

## PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP OCB (*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*) KARYAWAN DI PT INKA MULTI SOLUSI *TRADING*

Maulida Nur Kurniawati <sup>1)</sup>, Karuniawati Hasanah <sup>2)</sup>, Dwi Murniyati <sup>3)</sup>

<sup>1</sup>Universitas PGRI Madiun  
maulidakurnia28@gmail.com

<sup>2</sup>Universitas PGRI Madiun  
aan.karuniawati@unipma.ac.id

<sup>3</sup>Universitas PGRI Madiun  
murniyati@unipma.ac.id

### *Abstract*

*The title of this research is “The Effect of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Work Environment on the OCB (Organizational Citizenship Behavior) of Employees at PT INKA Multi Solusi Trading”. The aim of this study is to determine the influence of job satisfaction, organizational commitment, and work environment on organizational citizenship behavior in employees of PT INKA Multi Solusi Trading. This research is quantitative, with a sample size of 103 employees of PT INKA Multi Solusi Trading. The sampling technique is non-probability sampling. Data collection uses a questionnaire distributed via Google Form. The data analysis technique uses a test tool in the form of SPSS 25. The partial research results show that job satisfaction has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Organizational commitment has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior. The work environment has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior. The research results simultaneously show that job satisfaction, organizational commitment, and work environment together have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Work Environment, Organizational Citizenship Behavior*

### **Abstrak**

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Karyawan di PT INKA Multi Solusi Trading. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan PT INKA Multi Solusi Trading. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 103 orang pegawai PT INKA Multi Solusi Trading. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan cara *non-probability sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan penyebaran melalui *google form*. Teknik analisis data menggunakan alat uji berupa SPSS 25. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan

bahwa Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

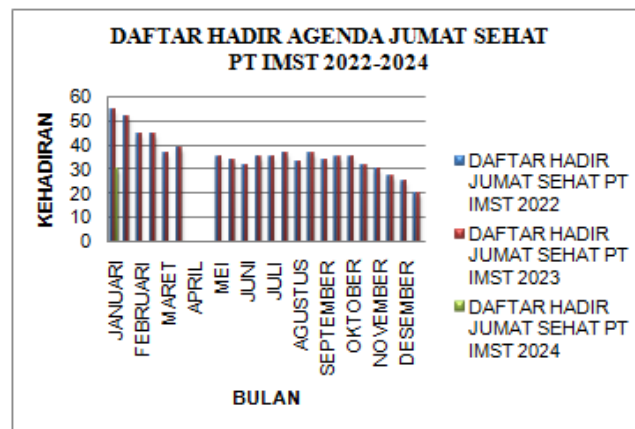
**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*

### PENDAHULUAN

Faktor kesuksesan perusahaan ditentukan oleh adanya kontribusi dari sumber daya manusia yang berkualitas (Onsardi, 2020). Hubungan yang baik antara perusahaan dengan sumber daya manusia memberikan efek positif terhadap organisasi, terutama dalam hal *organizational citizenship behavior* (Muthoharoh, 2021). *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku tambahan seseorang yang berkomitmen dengan mengutamakan energi, upaya, serta waktu demi memenuhi tujuan organisasi (Organ, 2018). Salah satu faktor OCB ditempat kerja meliputi *job satisfaction and organizational commitment, role perceptions, leader behaviors and leader-member exchange, fairness perceptions, individual dispositions, motivational theories and employee age* (Zufriah, 2019).

Kepuasan atas kerja dapat berdampak pada kondisi batin dan mental para pegawai, saat kebutuhan seseorang terpenuhi selaras dengan apa yang diharapkan di tempat kerja, maka pekerja akan merasa puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Komitmen kerja adalah situasi di mana seorang individu pekerja melakukan identifikasi tujuan organisasi tertentu serta apa yang diharapkan demi mempertahankan posisi keanggotaan dalam organisasi (Zufriah, 2019). Lingkungan kerja ialah variabel kunci yang mempengaruhi pemenuhan serta kewajiban atas sebuah organisasi. Lingkungan kerja yang menyediakan keamanan mampu menarik perhatian pekerja yang bekerja di dalamnya serta meningkatkan OCB karyawan (Wulandari & Prayitno, 2017).

