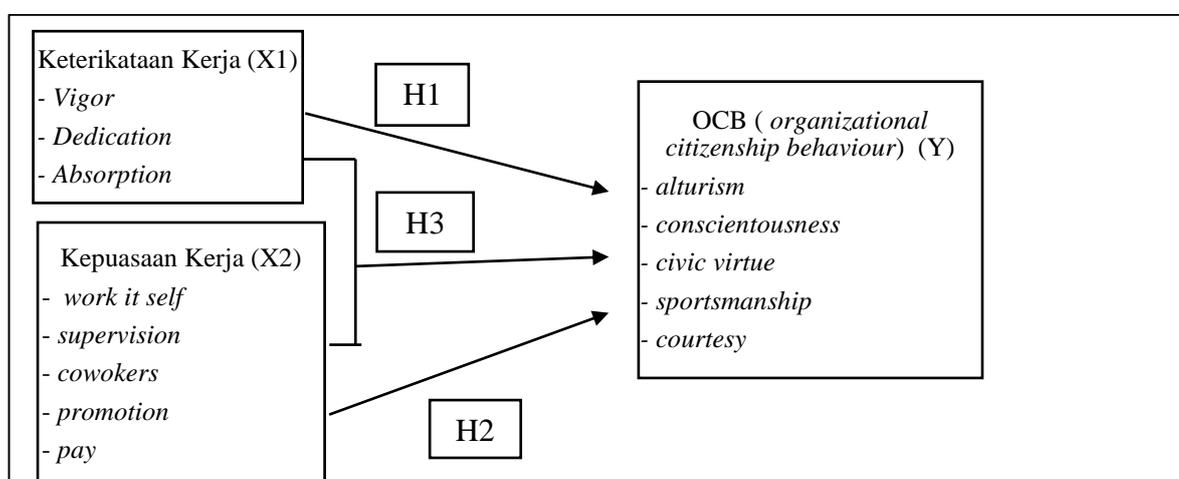
#### **H2: Kepuasan kerja mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional (OCB)**

Penelitian yang dilakukan oleh Saxena et al., (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Waspodo (2019) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional. Namun penelitian yang dilakukan oleh Ningsih rt.al, (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional.

### H3: Employee engagement dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB)

Penelitian yang dilakukan oleh Claudia et.al (2013) dan Rohayati (2014) menunjukkan bahwa employee engagement dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Namun, penelitian yang dilakukan oleh Affandi et al., (2019) dan Ningsih rt.al, (2014) menunjukkan bahwa employee engagement dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

**Gambar 2 : Model Penelitian**



## METODOLOGI PENELITIAN

Populasi menurut Gujarati (2011) dalam Setyawan et al. (2020) adalah himpunan semua kemungkinan hasil yang dapat dikaitkan dengan eksperimen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 135 orang yang bekerja di PT. Rizki Asa Buana. Menurut Sekaran & Bougie, (2009) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dan peneliti menggunakan non-probability sampling. Non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap elemen atau anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel ini meliputi sampling sistematis, kuota, kebetulan, purposive, jenuh dan bola salju.

Dalam penelitian ini terdapat 45 indikator/pernyataan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert menurut Sekaran & Bougie (2009) dirancang untuk menguji seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada skala empat poin. Dengan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi variabel indikator. Indikator-indikator tersebut digunakan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan atau pertanyaan. Dalam penelitian ini akan menggunakan skala Likert

dengan interval 1 sampai 4, mengacu pada Sugiyono (2015) yang menyatakan mana yang dianggap lebih tepat dan sesuai dengan keadaan karena jika menggunakan interval 1 sampai 5, hasilnya penelitian ini dikhawatirkan akan bias karena sebagian besar responden akan memilih jawaban yang netral sehingga sulit untuk menarik kesimpulan maupun penilaian dari kriteria tersebut. Jika arah penilaian semakin ke kanan menunjukkan pendapat “Sangat Setuju” yang artinya semakin kuat. Jika arah penilaian semakin ke kiri menandakan opini “Sangat Tidak Setuju” yang artinya semakin melemah.

