

Jejak Artikel:

Unggah: 20 Desember 2022;

Revisi: 27 Desember 2022;

Diterima: 29 Desember 2022;

Tersedia Online: 10 April 2024

**Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen
Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
di PT Sentosa Prima Utama**

Karya Rita Tan¹, Triana Ananda Rustam²

¹²Universitas Putera Batam
pb190910049@upbatam.ac.id¹

To improve results or exhibit exemplary organizational citizenship behavior while at work, PT Sentosa Prima Utama naturally expects that every employee would be engaged, satisfied in his job, and dedicated to the success of the business. The study's goal is to ascertain whether factors like intrinsic drive, job contentment, and loyalty to the company have any bearing on the level of corporate citizenship practiced by PT Sentosa Prima Utama's employees. The population is the number of security officers at PT Sentosa Prima Utama 342, and the sample size 184 is determined using the slovin formula method, primary data obtained through questionnaires, interviews, and observations, secondary data obtained through journal articles; data related to research problems. Data may be gathered from a variety of different places, including surveys, interviews, and observations conducted by researchers, and papers published in scholarly journals. The study's findings suggested that elements including motivation, job happiness, and organizational commitment can have both a partial and simultaneous impact on PT Sentosa Prima Utama employees' demonstrations of corporate citizenship.

Keywords: Human Resources, Job Satisfaction, Motivation, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang membantunya mencapai tujuannya. Meskipun karyawan telah meningkatkan kinerjanya secara signifikan tetapi tanpa upaya ekstra untuk selalu dalam sikap belajar terus menerus, kerja tim, berbagi pengetahuan dan pendampingan rekan kerja akan meningkatkan efisiensi mereka dan mendorong pembelajaran terus menerus, organisasi masih akan kesulitan untuk beralih dari produksi berbasis pengetahuan (Priyandini *et al.*, 2020).

Organizational citizenship behavior dapat ditingkatkan sebagian dengan memberikan motivasi bagi karyawan untuk melakukan bagian mereka. Berdasarkan pendapat dari Dewi & Riana (2019) jika manajemen ingin semua karyawan dapat perlu memperhatikan tingkat motivasi karyawan. Tingkat gairah seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya meningkat secara signifikan ketika dia merasa termotivasi untuk melakukannya. Jika pekerja tidak terinspirasi oleh pekerjaan mereka, mereka tidak akan mampu memenuhi atau bahkan melampaui harapan.

Faktor berikutnya dalam *organizational citizenship behavior* dapat ditingkatkan sebagian dengan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Berdasarkan pendapat dari Charmiati & Surya

¹Coressponden: Karya Rita Tan. Universitas Putera Batam. Jl. Raden Patah No.12A, Lubuk Baja Kota, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444. pb190910049@upbatam.ac.id

(2019) sejauh mana seseorang menikmati pekerjaan mereka tercermin dalam seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka, pekerja yang bahagia lebih mungkin diinvestasikan dalam kesuksesan perusahaan mereka. Karyawan yang puas dalam pekerjaan mereka lebih cenderung bertahan dan bahkan membual tentang tempat kerja mereka kepada orang lain. Ketika pekerja puas dengan pekerjaan dan tempat kerja mereka, mereka lebih cenderung mengadvokasi perusahaan, membantu rekan kerja dan melampaui tugas mereka.

Faktor berikutnya dalam *organizational citizenship behavior* dapat ditingkatkan sebagian dengan memberikan komitmen organisasional bagi karyawan. Berdasarkan pendapat dari Danendra & Mujiati (2022) komitmen organisasi seseorang dapat didefinisikan sebagai sejauh mana ia berbagi prinsip-prinsip organisasi dan karenanya merasakan rasa memiliki dan solidaritas dengan organisasi secara keseluruhan. Rendahnya tingkat komitmen di tempat kerja tercermin dari indikator-indikator seperti rendahnya semangat kerja, tingginya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan, kurangnya disiplin kerja, rendahnya prestasi kerja, dan kemungkinan pemogokan kerja dan pemindahan pekerjaan.

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah aktivitas individu tambahan yang tidak secara langsung atau publik diakui oleh sistem tempat kerja. Ketika karyawan menunjukkan *organizational citizenship behavior* (OCB), mereka melakukannya secara sukarela dan atas inisiatif mereka sendiri, OCB bukanlah sesuatu yang bisa dipaksakan kepada pekerja. *Organizational citizenship behavior* (OCB) mengacu pada tindakan yang diambil oleh karyawan di luar tanggung jawab pekerjaan normal mereka, dan karyawan yang baik adalah karyawan yang menunjukkan OCB (Pujiyanto & Solikhah, 2022).

Diantara usaha di Kota Batam yang menyediakan jasa *outsourcing* tenaga kerja adalah PT Sentosa Prima Utama. PT Sentosa Prima Utama sangat bergantung pada tenaga kerjanya untuk menjalankan operasinya, oleh karena itu perusahaan memprioritaskan untuk mempekerjakan individu-individu berkualitas tinggi yang dapat dan akan melampaui panggilan tugas untuk memberikan efek yang baik di perusahaan. Dalam skenario ini, PT Sentosa Prima Utama secara alami mengantisipasi bahwa setiap karyawan akan termotivasi, puas dalam pekerjaannya, dan berkomitmen untuk kesuksesan perusahaan guna meningkatkan hasil atau menunjukkan *organizational citizenship behavior* yang baik di tempat kerja.

