

Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada PT. Mitra Agung Sawita Sejati (MASS)

Ediamon Kusura Karo Karo¹, Marlon Sihombing²

^{1,2}Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Agustus 8, 2024
Revised Agustus 8, 2024
Accepted Agustus 19, 2024

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja,
Loyalitas Kerja,
*Organizational Citizenship
Behavior*

Keywords:

Job Satisfaction,
Job Loyalty,
*Organizational citizenship
behavior*

ABSTRAK

Riset ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis efek kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan PT. Mitra Agung Sawita Sejati. Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 76 pegawai sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui data primer yang diperoleh dengan membagikan kuesioner secara langsung, serta data sekunder yang dikumpulkan dari data perusahaan, buku, dan jurnal terkait. Metode analisis data yang digunakan mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, dan uji determinasi. Hasil riset menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara bersama-sama berefek signifikan terhadap OCB dengan nilai R sebesar 0,811 dan nilai R Square sebesar 0,657 atau 65,7%. Artinya, variabel bebas, yaitu kepuasan kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2), secara kolektif dapat menjelaskan variabel terikat, yakni OCB (Y), sebesar 65,7%, sementara sisanya 34,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

ABSTRACT

. This study aims to determine and analyze the effect of job satisfaction and job loyalty on Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employees of PT. Mitra Agung Sawita Sejati. This study uses a quantitative approach involving 76 employees as samples. Data collection techniques are carried out through primary data obtained by distributing questionnaires directly, as well as secondary data collected from company data, books, and related journals. Data analysis methods used include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests, simultaneous tests, and determination tests. The results of the study indicate that job satisfaction and job loyalty together have a significant effect on OCB with an R value of 0.811 and an R Square value of 0.657 or 65.7%. This means that the independent variables, namely job satisfaction (X1) and job loyalty (X2), can collectively explain the engagement variable, namely OCB (Y), by 65.7%, while the remaining 34.3% is explained by other variables that were not studied.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Ediamon Kusura Karo Karo
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara,
Medan, Indonesia
Email: ristauliselfiana054@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan peningkatan persaingan di sektor industrialisasi dan inovasi berlangsung dengan cepat, sehingga perusahaan perlu lebih responsif dalam menghadapi persaingan tersebut. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, di mana mereka dituntut untuk menjalankan seluruh kegiatan operasional perusahaan secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya lain yang tersedia. Untuk bersaing dengan perusahaan lain, perusahaan harus mempunyai SDM yang berkualitas, yang mampu mengelola hubungan dan peran yang ada di perusahaan secara efisien dan efektif agar dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu cara bagi pimpinan untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan mengembangkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam organisasi. Karyawan yang baik (*good citizens*) cenderung menunjukkan perilaku OCB di lingkungan kerja mereka, sehingga organisasi menjadi lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak sesuai dengan OCB [1]. Karyawan yang mempunyai perilaku OCB bekerja dengan baik, mematuhi peraturan, loyal terhadap organisasi, dan secara langsung akan merasa lebih nyaman dalam pekerjaan mereka [2].

OCB adalah perilaku sukarela yang dapat diamati secara nyata. Karena OCB berfokus pada perilaku, maka hal ini didasari oleh motif atau nilai tertentu, sehingga kesukarelaan dalam perilaku tidak selalu mencerminkan nilai kerelaan yang sesungguhnya. OCB yang berorientasi pada perilaku individu diharapkan didasarkan pada nilai-nilai yang dihayati oleh karyawan. Menurut Organ (2013), perilaku organisasional positif muncul dari pendekatan psikologis karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, serta berkaitan dengan tugas-tugas informal yang melampaui batasan pekerjaan formal. Faktor yang mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku OCB adalah tercapainya tingkat kepuasan kerja, yang membuat karyawan merasa senang dengan pekerjaannya.