Berdasarkan studi penelitian yang dilakukan di PT INKA Multi Solusi *Trading* dari hasil wawancara dengan Kepala Divisi SDM PT INKA Multi Solusi *Trading* adalah adanya masalah di aspek indisipliner dan sosial yang ada di lingkungan kerja PT INKA Multi Solusi *Trading*, diantaranya banyak karyawan yang mengulur waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Selain pada aspek indisipliner, aspek sosial pada karyawan PT INKA Multi Solusi *Trading* juga dinilai kurang, seperti kurang adanya partisipasi karyawan dalam kegiatan di dalam maupun di luar jam kerja, individualis dalam menyelesaikan pekerjaan serta kurang komunikatif dengan rekan kerjanya.



**Gambar 1 Daftar Hadir Karyawan yang Mengikuti Agenda Jumat Sehat**

Dari data yang disajikan dalam grafik diatas dapat diketahui bahwa dari tahun 2022 sampai dengan bulan Januari 2024 jumlah karyawan yang mengikuti agenda Jumat Sehat di PT INKA Multi Solusi *Trading* terus mengalami penurunan. Agenda Jumat Sehat yang ada di PT INKA Multi Solusi *Trading* tersebut merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan kesehatan, kekompakan dan *character building* karyawan, akan tetapi lebih dari separuh dari total keseluruhan karyawan di PT INKA Multi Solusi *Trading* tersebut tidak mengikuti agenda yang diadakan oleh manajemen.

Masalah yang terjadi berkaitan dengan faktor kepuasan dan komitmen yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* terbukti dari masih ada sejumlah pegawai dari PT INKA Multi Solusi *Trading* yang memiliki tingkat komitmen yang rendah. Kemudian, penelitian tentang hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga telah dilakukan sebelumnya di mana terbukti bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap OCB karyawan (Ismailah & Prasetyono, 2021).

Hal tersebut berarti bahwa kian tinggi kepuasan kerja, serta komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai, maka OCB pegawai akan meningkat. Menurut Nabawi (2019), secara parsial lingkungan kerja, beban kerja maupun kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan atas kinerja pegawai, sedangkan secara simultan lingkungan kerja, beban kerja serta kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan atas kinerja pegawai. Sedangkan menurut Priyandini et al., (2020), komitmen organisasi dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB, sementara motivasi memiliki pengaruh positif sekaligus signifikan terhadap OCB.

Penelitian ini dilakukan dengan merujuk pada adanya penelitian terdahulu. Hasil penelitian oleh Rizal Nabawi (2019) melaporkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nurhayati et al., dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian yang serupa

dilaporkan oleh Zufriah (2019) bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap OCB. Penelitian oleh Rini (2013) dengan analisis data menggunakan SEM yang diapresiasi melalui program AMOS menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian Nurhidayah *et al.*, (2016) memperlihatkan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja ataupun tempat kerja terhadap OCB. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT INKA Multi Solusi Trading.

## KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Teori Karakteristik Pekerjaan

Menurut Megawati (2012), *job characteristics* model ialah pendekatan yang dipakai dalam perancangan suatu pekerjaan. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk memberikan gambaran atas situasi yang berlangsung efektif bagi pegawai melalui pendekatan *contingency*. Teori karakteristik pekerjaan melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni, mengalami makna kerja, bertanggung jawab atas hasil kerja, serta berpengetahuan terhadap hasil. Kondisi psikologis kritis ini dipengaruhi oleh dimensi pokok dalam suatu pekerjaan, yaitu: keahlian yang variatif, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi serta umpan balik.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai sebuah perasaan positif atas pekerjaan individu yang datang dari evaluasi karakteristiknya (Zufriah, 2019). Menurut Rahayu & rushadiyati (2021), lebih jauh dikatakan bahwa, sikap positif dari seorang pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukan serta segala hal yang ditemui di lingkungan kerja mencerminkan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Tidak terpenuhinya kepuasan kerja dapat berakibat pada pegawai yang memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan. Adapun indikator dari kepuasan kerja menurut Afandi (2018), yaitu kepuasan terhadap gaji dan tunjangan, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, serta kepuasan terhadap supervisor.

### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu konsep yang dapat dipandang sebagai suatu bentuk perilaku yang berkaitan dengan respon emosional individu terhadap organisasi secara keseluruhan dan dengan demikian secara langsung dapat mempengaruhi individu tersebut (Priyandini *et al.*, 2020). Menurut Robbins, (2005), mengatakan bahwa komitmen mulai terbentuk sesuai apabila seseorang mulai termotivasi. Berdasarkan definisi tersebut, terdapat kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan yang mendorong individu untuk tetap berada dalam organisasi karena tugas serta tanggung jawab atas organisasi berdasarkan pertimbangan nilai, norma, serta keyakinan individu dengan tujuan berkeinginan untuk

mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Adapun indikator dalam komitmen organisasi menurut Allen dan Mayer (1990), yaitu *affective commitment* (komitmen afeksi), *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), dan *normative commitment* (komitmen normatif)

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tiap hal yang berada di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi individu untuk menjalankan tugas yang dibebankan (Adi Saputra et al., 2021). Menurut Tyssen (2015), terdapat sejumlah faktor lingkungan kerja secara keseluruhan, pertama ialah fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang menunjang pelaksanaan kerja ikut menjadi sebab atas kinerja yang buruk seperti tidak adanya instrumen kerja, area kerja yang buruk, kurangnya ventilasi dan ketidakjelasan metode kerja. Kedua, gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja memilih bekerja di tempat kerja yang lebih menjamin terpenuhinya asumsi kerja. Ketiga hubungan kerja, kelompok kerja yang memiliki keterikatan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan efisiensi kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling menunjang dalam mencapai tujuan maupun potensi hasil. Berdasarkan definisi tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik berwujud fisik maupun non-fisik, langsung maupun tak langsung, yang memberikan pengaruh atas karyawan serta pekerjaan yang dilakukan. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011), yaitu, penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, kemampuan bekerja, dan hubungan antar pegawai.

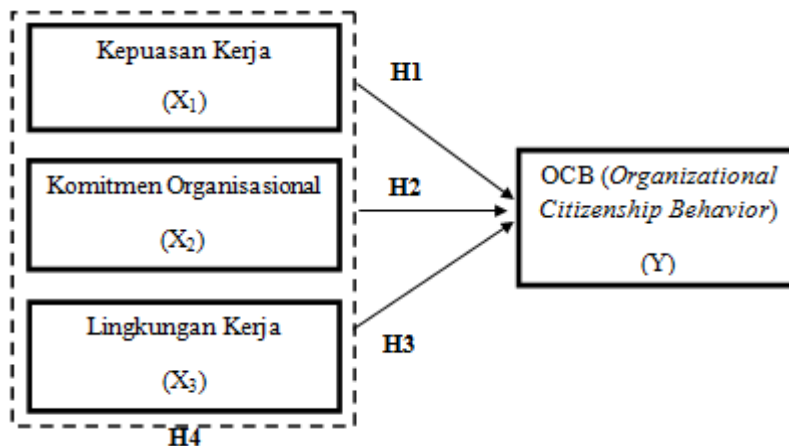
### OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

Definisi dari OCB adalah perilaku yang dinilai bebas, tidak selaras dengan penugasan formal yang diberikan oleh instansi, bersifat sukarela, tidak untuk kepentingan pribadi, dan bukan suatu tindakan yang dipaksa (Darto, 2014). Menurut Jaya & Subrata (2014), *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah kesetiaan, rasa cinta, serta rasa memiliki dari anggota organisasi terhadap organisasi tempat dia bekerja. *Organizational citizenship behavior* adalah tingkah laku yang muncul dari individu-individu yang mematuhi peraturan dan ikut serta dalam kultur organisasi yang diberlakukan hingga tercipta keselarasan saat bekerja serta selanjutnya bisa mengembangkan kinerja pegawai. Kemampuan seseorang atau individu dalam memilah serta menangani setiap tindakan dengan tujuan jangka pendek ataupun panjang.