Karir sebagai keamanan gagal memotivasi karyawan secara penuh, karena untuk naik ke level berikutnya, karyawan harus memiliki masa kerja paling cepat dua sampai lima tahun, kemudian karyawan harus melanjutkan pelatihan untuk sertifikasi keselamatan yang lebih tinggi dengan syarat harus lulus kualifikasi. Ujian, dalam hal ini tentunya karyawan harus menunggu cukup lama untuk mendapatkan promosi, yang sangat mempengaruhi motivasi karyawan. Dari permasalahan tersebut, dapat dikatakan bahwa kurangnya motivasi pegawai, disebabkan PT Sentosa Prima Utama di tempat kerja oleh karena itu, PT Sentosa Prima Utama harus mampu mengatasi tantangan tersebut agar dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Permasalahan selanjutnya yaitu terkait dengan kepuasan kerja, berdasarkan data yang didapatkan secara langsung dari data PT Sentosa Prima Utama didapatkan bahwa masih terdapat karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri, hal ini dikarenakan karyawan mengeluhkan mengenai gaji yang diberikan oleh PT Sentosa Prima Utama hal ini dikarenakan karyawan beranggapan bahwa lingkungan kerja ditempat karyawan bekerja tersebut kurang nyaman yang membuat karyawan tidak betah dalam bekerja. Kemudian terkait disiplin kerja, merasa bosan atau tidak merasa puas saat bekerja. Berdasarkan permasalahan tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pada PT Sentosa Prima Utama belum tercapai dikarenakan permasalahan tersebut belum dapat teratasi sepenuhnya oleh PT Sentosa Prima Utama. Adapun data yang didapatkan terkait dengan absensi karyawan yang dialih daya oleh PT Sentosa Prima Utama sebagai berikut:

eCo-Buss

Tabel 1. Absensi Karyawan Yang Dialih Daya PT Sentosa Prima Utama

No	Bulan	Tahun	Absensi			Jumlah
			Izin	Sakit	Alpa	
1	Maret	2021	2	1	1	4
2	April	2021	3	1	2	6
3	Mei	2021	2	2	2	6
4	Juni	2021	1	2	2	5
5	Juli	2021	5	2	1	8
6	Agustus	2021	1	3	3	7
7	September	2021	1	2	3	6
8	Oktober	2021	2	1	3	6
9	November	2021	4	2	4	10
10	Desember	2021	4	2	2	8
11	Januari	2022	2	3	2	7
12	Februari	2022	2	4	1	7

Sumber: PT Sentosa Prima Utama (2022)

Berdasarkan tabel 1 diatas dimana tingkat absensi karyawan PT Sentosa Prima Utama terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan masih sangat tinggi. tinggi. Jadi ini bisa menunjukkan kurangnya kepuasan kerja di kalangan karyawan. Jumlah pekerja cuti sakit, cuti sakit, dan absen berfluktuasi setiap bulannya. Oleh karena itu, dapat dikatakan kepuasan kerja karyawan PT Sentosa Prima Utama masih rendah.

Permasalahan selanjutnya yaitu terkait dengan komitmen organisasional, berdasarkan wawancara secara langsung kepada pimpinan PT Sentosa Prima Utama didapatkan bahwa masih terdapat beberapa kelemahan, dimana kelemahan tersebut telah dirangkum pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Jenis Pelanggaran Karyawan Yang Dialih Daya Pada PT Sentosa Prima Utama

No	Jenis Pelanggaran	Jumlah Pelanggaran
1	Tidak memakai atribut lengkap saat bekerja	9 Kasus
2	Bermain HP saat bekerja	18 Kasus
3	Merokok saat bekerja	15 Kasus
4	Berkelahi sesama rekan kerja	4 Kasus
5	Meninggalkan pos saat bekerja	11 Kasus

Sumber: PT Sentosa Prima Utama (2022)

Berdasarkan tabel 2 di atas, ditetapkan bahwa telah terjadi beberapa pelanggaran yang berkaitan erat dengan kewajiban organisasi terhadap karyawan outsourcing di PT Sentosa Prima Utama yang terjadi pada tahun 2021-2022. tidak memakai perlengkapan lengkap pada saat bekerja, kemudian masih ada pegawai yang bermain handphone pada saat bekerja, hal ini dikarenakan ada pegawai yang bermain game online dengan rekan kerja pada jam kerja, dan masih ada pegawai yang merokok pada jam kerja. bahwa pegawai berkelahi dengan rekan kerja, hal ini dikarenakan adanya konflik yang mengakibatkan perkelahian dan jenis pelanggaran yang terakhir yaitu masih adanya pegawai yang keluar dari pos pada saat jam kerja.