Sekaran & Bougie (2009) menyatakan bahwa Data Primer adalah sesuatu yang merujuk pada informasi yang diperoleh secara langsung oleh peneliti tentang variabel-variabel yang diminati untuk tujuan penelitian tertentu. Dalam pengumpulan data primer, peneliti menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Deskriptif**

#### ***Organizational Citizenship Behavior***

Secara keseluruhan jika dibandingkan dengan bobot skor kriteria variabel, dapat dilihat bahwa persentase jumlah jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju yang diberikan oleh para responden yaitu sebesar 93,7%, artinya bahwa variabel OCB masuk dalam katagori sangat rendah. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa adanya OCB yang sangat rendah pada karyawan di perusahaan tersebut. Hasil ini di dukung oleh dimensi *Civic Virtue* dimana pada indikator membaca dan mendengar pengumuman serta memo yang di sampaikan rekan kerja dapat di simpulkan bahwa karyawan merasa tidak membaca dan mendengar pengumuman serta memo yang di sampaikan rekan kerja. Hal seperti ini dapat merugikan perusahaan apabila tetap berlanjut, maka dari itu perlu adanya perhatian lebih dari perusahaan, agar karyawan bisa lebih membaca dan mendengarkan pengumuman serta memo yang di sampaikan oleh rekan kerja.

#### ***Keterikatan Kerja***

Secara keseluruhan apabila dibandingkan dengan skor kriteria variabel, dapat dilihat bahwa persentase jumlah jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju yang di berikan oleh responden yaitu sebesar 60,6%, artinya bahwa variabel Keterikatan Kerja masuk kedalam katagori rendah. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa adanya Keterikatan Kerja yang rendah pada karyawan di perusahaan tersebut. Hasil ini juga di dukung oleh dimensi *Absorption* dimana pada indikator fokus dalam bekerja dapat disimpulkan bahwa adanya karyawan yang merasa tidak fokus dalam pekerjaan. Hal seperti ini dapat merugikan perusahaan apabila tetap berlanjut, maka dari itu perlu adanya perhatian lebih dari perusahaan, agar karyawan merasa fokus dan menghayati dalam melakukan pekerjaan.

### ***Kepuasan Kerja***

Secara keseluruhan jika dibandingkan dengan bobot skor kriteria variabel, dapat dilihat bahwa persentase jumlah jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju yang diberikan oleh para responden yaitu sebesar 92,4% yang artinya bahwa Kepuasan Kerja masuk dalam katagori sangat rendah. Hal tersebut juga di dukung oleh dimensi pekerjaan dengan intikator tertinggi yaitu puas dengan pekerjaan dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya. Hal seperti ini dapat merugikan perusahaan apabila tetap berlanjut, maka dari itu perlu adanya perhatian lebih dari perusahaan, agar karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaan.

### ***Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda***

#### ***Hasil Uji t***

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,954	2,453		2,020	,045
	Keterikatan Kerja	,491	,064	,506	7,712	,000
	Kepuasan Kerja	,425	,080	,348	5,295	,000

a. Dependent Variable: OCB

Adapun rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

#### **Rumusan Hipotesis 1 (H1)**

##### **Hipotesis 1:**

H<sub>0</sub>: Keterikatan kerja tidak berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

H<sub>a</sub> : Keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

#### **Rumusan Hipotesis 2 (H2)**

H<sub>0</sub>: Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

H<sub>a</sub> : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

.Dasar dari dari pengambilan keputusan adalah membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  adalah sebagai berikut:

variabel keterikatan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,712. Nilai  $t_{hitung}$  variabel keterikatan kerja kemudian dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ . Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,712 > 1,997$ . Signifikansi pada variabel keterikatan kerja sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,295. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Kepuasan Kerja kemudian dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ . Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,295 > 1,997$ . Signifikansi pada variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

### ***Hasil Uji Regresi Linear Berganda***

Berdasarkan Tabel 8, persamaan regresi linier yang didapat adalah  $Y = 4,954 + 0,491X_1 + 0,425X_2$ . Arti angka-angka persamaan di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi variabel keterikatan kerja bernilai positif, yaitu 0,491. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skor keterikatan kerja, maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,491 skor dengan variabel Kepuasan Kerja tetap.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja bernilai positif, yaitu 0,425. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skor Kepuasan Kerja maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,425.