Faktor yang mempengaruhi OCB menurut Wirawan (2014) diantaranya yaitu, kepribadian, kultur, serta iklim organisasi, rasa puas atas pekerjaan, lingkungan kerja, komitmen organisasi, sikap kepemimpinan yang transformasional dan *servant leadership*, pertanggung jawaban sosial pekerja, usia pekerja, keterlibatan kerja, perilaku kolektif dan rasa adil organisasi. Adapun indikator dari *organizational citizenship behavior* (OCB) menurut Purnamie (2014), yaitu, *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civicvirtue*, dan *conscientiousness*.

### Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Kerangka berpikir atau kerangka konseptual merupakan kerangka yang dipakai untuk melakukan pemecahan suatu masalah yang biasanya menunjukkan hubungan dan keterlibatan setiap variabel dalam penelitian. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2 Kerangka Berpikir

Hipotesis adalah jawaban temporer dari trumusan masalah penelitian. Dimana rumusan masalah disusun dalam bentuk pertanyaan (Ramdhan, 2021). Hipotesis yang bisa ditarik dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) karyawan PT INKA Multi Solusi Trading
- H<sub>2</sub>: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) karyawan PT INKA Multi Solusi Trading
- H<sub>3</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) karyawan PT INKA Multi Solusi Trading
- H<sub>4</sub>: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) karyawan PT INKA Multi Solusi Trading

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari angket responden karyawan PT INKA Multi Solusi Trading (IMST) yang merupakan sampel penelitian. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini yaitu berupa buku, dokumen-dokumen artikel, situs internet, jurnal baik berupa teori maupun data yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability* sampling dengan teknik lanjutan *simple random* sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik berupa wawancara dan

menyebarkan kuesioner langsung kepada Karyawan PT INKA Multi Solusi *Trading* (IMST), disebarkan secara daring melalui Google Form kepada 103 karyawan. Kuesioner yang diberikan berupa pernyataan sesuai indikator yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian, yaitu kepuasan karyawan, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). Variabel pada penelitian ini yaitu, variabel bebas (X) yaitu Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) serta satu variabel terikat (Y) yaitu OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT INKA Multi Solusi *Trading* dengan jumlah responden sebanyak 103 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Persebaran karakteristik responden dari tiap-tiap aspek yang diteliti dapat dijabarkan sebagai berikut:

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Prosentase % |
|----|---------------|--------|--------------|
| 1  | Laki-laki     | 74     | 71,8 %       |
| 2  | Perempuan     | 29     | 28,2 %       |
|    | Jumlah        | 103    | 100%         |

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Terdapat 74 orang responden dengan jenis kelamin laki-laki atau sebesar 71,8%, dan terdapat 29 orang responden dengan jenis kelamin perempuan atau sebesar 28,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden PT INKA Multi Solusi *Trading* adalah laki-laki.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| No | Umur          | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------|--------|----------------|
| 1  | 20 – 26 Tahun | 11     | 10,7 %         |
| 2  | 25 – 30 Tahun | 21     | 20,4 %         |
| 3  | > 30 Tahun    | 71     | 68,9 %         |
|    | Jumlah        | 103    | 100            |

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Karyawan PT INKA Multi Solusi *Trading* yang menjadi responden paling banyak dalam penelitian ini adalah berada di rentang usia > 30 tahun sebanyak 71 orang dengan presentase 68,9 %.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 3 Analisis deskriptif responden berdasarkan pendidikan**

| No     | Umur    | Jumlah | Persentase (%) |
|--------|---------|--------|----------------|
| 1      | SMA/SMK | 44     | 42,7 %         |
| 2      | D3      | 7      | 6,8 %          |
| 3      | D4/S1   | 50     | 48,5 %         |
| 4      | S2      | 2      | 1,9 %          |
| Jumlah |         | 103    | 100            |

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Karyawan PT INKA Multi Solusi *Trading* yang menjadi responden paling banyak dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir adalah D4/S1 berjumlah 50 orang dengan nilai presentase 48,5%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

| No     | Masa Kerja | Jumlah | Persentase (%) |
|--------|------------|--------|----------------|
| 1      | 1-3 Tahun  | 22     | 21,4 %         |
| 2      | 3-5 Tahun  | 22     | 21,4 %         |
| 3      | >5 Tahun   | 59     | 57,3 %         |
| Jumlah |            | 103    | 100            |

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Karyawan PT INKA Multi Solusi *Trading* yang menjadi responden paling banyak dalam penelitian ini berdasarkan lama bekerja adalah responden dengan masa kerja >5 tahun berjumlah 59 orang dengan nilai presentase 57,3%.