Isu terkait *organizational citizenship behavior* di PT Sentosa Prima Utama karena isu tersebut sangat dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Salah satu masalah perilaku kewargaan organisasi terkait dengan kinerja karyawan. Data yang diperoleh mengenai kinerja staf PT Sentosa Prima Utama dirangkum sebagai berikut:

eCo-Buss

Tabel 3. Kinerja Karyawan PT Sentosa Prima Utama Pada Tahun 2021

No	Kriteria Penilaian	Target	Nilai
1	Kedisiplinan	100%	88%
2	Keramahan	100%	98,6%
3	Tanggung Jawab	100%	88%
4	Komunikasi	100%	70,9%
5	Pengetahuan dan Kemampuan	100%	92,3%
6	Efisiensi dan Efektifitas Kerja	100%	88%
7	Kejasama Dalam Bekerja	100%	78,8%
8	Kecepatan Dalam Bekerja	100%	87,5%
9	Ketepatan Dalam Bekerja	100%	99,5%
10	Pengaturan Waktu Kerja	100%	90%
11	Kreatifitas Dalam Bekerja	100%	88,9%

Sumber: PT Sentosa Prima Utama (2022)

Berdasarkan tabel 3 di atas penurunan kinerja ditunjukkan dengan jumlah hasil kerja pegawai yang dinilai masih kurang mendukung penyelesaian tugas pekerjaan sehingga tepat waktu, dan penurunan kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan, yaitu sebagian pekerjaan yang dihasilkan masih belum optimal. Kinerja di PT Sentosa Prima Utama akan terhambat, sehingga tanggung jawab staf tidak dalam melaksanakan pekerjaan seperti yang diharapkan, dan masih rendahnya inisiatif staf, sehingga staf tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dengan orang lain, hal-hal di luar pekerjaan.

Motivasi

Untuk mencapai tujuan mereka, orang harus termotivasi. Ketika pekerja termotivasi dengan baik, mereka dapat menyelesaikan atau melakukan pekerjaan dengan terjadinya peningkatan kewajiban mereka dan memperhatikan hobi mereka sendiri untuk mengembangkan tujuan organisasi (Yuvi & Rustam, 2021). Motivasi adalah kapasitas dan suatu dorongan untuk dapat berkembang pada karakter karyawan dengan merangsang aktivitas serta ketekunan untuk mengejar impian seseorang (Tio & Rustam, 2018). Motivasi adalah dorongan batin dan ketabahan yang mendorong individu menuju ketekunan dalam mengejar suatu tujuan (Lahagu & Rustam, 2022). Menurut Faiza *et al.* (2021) berpendapat bahwa motivasi mempunyai beberapa indikator yang telah ditentukan berikut ini:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Keamanan
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi Diri

Kepuasan Kerja

Seberapa besar menyukai pekerjaan bergantung pada seberapa banyak yang apai dibandingkan dengan apa yangantisipasi untuk dilakukan setiap hari. Ketika jarak di antara mereka berkurang, orang melaporkan merasa lebih puas. Emosi positif seorang karyawan tentang pekerjaannya disebut kepuasan kerja (Sholikah & Frianto, 2022). Kepuasan dengan pekerjaan seseorang mengacu pada disposisi individu secara umum berkaitan dengan pekerjaannya. Seseorang yang senang dengan pekerjaannya merasa bangga dengan pekerjaannya, sedangkan seseorang yang sedih dengan pekerjaannya memiliki pandangan yang buruk terhadap pekerjaannya. Sikap optimis dan penghargaan yang mendalam untuk pekerjaan seseorang menentukan kebahagiaan kerja (Faiza *et al.*, 2021). Kepuasan kerja karyawan mungkin positif atau negatif. Kepuasan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan bagi orang dan bisnis. Kepuasan kerja mencerminkan sentimen negatif dan baik dari kesan karyawan terhadap

pekerjaannya, termasuk keinginan untuk berhasil (Putra & Sudibya, 2018). Menurut Sulistyawati (2018) berpendapat bahwa kepuasan kerja mempunyai beberapa indikator sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pengawasan
3. Gaji
4. Kesempatan promosi
5. Rekan kerja

Komitmen Organisasional

Berkomitmen pada suatu organisasi adalah ingin menjadi bagian darinya, melakukan apa yang diperlukan untuk menjadi anggota yang berharga dari kelompok itu, merangkul nilai-nilai kelompok itu, dan bekerja dengan anggota lain untuk mencapai tujuan organisasi (Pujianto & Solikhah, 2022). Tingkat komitmen organisasi karyawan dapat didefinisikan sebagai sejauh mana dia berbagi nilai-nilai inti organisasi, mengembangkan rasa memiliki dengan perusahaan dan pekerjaannya, dan siap berkorban secara pribadi demi bisnis (Danendra & Mujiati, 2022). Ketika karyawan menampilkan komitmen organisasi, mereka mengambil nilai dan tujuan perusahaan dan secara aktif mempromosikan kepentingan terbaiknya di tempat kerja (Dinniaty & Fitriani, 2019). Menurut Irawati *et al.* (2022) berpendapat bahwa komitmen organisasional mempunyai beberapa indikator pada berikut ini:

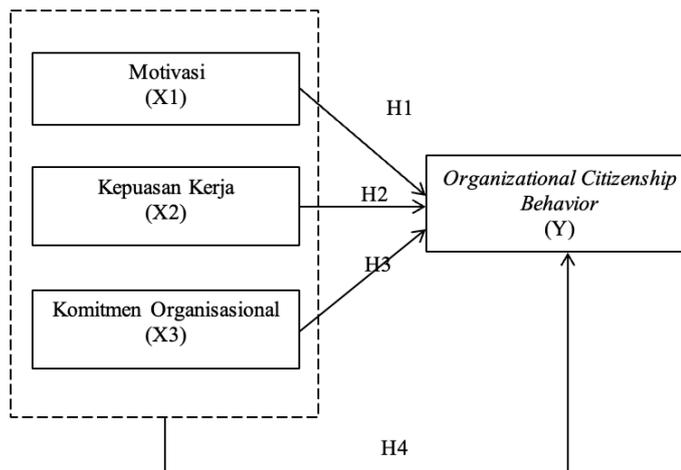
1. Keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai tujuan organisasi
2. Keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi
3. Penerimaan terhadap tujuan organisasi
4. Keinginan untuk bekerja keras
5. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi

Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah sikap atau tindakan orang bebas yang mendorong keefektifan organisasi. OCB membantu organisasi tumbuh. OCB tidak diperlukan, tetapi membantu organisasi berfungsi dengan lancar (Priyandini *et al.*, 2020). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku otonom, tidak terkait dengan imbalan yang meningkatkan efektivitas organisasi. OCB adalah perilaku karyawan terhadap rekan kerja atau perusahaan yang melampaui standar perusahaan dan membantu perusahaan (Kadir, 2018). *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sikap orang asing yang dapat meningkatkan efisiensi tubuh melalui hasil kumulatif. Sikap tubuh termasuk OCB. OCB menampilkan staf yang kooperatif, senang membantu, penuh perhatian, dan tulus. OCB meningkatkan skor dan kepedulian sosial dalam psikologi meningkatkan hasil kerja (Irawati *et al.*, 2022). Menurut Kadir (2018) berpendapat *organizational citizenship behavior* mempunyai beberapa indikator pada berikut ini:

1. *Altruism* (altruisme)
2. *Conscientiousness* (kesungguhan)
3. *Sportmanship* (sikap sportif)
4. *Courtesy* (kepentingan umum)
5. *Civic Virtue* (sopan)

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Beberapa hipotesis yang muncul dari ide-ide yang dijelaskan sebelumnya akan dievaluasi dalam penyelidikan ini:

- H1 : Motivasi dapat memberikan dugaan sementara yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviors* di PT Sentosa Prima Utama.
- H2 : Kepuasan kerja dapat memberikan dugaan sementara yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviors* di PT Sentosa Prima Utama.
- H3 : Komitmen organisasional dapat memberikan dugaan sementara yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviors* di PT Sentosa Prima Utama.
- H4 : Motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama dapat memberikan dugaan sementara yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviors* di PT Sentosa Prima Utama.

Metode

Penelitian deskriptif dengan metodologi kuantitatif yang dapat akan digunakan. Penelitian deskriptif, sebagaimana didefinisikan oleh menurut Sugiyono (2019) dilakukan untuk menguji keberadaan variabel-variabel independen melalui pengujian terhadap satu atau sejumlah kecil variabel secara terpisah, tanpa memperhatikan hubungannya satu sama lain. Kuantitatif menurut Sugiyono (2019) strategi yang berfokus pada keseluruhan objek yang diteliti atau dengan kata lain sebagai populasi dan sebagian dari populasi atau dengan kata lain sebagai sampel, investigasi dengan melakukan pengumpulan informasi dengan beberapa metode pada suatu penelitian serta mengevaluasi informasi kuantitatif atau statistik untuk menilai hipotesis yang diajukan. Menurut data yang diperoleh populasi diketahui merupakan pekerja PT Sentosa Prima Utama mengalihdayakan pekerjaan 342 orang yang bekerja di divisi keamanan atau security. Karena populasi penelitian relatif besar, peneliti mengandalkan strategi penentuan ukuran sampel berdasarkan rumus slovin, yang mereka peroleh sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$= \frac{342}{1 + (342 \times 0,05^2)}$$
$$n = \frac{342}{1 + 342 \times 0,0025)}$$

eCo-Buss

$$n = \frac{342}{1,855}$$

$$n = 184,36 = 184 \text{ responden}$$

Sumber Data

Data yang dikumpulkan langsung dari sumber utama atau tempat penelitian dilakukan disebut data primer. Melakukan kuesioner, wawancara, dan observasi partisipan dilakukan dengan staf PT Sentosa Prima Utama untuk menyusun data inti studi merupakan data primer. Saat melakukan penelitian, merupakan praktik umum untuk melengkapi sumber primer dengan materi sekunder yang diperoleh dari sumber serupa seperti situs web dan catatan perusahaan. Artikel jurnal, buku, dan catatan PT Sentosa Prima Utama digunakan sebagai sumber sekunder dalam penelitian ini.