### ***Hasil Uji F***

Uji F perlu dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara keterikatan kerja dan Kepuasan Kerja atau simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Kriteria pengambilan keputusan:

$H_0$  : Variabel independen keterikatan kerja dan Kepuasan Kerja tidak dapat memprediksi model terhadap variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior*.

$H_a$  : Variabel independen keterikatan kerja dan Kepuasan Kerja dapat memprediksi model terhadap variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan uji F:

1.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$
2.  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Berdasarkan signifikansi:

1.  $H_0$  diterima jika signifikansi  $> 0,05$
2.  $H_0$  ditolak jika signifikansi  $< 0,05$

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1800,982	2	900,491	62,091	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1914,351	132	14,503		
	Total	3715,333	134			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja

Pada Tabel 2, Fhitung yang diperoleh sebesar 62,091. Nilai Fhitung kemudian dibandingkan dengan nilai Ftabel, yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau  $3-1 = 2$ , dan df 2 (n-k-1) atau  $135-2-1$ . Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat Ftabel sebesar 2,70, dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Signifikansi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah  $H_0$  ditolak atau variabel independen keterikatan kerjadan Kepuasan Kerja dapat memprediksi model terhadap variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior*.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,696 <sup>a</sup>	,485	,477	3,808

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja

b. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan tabel diperoleh nilai R<sup>2</sup> (R square) sebesar 0,485 atau (48,5%). Hal ini menunjukkan bahwa 48,5% *Organizational Citizenship Behavior* dijelaskan

oleh faktor Keterikatan Kerja, dan Kepuasan Kerja sedangkan sisanya sebesar 51,5% dijelaskan oleh variabel lain.

## **KESIMPULAN**

Deskripsi Job Engagement, Job Satisfaction dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Pt. Rizki Asa Buana: Work Engagement pada karyawan di Pt. Rizki Asa Buana tergolong rendah, artinya masih banyak pegawai yang merasa tidak terikat dengan pekerjaannya. Kesimpulan ini didapat dari tiga dimensi pengaruh terbesar dalam penelitian, yaitu: Pertama, dimensi Penyerapan, dimana pada indikator fokus dalam bekerja dengan pernyataan saya tenggelam dalam pekerjaan ini. Dua dimensi Dedikasi merupakan indikator Tantangan dalam bekerja dengan pernyataan saya senang tertantang dalam melakukan pekerjaan ini. Ketiga dimensi Vigor tersebut merupakan indikator dari Resilience dalam bekerja dengan pernyataan I memiliki work resistance yang tinggi. Berdasarkan 3 dimensi di atas, dapat disimpulkan bahwa kehadiran karyawan yang merasa tidak fokus dalam bekerja merupakan pengaruh terbesar pada variabel Job Engagement. Hal seperti ini dapat merugikan perusahaan jika terus berlanjut, oleh karena itu perlu adanya perhatian yang lebih dari perusahaan, agar karyawan merasa fokus dan hidup dalam melakukan pekerjaannya.

Kepuasan Kerja pada karyawan di Pt. Rizki Asa Buana masih tergolong rendah, artinya masih banyak pegawai yang kurang puas dengan pekerjaannya. Kesimpulan ini diperoleh dari tiga dimensi pengaruh terbesar dalam penelitian, yaitu: Pertama, dimensi bekerja dengan indikator yaitu perasaan puas terhadap pekerjaan dengan pernyataan bahwa saya puas dengan tugas yang diberikan. Baik Rekan Kerja dengan indikator Hubungan dengan rekan kerja berjalan baik dengan pernyataan. Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik, tiga dimensi atasan dengan indikator. Komunikasi antara bawahan dan atasan berjalan baik dengan pernyataan. Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. Berdasarkan 3 dimensi di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya menjadi pengaruh terbesar pada variabel Kepuasan Kerja. Hal seperti ini dapat merugikan perusahaan jika terus berlanjut, oleh karena itu perlu adanya perhatian yang lebih dari perusahaan, agar karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya.