Perilaku OCB yang ditunjukkan oleh karyawan tidak lepas dari tingkat kepuasan kerja mereka dalam organisasi. Hal ini didukung oleh pernyataan Wibowo [3], yang menyatakan bahwa organisasi dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi cenderung lebih efektif dibandingkan dengan organisasi yang mempunyai sedikit pekerja yang puas. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi penentu utama dari OCB. Kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristik-karakteristik pekerjaan tersebut [4]. Kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor utama yang menentukan OCB, karena karyawan yang puas cenderung bekerja dan berbicara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, serta bekerja melampaui ekspektasi [4]. Karyawan dengan OCB akan berperilaku yang menguntungkan organisasi dan merasa puas ketika melakukan hal-hal baik untuk organisasi. Mereka juga merasa menjadi bagian penting dari organisasi, dihargai, dibutuhkan, dan mempunyai peran yang signifikan. Perasaan ini akan muncul jika karyawan mempunyai perilaku OCB, yang didukung oleh iklim organisasi yang kondusif.

Selain kepuasan kerja, faktor loyalitas kerja juga memefeki kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan. Perasaan nyaman dan bahagia yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan dampak baik terhadap pencapaian kinerja organisasi. Loyalitas kerja berkaitan dengan kesetiaan, yang tercermin dari dorongan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan serta kesediaan mereka untuk berkontribusi secara maksimal. Karyawan yang loyal cenderung bekerja dengan sukarela dan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Wibowo [3] menyatakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu elemen yang digunakan dalam penilaian karyawan, mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, posisi, dan organisasi. Perusahaan membutuhkan karyawan dengan loyalitas kerja yang tinggi untuk memberikan kontribusi yang besar. Loyalitas ini juga ditunjukkan oleh karyawan yang tetap setia kepada perusahaan dan membantu melindungi perusahaan dari berbagai ancaman. Oleh karena itu, loyalitas kerja juga dapat memefeki organizational citizenship behavior (OCB) di suatu perusahaan.

Saat ini, PT. Mitra Agung Sawita Sejati berfokus pada industri pengolahan hasil perkebunan, dengan mayoritas produksinya berupa CPO yang dipasarkan ke pasar domestik. Usaha yang dijalankan oleh perusahaan ini relatif baru, namun perusahaan juga mempunyai afiliasi di bidang perkebunan kelapa sawit (Kalteng-Barito Utara), tangki penyimpanan CPO/BBM (Jambi & Dumai), pabrik minyak goreng (Kabupaten Asahan), serta pabrik pupuk kompos (Kabupaten Simalungun).

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Mitra Agung Sawita Sejati

NO	Keterangan	Total (Orang)
1	Manager	1
2	Pengolahan	238
3	Tata Usaha	30
4	Mekanik	53
Jumlah		322

Sumber: PT. Mitra Agung Sawita Sejati

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan salah satu karyawan PT. Mitra Agung Sawita Sejati terkait organizational citizenship behavior (OCB), ditemukan beberapa kendala, seperti kurangnya inisiatif karyawan untuk membantu menyelesaikan tugas rekan kerja yang absen tanpa perlu instruksi dari atasan. Selain itu, terdapat beberapa masalah lain yang memefeki kinerja sumber daya manusia, termasuk masih adanya karyawan yang kurang disiplin, misalnya karyawan yang sering datang terlambat atau absen melebihi batas yang ditentukan perusahaan, yang sebagian besar disebabkan oleh urusan pribadi.

Jika karyawan mempunyai tingkat kepuasan dan loyalitas yang tinggi, maka tingkat absensi akan rendah, dan mereka akan berusaha hadir serta memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan dengan bekerja lebih keras. Sebaliknya, jika kepuasan dan loyalitas karyawan rendah, maka tingkat ketidakhadiran akan lebih tinggi.

2. METODE

2.1 Bentuk Riset

Riset tentang efek kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dilakukan menggunakan metode kuantitatif. Metode ini didasarkan pada

filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen riset, sementara analisis datanya bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan utama untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya [5].