Tabel 4. Item Pernyataan Variabel

No	Variabel	Pernyataan
1	Motivasi (X1)	<ol style="list-style-type: none"> Gaji yang diberikan sudah cukup untuk memenuhi permintaan saya Karyawan nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja ditempat karyawan bekerja Hubungan karyawan dengan karyawan yang lain terjalin dengan baik dan harmonis Karyawan diberikan penghargaan atas prestasi pekerjaan yang diraih Karyawan selalu melakukan suatu usaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja
2	Kepuasan Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> Saya puas dengan posisi saya saat ini karena sesuai dengan keahlian saya Atasan selalu dapat memberikan pengawasan yang professional terhadap pekerjaan karyawan Saya percaya bahwa perusahaan telah memberi kompensasi kepada karyawannya sesuai dengan norma yang relevan Karyawan merasa puas dengan adanya promosi jabatan yang dilakukan perusahaan Saya suka bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan tugas
3	Komitmen Organisasional (X3)	<ol style="list-style-type: none"> Saya yakin dan dapat menerima apapun dengan nilai tujuan organisasi ditempat saya bekerja saat ini Saya berkeinginan untuk dapat dipertahankan keikutan serta dalam organisasi ditempat saya bekerja saat ini Saya dapat menerima apapun keputusan pada tujuan organisasi ditempat saya bekerja saat ini Saya berkeinginan untuk dapat bekerja lebih keras lagi pada organisasi ditempat saya bekerja saat ini Saya memiliki hasrat agar dapat bertahan lebih lama lagi pada organisasi ditempat saya bekerja saat ini
4	Organizational Citizenship Behavior (Y)	<ol style="list-style-type: none"> Meskipun itu bukan peran saya, saya senang membantu staf baru Saya akan menyelesaikan penugasan sesuai dengan proses yang telah ditetapkan perusahaan Jika atasan saya memberi saya lebih banyak pekerjaan, saya akan melakukannya dengan rajin Saya akan berpartisipasi dalam acara sosial yang disponsori perusahaan Saya cukup tertarik untuk mengetahui perkembangan perusahaan

Sumber: Data Penelitian (2022)

Teknik Analisis Data

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas yang didefinisikan menurut Iskandar & Liana (2021) menyatakan bahwa skala pengukuran sah jika dan hanya jika dapat digunakan untuk mengukur konstruk target. Jika perkiraan korelasi kuesioner lebih besar dari korelasi tabel, maka pertanyaan yang ada di dalamnya dapat dianggap sah.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang didefinisikan menurut Dinniatty & Fitriani (2019) sebagai metode untuk mengevaluasi konsistensi hasil kuesioner sebagai indikasi dari beberapa variabel atau konstruk lain. Jika tanggapan responden terhadap kuesioner tetap stabil sepanjang waktu, dapat mengatakan bahwa kuesioner tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas yang didefinisikan menurut Khairani (2021) menjelaskan bahwa tujuan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dimasukkan dalam model regresi, apakah bersifat confounding atau residual, berdistribusi normal. Apakah residual mengikuti distribusi normal dapat ditentukan baik dengan pemeriksaan grafis atau pengujian statistik. Kedua metode adalah opsi yang layak.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yang didefinisikan menurut Khairani (2021) berusaha untuk menetapkan apakah model regresi mengembangkan hubungan antara variabel yang digunakan untuk menjelaskan fenomena tersebut atau tidak. Salah satu persyaratan model regresi yang dapat diterapkan adalah bahwa variabel independen tidak memiliki korelasi satu sama lain. Jika ada korelasi antara variabel independen, maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut tidak ortogonal satu sama lain. Ditegaskan bahwa dua variabel independen dianggap ortogonal jika mereka memiliki nilai korelasi 0 satu sama lain.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang didefinisikan menurut Wahyuni & Cahyono (2022) menyatakan memeriksa apakah residual dan varians dari observasi dalam model regresi tidak sama. Jika varians tidak konstan, seperti dalam kasus heteroskedastisitas, hal ini dapat menyebabkan bias kesalahan standar karenanya, model regresi dengan homoskedastisitas lebih disukai.

Uji Pengaruh

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Wahyuni & Cahyono (2022) tujuan dari suatu analisis regresi linier berganda merupakan suatu upaya dalam atau untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu hubungan dari linier antara sejumlah variabel bebas yang akan diteliti dan satu variabel terikat yang telah ditetapkan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) yang didefinisikan Menurut Dinniatty & Fitriani (2019) menunjukkan bahwa hal itu dapat dipergunakan untuk melihat seberapa baik suatu variabel bebas yang diteliti dalam menjelaskan variabel terikat yang telah ditentukan. Hal ini dapat dilakukan dengan menganalisis derajat korelasi antara kedua variabel. Korelasi kuadrat memberi kita koefisien determinasi ukuran, yang sama dengan itu. Kami dapat menetapkan tingkat akurasi yang tepat dalam regresi menggunakan nilai R^2 yang berada di antara 0 dan 1.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji t yang didefinisikan menurut Syofaah & Nuvriasari (2021) merupakan salah satu jenis uji hipotesis t yang disebut uji hipotesis secara parsial karena dipergunakan sebagai untuk ditentukan apakah satu variabel bebas atau bias lebih dapat memberikan suatu dampak yang berpengaruh terhadap variabel terikat.