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada karyawan Pt. Rizki Asa Buana masih tergolong rendah, artinya masih banyak pegawai yang belum memiliki inisiatif dan kesadaran kerja yang tinggi. Kesimpulan ini didapat dari tiga dimensi pengaruh terbesar dalam penelitian, yaitu: Pertama, dimensi Civic Virtue pada indikator Membaca dan memperhatikan pengumuman organisasi, memo dan sejenisnya dengan pernyataan Selalu membaca dan mendengarkan pengumuman dan memo yang disampaikan oleh saya rekan kerja. Baik sportifitas pada indikator Selalu fokus pada hal positif daripada negatif tentang perusahaan Anda dengan pernyataan saya akan mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi. ketiga adalah dimensi Conscientiousness pada indikator Bekerja di luar jam kerja yang ditentukan dengan pernyataan saya bersedia datang ke kantor sebelum jam kerja. Berdasarkan 3 dimensi di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa tidak

membaca dan mendengar pengumuman dan memo yang disampaikan oleh rekan kerja menjadi pengaruh terbesar pada variabel OCB. Hal seperti ini dapat merugikan perusahaan jika terus berlanjut, oleh karena itu diperlukan perhatian lebih dari pihak perusahaan, agar karyawan dapat membaca dan mendengarkan pengumuman dan memo yang disampaikan oleh rekan kerja.

Job Engagement berpengaruh positif terhadap OCB pada karyawan Pt. Rizki Asa Buana. Artinya ketika work engagement karyawan meningkat maka OCB karyawan akan meningkat. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap OCB karyawan Pt. Rizki Asa Buana yang artinya jika kepuasan kerja meningkat maka OCB karyawan akan meningkat. Model penelitian tujuan Kerja dan Keterikatan Kerja dapat memprediksi OCB pada karyawan di Pt. Rizki Asa Buana.

### **Implikasi Teoritis**

Keterikatan kerja ( $X_1$ ). Secara deskriptif, sebagian besar responden merespon negatif terhadap pernyataan tentang keterkaitan kerja. Dari respon negatif tersebut, salah satu langkah yang dapat dilakukan yakni dengan meningkatkan keterikatan kerja karyawan dengan membangkitkan semangat dan kekuatan kerja yang tinggi bagi karyawan, meningkatkan keseriusan karyawan untuk bekerja, dan keinginan untuk terus mencari solusi atas setiap masalah dan kesulitan yang karyawan hadapi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dimensi terbaik yang dimiliki perusahaan adalah *Vigor*, yaitu karyawan sudah memiliki semangat dan juga memiliki keinginan kerja yang tinggi. Sehingga hal ini dapat membuat karyawan memiliki rasa keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaan tersebut. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan dan mempertahankan pada dimensi tersebut.

Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara deskriptif, sebagian besar responden merespon negatif terhadap pernyataan yang peneliti ajukan kepada karyawan. Demi meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*, manajemen PT Rizki Asa Buana sebaiknya melakukan pengarahan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, membangun komunikasi yang baik, memberikan kesempatan yang sama terhadap semua karyawan untuk promosi, memberikan gaji yang sesuai dengan UMR dan mencukupi kebutuhan karyawan dan membangun tim work yang solid diantara karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut, dimensi terbaik yang dimiliki perusahaan adalah Promosi, hal ini berarti perusahaan harus dapat meningkatkan dan mempertahankan promosi terhadap karyawan agar para karyawan dapat merasa puas dalam pekerjaannya.

### **Saran**

Pada variabel OCB dalam pernyataan, merasa membaca dan mendengar pengumuman serta memo yang disampaikan rekan kerja, merupakan persentase yang paling tinggi (STS+TS). Ini berarti karyawan merasakan tidak membaca dan mendengar pengumuman serta memo yang disampaikan rekan kerja. Untuk itu perlu dilakukan terobosan atau inovasi ketika memberikan memo kepada rekan

kerja melalui media lain bukan dengan selembar kertas lagi melainkan melalui media sosial yang digunakan oleh seluruh karyawan sehingga lebih efektif. Mengingat seluruh karyawan menggunakan media sosial.