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sekumpulan objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu, yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan [5]. Dalam riset ini, populasi terdiri dari karyawan PT. Mitra Agung Sawita Sejati dengan total sebanyak 322 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut [5]. Ukuran sampel dalam riset ini ditentukan menggunakan teknik Slovin. Penggunaan rumus Slovin bertujuan untuk memastikan bahwa sampel yang diambil representatif, sehingga hasil riset dapat digeneralisasikan. Rumus ini juga memungkinkan perhitungan sederhana tanpa memerlukan tabel jumlah sampel.

Berikut adalah rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel:

$$n = \frac{N}{1+e^2}$$

Dengan menggunakan teknik Slovin, rentang sampel yang dapat diambil adalah antara 10-20 persen dari total populasi riset. Dalam riset ini, populasi berjumlah 322 orang, sehingga tingkat kelonggaran yang digunakan adalah sebesar 10 persen untuk memperhitungkan tingkat kesalahan. Untuk menentukan ukuran sampel yang sesuai dalam riset ini, perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{322}{1+322(0,10)^2}$$
$$n = 76$$

2.3 Hipotesis Riset

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah riset yang perlu dibuktikan kebenarannya melalui data yang dikumpulkan. Hipotesis berfungsi sebagai kesimpulan sementara yang diajukan berdasarkan dugaan awal dan kemudian akan diverifikasi untuk menentukan kebenarannya [6].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Efek Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil riset, nilai thitung sebesar 5,539 lebih besar dibandingkan nilai ttabel sebesar 1,992 ($5,539 > 1,992$), dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti terdapat efek signifikan antara kepuasan kerja (X1) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. Mitra Agung Sawita Sejati (Y). Artinya, jika kepuasan kerja meningkat, maka OCB karyawan PT. Mitra Agung Sawita Sejati juga akan meningkat, dan sebaliknya.

Kepuasan kerja adalah persepsi individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya [7]. Persepsi ini dapat berupa perasaan dan sikap, baik positif maupun negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia merasa puas, sedangkan jika sikapnya negatif, maka ia merasa tidak puas.

Berdasarkan distribusi jawaban responden, mayoritas karyawan menyukai pekerjaan mereka dan merasa gaji yang diterima sesuai serta cukup untuk memenuhi kebutuhan. Insentif yang diberikan perusahaan juga dianggap adil oleh sebagian besar responden. Namun, ada beberapa responden yang tidak setuju dengan pernyataan "insentif yang diberikan sudah sangat adil." Oleh karena itu, PT. Mitra Agung Sawita Sejati perlu memperhatikan keadilan dalam pemberian insentif, serta mensosialisasikan kebijakan insentif yang ada agar karyawan lebih memahami dan merasa puas. Kepuasan kerja yang sudah baik ini menjadi nilai tambah bagi perusahaan, karena jika karyawan merasa puas, mereka akan lebih berkontribusi dalam pencapaian dan pengembangan perusahaan.

3.2 Efek Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial antara variabel loyalitas kerja (X2) dan organizational citizenship behavior (Y), diperoleh nilai thitung yang lebih besar daripada nilai ttabel, yaitu 2,083 ($2,083 > 1,992$). Nilai signifikannya juga menunjukkan 0,047, yang lebih kecil dari taraf alpha 0,05. Ini berarti bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, menunjukkan adanya efek signifikan antara loyalitas kerja (X2) dan _organizational citizenship behavior_ (Y). Dengan kata lain, peningkatan loyalitas kerja akan berbanding lurus dengan peningkatan _organizational citizenship behavior_, dan sebaliknya.