Uji F

Uji f yang didefinisikan menurut Syofaah & Nuvriasari (2021) merupakan salah satu jenis uji hipotesis f atau dengan sebutan lain sebagai uji hipotesis secara simultan karena bertujuan untuk menentukan apakah semua variabel bebas yang diteliti memiliki dampak yang berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat secara sekaligus

Hasil

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Membandingkan suatu nilai yang dikenal sebagai r hitung dengan nilai r tabel dalam menentukan validitas yang memiliki fungsi untuk mengetahui apakah suatu pernyataan valid atau tidak. Pada r tabel diketahui melalui rumus $n-2$ atau $184-2=182$ dengan demikian r tabel diperoleh sebesar 0,1447. Pada hasil kuesioner yang telah didapatkan kemudian diolah menggunakan SPSS sehingga diperoleh uji validitas pada penelitian sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,766		
X1.2	0,819		
X1.3	0,830		
X1.4	0,827		
X1.5	0,753		
X2.1	0,651		
X2.2	0,771		
X2.3	0,769		
X2.4	0,747		
X2.5	0,607	0,1477	Valid
X3.1	0,762		
X3.2	0,596		
X3.3	0,671		
X3.4	0,757		
X3.5	0,798		
Y.1	0,682		
Y.2	0,742		
Y.3	0,777		
Y.4	0,616		
Y.5	0,663		

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Pada tabel 5 dengan jelas dapat menyebutkan bahwa setiap pernyataan dalam penelitian ini lolos uji validitas, karena masing-masing memiliki suatu nilai r hitung yang memiliki lebih besar dari angka r tabel. Hal ini dapat disimpulkan dari temuan yang disajikan. Temuan penelitian ini membawa pada kesimpulan bahwa semua pernyataan dapat diterima kebenarannya, sehingga memungkinkan untuk memanfaatkan data yang diperoleh darinya.

Uji Reliabilitas

Cronbach's alpha dibandingkan dengan 0,60 menunjukkan cara dilakukan dalam uji reliabilitas. Pada hasil kuesioner yang telah didapatkan kemudian diolah menggunakan SPSS sehingga diperoleh uji reliabilitas pada penelitian sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Motivasi (X1)	0,860	5	Reliable
Kepuasan Kerja (X2)	0,755	5	Reliable
Komitmen Organisasional (X3)	0,765	5	Reliable
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,737	5	Reliable

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Jelas dari informasi yang ditunjukkan pada tabel 6 bahwa semua pernyataan tentang variabel penelitian ini memiliki *Alpha Cronbach* lebih dari 0,60. Dimungkinkan untuk menarik kesimpulan dari temuan ini bahwa setiap asersi dapat dianggap dapat diandalkan, yang berarti bahwa data yang disajikan dalam penyelidikan ini dapat digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada suatu hasilan yang diketahui melalui kuesioner telah didapatkan kemudian diolah menggunakan SPSS sehingga diperoleh uji normalitas pada penelitian sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		184
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.27514899
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.045
	<i>Positive</i>	.036
	<i>Negative</i>	-.045
<i>Test Statistic</i>		.045
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Pengolahan Data (2022)

Nilai 0,200 seperti yang ditunjukkan oleh data pada tabel 7 di atas dapat menyatakan bahwa nilai yang dimiliki menunjukkan lebih besar dari 0,05. Akibatnya, statistik *Kolmogorov-Smirnov* berhasil menetapkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, yang berarti bahwa apa yang digunakan dapat digambarkan sebagai didistribusikan secara teratur.

Uji Multikolinearitas

Dalam melakukan uji multikolinearitas sangat ditentukan berdasarkan pada dua nilai yaitu yang pertama *tolerance* kemudian pada yang kedua nilai VIF. Pada hasil kuesioner yang telah didapatkan kemudian diolah menggunakan SPSS sehingga diperoleh uji multikolinearitas pada penelitian sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>		
<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)		
Motivasi	.589	1.699
Kepuasan_Kerja	.410	2.440
Komitmen_Organisasional	.448	2.231

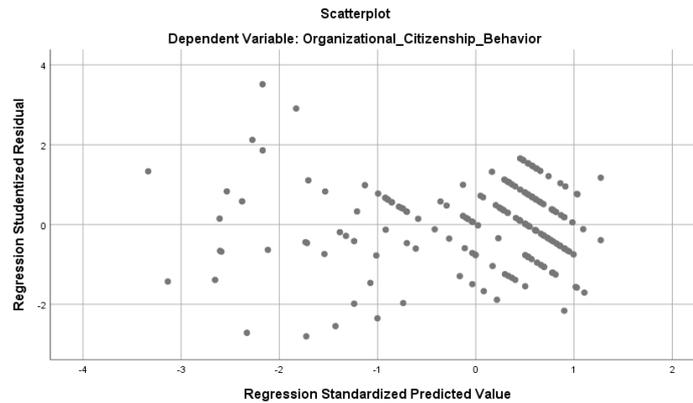
a. *Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior*

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Tabel 8 menunjukkan bahwa VIF untuk semua variabel independen yang diteliti kurang dari 10,00 dan toleransi lebih besar dari 0,10. Data tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak menjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam melakukan suatu pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan *scatterplot*. Pada hasil kuesioner yang telah didapatkan kemudian diolah menggunakan SPSS sehingga diperoleh uji heteroskedastisitas dengan *scatterplot* pada penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Dari gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik data pada *scatterplot* telah tersebar secara tidak teratur, tanpa ada pola yang muncul. Titik sebar juga melampaui nilai nol sumbu Y. Hasil penyelidikan ini memberikan bukti terhadap adanya heteroskedastisitas dalam data yang digunakan dalam analisis.