Pada variabel keterikatan kerja dalam pernyataan, Saya larut dalam pekerjaan ini, merupakan persentase yang paling tinggi (STS+TS). Ini mengindikasikan jika karyawan tidak larut dengan pekerjaan yang dilakukannya. Ini mengindikasikan bahwa karyawan kurang memiliki keterikatan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Untuk itu maka pihak manajemen hendaknya dapat membangkitkan semangat dan kekuatan kerja yang tinggi bagi karyawan, meningkatkan keseriusan karyawan untuk bekerja, dan keinginan untuk terus mencari solusi atas setiap masalah dan kesulitan yang karyawan hadapi

Pada variabel kepuasan kerja dalam pernyataan, Saya merasa puas dengan tugas yang diberikan, merupakan persentase yang paling tinggi (STS+TS). Ini mengindikasikan jika karyawan tidak puas dengan tugas yang diberikan. Ini mengindikasikan bahwa karyawan ditempatkan atau diberikan posisi atau pekerjaan yang bukan bidangnya atau latar belakang pendidikannya. Untuk itu pihak manajemen perlu melakukan evaluasi ketika memberikan suatu pekerjaan kepada karyawannya sehingga karyawan bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

### **Rekomendasi Untuk Penelitian Selanjutnya**

1. Terkait keterbatasan penelitian yang dilakukan ditengah pandemic Covid-19 sehingga kurangnya informasi yang didapat peneliti, diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat mencari informasi lebih terkait permasalahan yang terjadi.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan variable bebas dan independen yang ditempat/objek penelitian yang berbeda, atau menggunakan variable lain yang sesuai dengan masalah yang terjadi pada objek penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A. S., Patrisia, D., Syahrizal, S., & Abror, A. (2019). *The Effect of Employee Engagement and Job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. (May). <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.69>
- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*. Cheltenham: Edward Elga
- Aldrin, N., & Merdiaty, N. (2019). *Effect of job crafting on work engagement with mindfulness as a mediator*. *Cogent Psychology*, 1–14.
- Asrunputri, A. P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Pada Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 1–17. <https://doi.org/10.21009/jdmb.01.2.01>
- Bakker, A.B. & Leiter, M.P. (2010). *Work Engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., Bloodgood, J. M., & Bolino, M. C. (2009). *And the creation Citizenship of Social capital in organizations*. 27(4), 505–522.
- Chaudary, R., dkk. (2017) *Work Engagement in India and Thailand: A comparative analysis*. *Global Bussiness Review*, 19(1), 1-13.
- Claudia, V., Putri, K., Indriati, F., Liestiawati, D., & Si, M. (2013). Pengaruh *Employee Egangement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Kantor pusat PT. Sepatu Bata, TBK.
- Deviyanti, A. D., & Sasono, A. D. (2015). Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan (*Job Resources*) Dengan Keterikatan Kerja (*Work Engagement*) Sebagai Mediator Terhadap Perilaku Proaktif (Studi Pada Karyawan Pt Rga International Indonesia). *E-Journal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 1(1), 16–30.
- Djasa, K., Suyasa, P. T. Y. S., & Hutapea, B. (2020). Peran Keterikatan Kerja Sebagai Mediator Efikasi Diri Dalam Memprediksi Intensi Kerja. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 4(1), 165. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i1.7564.2020>
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh *Employee Engagement* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizrnrship Behavior* (OCB) Serta Dampaknya Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi*, 20(1), 1–23.
- Ferdiansyah, M. (2018). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN PROGRAM PELATIHAN TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ANGKASA PUTRA II. *Photosynthetica*, 2(1), 1–13.
- Gautama Siregar, B. (2018). *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kinerja Akademis Mahasiswa. *FITRAH: Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Keislaman*, 4(1), 29. <https://doi.org/10.24952/fitrah.v4i1.874>
- Hendrawan Andi, Suchayawati Hari, I. (2015). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Akademi Maritim Nusantara. *Staf Pengajar Aakademi Maritim Nusantara, Cilacap*. 39–48.