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data apakah memiliki distribusi normal atau tidak normal, sehingga dalam pemilihan statistika dapat dilakukan dengan tepat (Ghozali, 2018). Data dapat dikatakan normal apabila nilai sig. *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji normalitas pada data penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test     |                |                         |
|----------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                        |                | Unstandardized Residual |
| N                                      |                | 103                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>       | Mean           | ,0000000                |
|                                        | Std. Deviation | 4,71221660              |
|                                        |                |                         |
| Most Extreme Differences               | Absolute       | ,147                    |
|                                        | Positive       | ,147                    |
|                                        | Negative       | -,112                   |
| Test Statistic                         |                | ,147                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                 |                | ,200 <sup>c</sup>       |
| a. Test distribution is Normal.        |                |                         |
| b. Calculated from data.               |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction. |                |                         |

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 5 dengan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Monte Carlo* didapatkan hasil bahwa didapatkan hasil bahwa koefisien sig = 0.200 > 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan apabila peneliti ingin memprediksi perubahan variabel terikat (Y) yang dijelaskan atau dihubungkan oleh dua atau lebih variabel bebas (X) sebagai faktor predictor yang dimanipulasi (Ghozali, 2018). Hasil analisis regresi berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients <sup>a</sup>                                         |                     |                             |            |                           |       |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
|                                                                   |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |
| Model                                                             |                     | B                           | Std. Error | Beta                      | t     |
| 1                                                                 | (Constant)          | 19,089                      | 4,789      |                           | 3,986 |
|                                                                   | Kepuasan Kerja      | ,144                        | ,123       | ,139                      | 2,176 |
|                                                                   | Komitmen Organisasi | ,304                        | ,135       | ,247                      | 2,256 |
|                                                                   | Lingkungan Kerja    | ,184                        | ,108       | ,185                      | 2,705 |
| a. Dependent Variable: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> |                     |                             |            |                           |       |

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan persamaan yang dirumuskan di atas, maka hasil dari persamaan regresi linear berganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Ketika keseluruhan variabel bebas yang digunakan pada penelitian bernilai konstan atau 0, maka OCB akan mempunyai koefisien sebesar 19,089.
- 2) Setiap kenaikan satu satuan pada variabel kepuasan kerja, dan variabel lain bernilai konstan atau 0, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,144.
- 3) Setiap kenaikan satu satuan pada variabel komitmen organisasi, dan variabel lain bernilai konstan atau 0, maka komitmen organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,304.
- 4) Setiap kenaikan satu satuan pada variabel lingkungan kerja, dan variabel lain bernilai konstan atau 0, maka lingkungan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,184.

### Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) (Ghozali, 2018). Uji t ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) (Y) secara parsial. Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7 Hasil Uji t**

| Coefficients <sup>a</sup> |                     |                             |            |                           |      |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model                     |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig. |
|                           |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| 1                         | (Constant)          | 19,089                      | 4,789      |                           | ,129 |
|                           | Kepuasan Kerja      | ,144                        | ,123       | ,139                      | ,042 |
|                           | Komitmen Organisasi | ,304                        | ,135       | ,247                      | ,026 |
|                           | Lingkungan Kerja    | ,184                        | ,108       | ,185                      | ,001 |

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan dari tabel 3 hasil uji T diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, temuan ini dibuktikan dengan koefisien beta = 0,144 serta koefisien sig = 0,042 < 0.05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini menerima H1 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB.
- 2) Variabel komitmen organisasi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap OCB, temuan ini dibuktikan dengan koefisien beta = 0,304 serta koefisien sig = 0,026 < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini menerima H2 yang menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB.
- 3) Variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap OCB, temuan ini dibuktikan dengan koefisien beta = 0.184 serta koefisien sig = 0.001

$< 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini menerima H3 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB.