Uji Pengaruh

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada hasil kuesioner yang telah didapatkan kemudian diolah menggunakan SPSS sehingga diperoleh hasil yang terkait dengan analisis regresi linier berganda seperti ditentukan pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.262	.775		8.081	.000
Motivasi	.318	.036	.467	8.879	.000
Kepuasan_Kerja	.253	.052	.309	4.896	.000
Komitmen_Organisasional	.165	.054	.185	3.068	.002

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan informasi yang ditunjukkan pada tabel 9 di atas, jelas bahwa persamaan yang diperoleh adalah $Y=6,262+0,318X1+0,253X2+0,165X3$.

1. Nilai 6,262 ditunjukkan pada konstanta yang dapat dikatakan sebagai nilai *organizational citizenship*, pada nilai tersebut dapat memberi artian bahwa jika pada motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan komitmen organisasioanl (X3) semuanya bernilai 0 atau dianggap untuk tidak ada.
2. Nilai 0,318 ditunjukkan pada motivasi yang dapat memberikan dampak positif atau dengan kata lain bahwa motivasi memiliki tingkatan sehingga *organizational citizenship behavior* juga memberi peningkatan sebesar 31,8%.
3. Nilai 0,253 ditunjukkan pada kepuasan kerja yang dapat memberikan dampak positif atau dengan kata lain bahwa kepuasan kerja memiliki tingkatan sehingga *organizational citizenship behavior* juga memberi peningkatan sebesar 25,3%.

4. Nilai 0,165 ditunjukkan pada komitmen organisasional yang dapat memberikan dampak positif atau dengan kata lain bahwa komitmen organisasional memiliki tingkatan sehingga *organizational citizenship behavior* juga memberi peningkatan sebesar 16,5%.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Dalam mempergunakan analisis koefisien determinasi (R²) dapat memberi tujuan yang memungkinkan seberapa besar motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional dapat menjelaskan *organizational citizenship behavior*. Pada hasil kuesioner yang telah didapatkan kemudian diolah menggunakan SPSS sehingga diperoleh analisis koefisien determinasi (R²) pada penelitian sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	Model Summary ^b			Std. Error of the Estimate
		R Square	Adjusted R Square		
1	.841 ^a	.707	.702	1.286	

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasional, Motivasi, Kepuasan_Kerja
b. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behavior

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Nilai *r square* memperoleh nilai 0,707 seperti yang ditunjukkan pada tabel 10, hal ini yang bila dikalikan dengan 100%, menghasilkan persentase 70,7%. Kesimpulan ini dapat ditarik dari data yang disajikan. Menurut temuan ini, dapat dikatakan bahwa sebesar 70,7% *organizational citizenship behavior* yang dijelaskan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya 29,3%, yang diperoleh dengan mengurangi 100% dari 70,7%, dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak berhubungan dengan penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t

Dalam melakukan pengujian melalui uji t dapat melalui taraf signifikansi 0,05 serta pada nilai t hitung dengan t tabel. Untuk dapat mengetahui t tabel dapat diketahui dengan rumus $n-k-1$ atau $184-3-1 = 180$, sehingga diperoleh t-tabel sebesar 1,973. Pada hasil kuesioner yang telah didapatkan kemudian diolah menggunakan SPSS sehingga diperoleh uji t pada penelitian sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	6.262	.775			8.081	.000
Motivasi	.318	.036	.467		8.879	.000
Kepuasan_Kerja	.253	.052	.309		4.896	.000
Komitmen_Organisasional	.165	.054	.185		3.068	.002

a. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behavior

Sumber: Pengolahan Data (2022)

1. Nilai t hitung yang diterima variabel motivasi adalah 8,879 yang memiliki nilai jauh lebih besar daripada t tabel yang memiliki nilai 1,973, pada hasil Sig. diketahui dengan angka 0,000 yang rendah dari ambang batas signifikan 0,05. Hasil tersebut telah ditetapkan bahwa pada Hipotesis 1 valid, artinya telah ditetapkan bahwa motivasi dapat memberikan suatu pengaruh yang lebih ke positif dan tentu saja signifikan terhadap variabel terikat *organizational citizenship behavior* di PT Sentosa Prima Utama.
2. Nilai t hitung yang diterima variabel kepuasan kerja adalah 4,896 yang memiliki nilai jauh lebih besar daripada t tabel yang memiliki nilai 1,973, pada hasil Sig. diketahui dengan angka 0,000 yang rendah dari ambang batas signifikan 0,05. Hasil tersebut telah ditetapkan bahwa pada Hipotesis 2 valid, artinya telah ditetapkan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan suatu

pengaruh yang lebih ke positif dan tentu saja signifikan terhadap variabel terikat *organizational citizenship behavior* di PT Sentosa Prima Utama.