- Ikonne, C. N. (2013). *Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior of Library Personnel in Selected Nigerian Universities. International Journal of Science and Research (IJSR) ISSN (Online Index Copernicus Value Impact Factor, 14(4), 2319–7064. www.ijsr.net*
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu dan karakteristik pekerjaan)*. Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Kasinathan, S., & Mohanty, R. (2016). *Impact of employee engagement on organizational citizenship behavior: An overview. Espacios, 40(7)*.
- Kataria, A., Garg, P., & Rastogi, R. (2012). “Employee Engagement and Organizational Effectiveness: The Role of Refer Organizational Citizenship Behavior.” *International Journal of Business Insights & Transformation, 6(1), 102–113*.
- Kerdngern, N., & Thanitbenjasith, P. (2017). *Influence of contemporary leadership on job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: A case study of the construction industry in Thailand. International Journal of Engineering Business Management, 9, 1–8. https://doi.org/10.1177/1847979017723173*
- Kusdi. (2011). *Budaya Organisasi Teori, Penelitian, dan Praktik*. Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred. (2006) *Perilaku organisasi, edisi sepuluh*, Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Ma’ruf Abdullah. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Jarvis, C. B. (2005). *The problem of measurement model misspecification in behavioral and organizational research and some recommended solutions. Journal of Applied Psychology, 90(4), 710–730. https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.710*
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Merekrut, D., Baru, K., Bank, D. I., & Cabang, M. (2016). *Journal of Management Vol.2 No.2, Maret 2016. 2(2)*.
- Nafi’, C & Indrawati, S. (2017). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada. Jurnal Empati, 7(Nomor 3), 134–145*.
- Ningsih, F. rida, & Arsanti, T. ari. (2014). *Pengaruh Job Satisfaction terhadap OCB dan Turnover Intention. Benefit Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 18(1), 41–48*.
- Nkeobuna Nnah Ugoani, J. (2018). *Influence of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior in Nigeria. 3(4), 87–91. https://doi.org/10.5220/0007115200870091*
- Prihantoro. (2012) *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen. Studi kasus madrasah di lingkungan yayasan salafiyah, Pati*.

- Priyatno, Duwi. (2010). *Paham Analisa Statistika Data dengan SPSS*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Media Kom.
- Puspita, M. D. (2012). Hubungan antara Dukungan Sosial dan Makna Kerja Sebagai Panggilan (Calling) dengan Keterikatan Kerja. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 1(1), 1–17.
- Puspitawati, Dwi made ni, & Riana, gede i. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 68–80.
- Putri, Y., & Utami, H. (2017). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 46(1), 27–34.
- Robbins, S.P., and judge, T.A. (2011) perilaku organisasi, salemba empat, Jakarta.
- Rohayati, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *Jurnal Study & Management Research STIE STEMBI Bandung Business School*, XI(1), 20–38. [https://doi.org/ISSN: 1693-4474](https://doi.org/ISSN:1693-4474)
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2016). *The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment*. 4(2). <https://doi.org/10.5296>
- Saxena, S., Tomar, K., & Tomar, S. (2018). *Impact of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior*. 1994, 87–91. <https://doi.org/10.5220/0007115200870091>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). *The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study*. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schnake, M. E., & Dumler, M. P. (2003). *Levels of measurement and analysis issues in organizational citizenship behaviour research*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 283–301.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2009). *Research Methods for Business A Skill Building Approach*. *Research Methods for Business*. <http://www.ghbook.ir/index.php>.
- Smith, J. G. (2017). *The Narcissistic Salesperson: A Framework of Their Relationships with Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Customer Orientation*. *Atlantic Marketing Journal*, 6(2), 1–21.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra. *Jurnal AGORA*, 1(1).
- Solichin, M. R. (2018). Analisis Pengaruh *Employee Engagement*, *Emotional Intelligenc*, dan Komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PO Efisiensi Cabang Kebumen Much. Riyadus Solichin Program Studi Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen. *Jurnal*

- Ekonomi Dan Teknik Informatika STIE Putra Bangsa, 6(2), 36–47.  
<https://doi.org/ISSN: 2338-4697, e-ISSN: 2579-3322>
- Sridhar, A., & Thiruvenkadam, T. (2014). *Impact of employee engagement on organization citizenship behaviour*. *Journal of Management Research* 2, 6(2), 147–155. [http://www.achievers.com/system/files/resource/analyst-insights-HBR\\_Achievers](http://www.achievers.com/system/files/resource/analyst-insights-HBR_Achievers)
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tang, T. L. P., & Ibrahim, A. H. S. (1998). *Antecedents of organizational citizenship behavior revisited: Public personnel in the United States and in the Middle East*. *Public Personnel Management*, 27(4), 529–549.  
<https://doi.org/10.1177/009102609802700407>
- Tania, A., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt . *Dai Knife Di Surabaya*. 1(3).
- Titisari, purnamie. (2014). Peranan *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan. Mitra Wacana Media, Jember.
- Usman, H. (2011). Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Waspodo, A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Perum Damri Kantor Pusat. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 10(1), 1689–1699.
- Wibowo. (2015). Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wiwik Susilowati, E. W. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behaviour*, dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 10(1), 23423.
- Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi. (2015). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17, 25–34.
- Business success through organisational citizenship behavior pada [Business success through organisational citizenship behaviour | Daily FT](#)
- Inilah korporasi dengan skor employee engagement tertinggi  
<https://www.google.com/amp/s/amp.kontan.co.id/news/inilah-korporasi-dengan-skor-employee-engagement-tertinggi>
- 10 Profesi di Indonesia Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Paling Tinggi  
<https://www.google.com/amp/s/kabarmedan.com/10-profesi-di-indonesia-dengan-tingkat-kepuasan-kerja-paling-tinggi/amp/>