Menurut Robbins, loyalitas yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan adalah keinginan untuk melindungi dan mempertahankan reputasi orang lain. Ketika seseorang mempunyai loyalitas dan kepercayaan, ia akan bersedia berkorban dan setia terhadap apa yang dipercayainya. Dalam riset mengenai loyalitas kerja, peneliti menemukan bahwa mayoritas karyawan PT. Mitra Agung Sawita Sejati menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan riset sebelumnya yang dilakukan oleh Putri Aprillian (2019) di Universitas Pelita Bangsa, yang menyelidiki efek kepuasan kerja, motivasi kerja, dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) di PT. Unichem Indonesia. Hasil risetnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang baik berefek positif terhadap OCB karyawan di PT. Unichem Indonesia, di mana motivasi kerja dan loyalitas kerja yang tinggi juga berkontribusi terhadap OCB tersebut.

3.3 Efek Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational citizenship behavior*

Berdasarkan hasil uji signifikan simultan (Uji F), diperoleh nilai signifikansi untuk efek kepuasan kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) secara bersamaan terhadap variabel organizational citizenship behavior (Y) sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05. Selain itu, nilai Fhitung yang diperoleh adalah 69,959, yang lebih besar dari 3,12. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu kepuasan kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2), mempunyai efek simultan terhadap variabel dependen, yaitu organizational citizenship behavior (Y). Oleh karena itu, Ha3 diterima.

Dari hasil uji koefisien korelasi (R) sebesar 0,811 dan nilai Rsquare sebesar 0,657 atau 65,7%, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas, yaitu kepuasan kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2), secara bersama-sama menjelaskan 65,7% dari variabel terikat, yaitu organizational

citizenship behavior (Y), sementara sisanya sebesar 34,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak teridentifikasi dalam riset ini.

Faktor-faktor yang memicu timbulnya organizational citizenship behavior meliputi kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Karyawan yang bekerja dengan loyalitas dan sikap positif akan cenderung melaksanakan tugasnya dengan baik. Jika karyawan merasakan kepuasan kerja yang tinggi, mereka akan mempunyai perasaan senang terhadap pekerjaan mereka.

Menurut riset sebelumnya, karyawan yang baik, atau disebut sebagai good citizens, cenderung menunjukkan perilaku organizational citizenship behavior (OCB) di tempat kerja. Hal ini akan memberikan dampak baik bagi organisasi, karena karyawan yang menunjukkan perilaku OCB akan bekerja dengan baik, mematuhi peraturan, dan loyal terhadap organisasi, sehingga membuat mereka merasa nyaman dengan pekerjaan yang dijalani.

Secara keseluruhan, hasil riset ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas kerja memengaruhi perilaku organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Mitra Agung Sawita Sejati. Hal ini perlu dipertahankan untuk mendorong PT. Mitra Agung Sawita Sejati agar terus berkembang sebagai perusahaan yang maju.

4. KESIMPULAN

Kepuasan kerja mempunyai efek positif dan signifikan terhadap perilaku organizational citizenship behavior karyawan PT. Mitra Agung Sawita Sejati. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi munculnya sikap organizational citizenship behavior.

Loyalitas kerja juga berefek positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior karyawan PT. Mitra Agung Sawita Sejati, yang menunjukkan bahwa loyalitas kerja merupakan salah satu faktor yang memefeki timbulnya perilaku organizational citizenship behavior.

Secara simultan, kepuasan kerja dan loyalitas kerja mempunyai efek signifikan terhadap organizational citizenship behavior di PT. Mitra Agung Sawita Sejati. Hasil riset ini menegaskan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas kerja adalah faktor-faktor yang berkontribusi terhadap perilaku organizational citizenship behavior pada karyawan.

REFERENSI

- [1] Titisari, P. 2014. *Peranan Orrganizational Citizenship Behaviour (OCB) Dalam Meningkatkan kinerja karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- [2] Ristiana, M. (2013). Efek Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 9, No. 1. 56-70
- [3] Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- [4] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [5] Sugiyono. (2019). *Metode Riset & Pengembangan (Research and Development/ R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- [7] Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan riset*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- [8] Rizka, F. M. (2020). *Efek Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational citizenship behavior Pada Pegawai Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Patimura Medan* . Universitas Sumatera Utara.