3. Nilai *t* hitung yang diterima variabel komitmen organisasional adalah 3,068 yang memiliki nilai jauh lebih besar daripada *t* tabel yang memiliki nilai 1,973, pada hasil *Sig.* diketahui dengan angka 0,002 yang rendah dari ambang batas signifikan 0,05. Hasil tersebut telah ditetapkan bahwa pada Hipotesis 1 valid, artinya telah ditetapkan bahwa komitmen organisasional dapat memberikan suatu pengaruh yang lebih ke positif dan tentu saja signifikan terhadap variabel terikat *organizational citizenship behavior* di PT Sentosa Prima Utama.

Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F

Dalam melakukan pengujian melalui uji *f* dapat melalui taraf signifikansi 0,05 serta pada nilai *f* hitung dengan *f* tabel. Untuk dapat mengetahui *f* tabel dapat diketahui dengan rumus $df_1 =$ banyaknya variabel - 1 = 3 dan $df_2 = n - k - 1$ atau $184 - 3 - 1 = 180$, maka dapat diperoleh *f* tabel 3.05. Pada hasil kuesioner yang telah didapatkan kemudian diolah menggunakan SPSS sehingga diperoleh uji *f* pada penelitian sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji *f* (Simultan)

		ANOVA ^a				
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	717.392	3	239.131	144.655	.000 ^b
	Residual	297.559	180	1.653		
	Total	1014.951	183			

a. *Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behavior*
b. *Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Motivasi, Kepuasan Kerja*

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Data yang ditunjukkan pada tabel 12 menunjukkan nilai *f* hitung yang diterima adalah 114,655 yang memiliki nilai jauh lebih besar daripada *f* tabel yang memiliki nilai 3,05, pada hasil *Sig.* diketahui dengan angka 0,000 yang rendah dari ambang batas signifikan 0,05. Hasil tersebut telah ditetapkan bahwa pada hipotesis secara simultan dapat diterima, artinya telah ditetapkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional dapat memberikan suatu pengaruh yang lebih ke positif dan tentu saja signifikan terhadap variabel terikat *organizational citizenship behavior* di PT Sentosa Prima Utama.

Kesimpulan

Temuan pada hasil penelitian yang telah dilakukan kemudian diketahui hasilnya yang dapat ditarik kesimpulan dapat menyatakan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara parsial maupun secara simultan dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Sentosa Prima Utama.

Daftar Pustaka

- Charmiati, H. A., & Surya, K. I. B. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1784–1812.
- Danendra, A. . N. B., & Mujjati, N. W. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 255075.
- Dewi, K. D. C., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 7, 203–214.

- Dinniati, N. M., & Fitriani, D. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *JURNAL FOKUS*, 9(September), 229–240.
- Faiza, G., Manalu, F. M., & Aziz, D. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT Techmicron. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 24–39.
- Irawati, R., Irawan, & Prasetyo, B. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Bulletin of Management and Business*, 3(1), 294–304.
- Iskandar, & Liana, A. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PT. PEGADAIAN CABANG TENGGARONG. 21(1), 67–83.
- Kadir, A. (2018). Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Khairani, D. A. (2021). Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593. *Pengaruh Harga, Kualitas Produk Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT Sirkah Purbantara Utama*, 10(118), 1–18.
- Lahagu, F., & Rustam, T. A. (2022). TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RODAMAS MAKMUR MOTOR DI KOTA BATAM. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(5).
- Priyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2020). Pengaruh Komitmen Pengaruh Komitmen Organisasi , Lingkungan Kerja , dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Cakrawangsa Bisnis*, 1(2), 153–162. <http://journal.stimykp.ac.id/index.php/cb/article/view/186>
- Pujianto, W. E., & Solikhah, A. (2022). *Strategic : Journal of Management Sciences Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT . Kerta Rajasa Raya Mojokerto kompetitif (Putri et al . 2021) . Para pelaku bisnis saling bersaing unt.* 2(July), 63–76. <https://doi.org/doi.org/10.37403/strategic.v2i2.61>
- Putra, I. P. A. K., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(8), 4447. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i08.p15>
- Sholikah, C. I. R., & Frianto, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada Perusahaan Ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 10–17.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sulistyawati, N. L. K. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Hotel Berbintang Di Bali. *National Conference of Creative Industry, September*, 5–6. <https://doi.org/10.30813/ncci.v0i0.1209>
- Syofaah, L., & Nuvriasari, A. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior di Universitas Tunas Pembangunan, Surakarta. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(2), 17–26. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v5i2.166>
- Tio, D., & Rustam, T. A. (2018). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ISTANA CITRA INDAH. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*.
- Wahyuni, S. I., & Cahyono, K. E. (2022). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja driver grab di surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(10).
- Yuvi, & Rustam, A. T. (2021). Pengaruh Disiplin, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Wahana Lintas Batam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(2).