## Lampiran

### Tabel Kuesioner

Variables	Dimensions	Item	Source
<b>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</b>	Altruism	1. Memberi bantuan pada karyawan yang absen kerja	Rohayati (2014), Titisari (2014:5), Podsakoff et al (2005), Fauzidwan (2018), Putri Dalian et al (2017).
		2. Membantu karyawan lain yang pekerjaannya menumpuk	
		3. Membantu karyawan baru di masa orientasi	
		4. Membantu rekan kerja yang mengalami masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya	
		5. Selalu bersedia membantu karyawan lain	
	Conscientiousness	6. Bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan	
		7. Tidak mengambil istirahat diluar jam istirahat	
		8. Patuh dan taat pada peraturan perusahaan meskipun tidak diawasi	
	Sportmanship	9. Berkerja dengan jujur	
		10. Tidak melakukan banyak protes	
		11. Selalu fokus pada hal positif dibandingkan hal negative mengenai perusahaan anda	
	Courtesy	12. Selalu menilai apa yang dilakukan organisasi adalah benar	
		13. Mengambil tindakan untuk mencegah perselisihan dengan karyawan lain	
		14. Percaya bahwa tindakan saya berdampak pada pekerjaan orang lain	
	Civic Virtue	15. Tidak mengganggu hak karyawan lain	
16. Menghadiri rapat atau acara tertentu sekalipun tidak diberi perintah resmi, demi kepentingan orghanisasi			
17. Menjalankan fungsi organisasi walaupun tidak di minta, demi nama baik organisasi			
18. Membaca dan memperhatikan pengumuman orghanisasi, memo dan sejenisnya.			
<b>Employee Engagement</b>	Vigor	19. Kuat dan bersemangat dalam bekerja	
		20. Sangat bersenergi dalam bekerja	
		21. Selalu merasa bersemangat	
		22. lama waktu bekerja	
		23. Ketahanan dalam bekerja	
	Dedication	24. Tidak mudah menyerah	
		25. Arti dalam pekerjaan	
		26. Anstusias dalam bekerja	
		27. Inspirasi dalam bekerja	
	Absorption	28. Bangga terhadap pekerjaan	
		29. Tantangan dalam pekerjaan	
		30. Kenyamanan dalam bekerja	
		31. Senang dengan kesibukan pekerjaan	
		32. Focus dalam bekerja	et al (2013), Fauzidwan (2018).
		33. Suasana dalam bekerja	

<b>Variables</b>	<b>Dimensions</b>	<b>Item</b>	<b>Source</b>
		34. Merasa sulit untuk melepaskan pekerjaan	
<b>Variables</b>	<b>Dimensions</b>	<b>Item</b>	<b>Source</b>
	Pekerjaan	1. Menjalani pekerjaan dengan baik	
		2. Merasa puas dengan pekerjaan	
		3. Melakukan pekerjaan sesuai dengan latar belakang saya	
	Atasan	4. Atasan selalu memberi bimbingan	
		5. Komunikasi antara bawahan dan atasan berjalan baik	Tania dan Sutanto
<b>Job Satisfaction</b>	Promosi	6. Adanya kesempatan untuk promosi	(2013), Robins
		7. Adanya promosi memberikan dampak positif terhadap pekerjaan	et al (2011), Indrasari
	Gaji	8. Gaji pokok sudah sesuai dengan beban pekerjaan	(2017:42), Rohayati
		9. Saya merasa puas dengan gaji di perusahaan	(2014), Alwan
	Rekan Kerja	10. Hubungan dengan rekan kerja berjalan baik	et al (2018).
		11. Menerima dukungan dari rekan kerja	