#### Uji F

Uji F atau uji simultan ini pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Uji simultan dilakukan dengan menggunakan uji F sebagai berikut:

**Tabel 8 Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup>                                                               |            |                |     |             |       |                   |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| Model                                                                            |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                                                                                | Regression | 610,431        | 3   | 203,477     | 8,894 | ,000 <sup>b</sup> |
|                                                                                  | Residual   | 2264,908       | 99  | 22,878      |       |                   |
|                                                                                  | Total      | 2875,340       | 102 |             |       |                   |
| a. Dependent Variable: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>                |            |                |     |             |       |                   |
| b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja |            |                |     |             |       |                   |

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan data yang disajikan di atas, diperoleh temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan variabel bebas terhadap variabel terikat, temuan ini dibuktikan dengan koefisien sig =  $0.000 < 0.05$ .

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian dengan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat (Ghozali, 2018). Uji dilakukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut:

**Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup>                                                       |                   |          |                   |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                                            | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                                                | ,972 <sup>a</sup> | ,823     | ,799              | 4,752                      |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>                |                   |          |                   |                            |

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh temuan penelitian bahwa variabel bebas yang digunakan memberikan pengaruh sebesar 79,9%, yang dibuktikan dengan

Adjusted R Square= 0,799. sedangkan sisanya 20,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, artinya apabila kepuasan kerja yang dimiliki tinggi, maka *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di PT INKA Multi Solusi Trading tinggi.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, artinya semakin tinggi Komitmen Organisasi maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan di PT INKA Multi Solusi Trading.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, artinya semakin nyaman Lingkungan Kerja maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan di PT INKA Multi Solusi Trading.
4. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan di PT INKA Multi Solusi Trading.

Saran untuk pemimpin perusahaan adalah membantu adanya hubungan positif antara tenaga kerja, baik antara atasan dengan karyawan, atau antara sesama karyawan guna terciptanya lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen dalam bekerja. Saran untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan populasi yang lebih besar dan beragam maupun dapat menggunakan variabel lain yang mungkin mempengaruhi OCB.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator, Edisi 1. Zanaf Publishing. Riau
- Ahdiyana, Marita, (2010). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi. Jurnal Ilmu Administrasi No.1 Volume X Universitas Negeri Yogyakarta.
- ANDRIANTO, M. A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Dan Person-Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasional Pada Karyawan Pt. Baba Rafi Indonesia.
- Angkat, R. A., Indra, A. P., & Tambunan, K. (2023). The Effect of Islamic Work Ethics, Work Stress, and Work Life Balance on Employee Performance with Work Loyalty as an Intervening Variable at Bank Sumut Syariah KCP Katamso Medan. Al Iqtishod: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ekonomi Islam, 11(2), 156-179.

- Budiman, D. (2022, November). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Perusahaan. In Senmabis: Conference Series.
- Darto, M. (2014). Peran Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dalam Peningkatan Kinerja Individu Di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis Dan Empiris (the Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Individual Performance Improvement in the Public Sector. *Jurnal Borneo Administrator*, 10(1).
- Garay, Hannah Dara Vanzuela, 2006. Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi,” *SINERGI, Kajian Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 8, No. 1, Januari 2006: 33-42
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1980). *Work Re-design*. Reading, MA: Addison-Wesley. Diakses pada tanggal 15 Mei 2017, dari : <https://doi.org/10.1177/105960118200700110>
- Ismailah, R. R., & Prasetyono, H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior karyawan. *Sosio E-Kons*, 13(2), 129-137.
- Jaya, N. N. dan I. G. M. Subrata. 2014. Model Pengukuran Organizational Citizen- ship Behaviour (OCB) Dan Produkti- vitas Dosen PNS Diperbantukan (DPK) Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Mataran. *GaneÇ Swara* 8(1): 91–95.
- Kreitner dan Kinicki.(2007). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat Jakarta. Luthans, Fred.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Piyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2).
- Purnamie Titisari. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : Mitra wacana media
- Rahayu, Maulana Sidiq, And Rushadiyati Rushadiyati. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini.” *Jurnal Administrasi dan Manajemen* 11 (2): 136–45. <https://doi.org/10.52643/Jam.V11i2.1880>.
- Ramadhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sengkey, L. S. (2018). *Rehabilitasi Medis Pada Low Back pain*. Retrieved from <http://www.yankes.kemkes.go.id/read-rehabilitasi-mediak-pada-low-back-pain3952.html>

- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bni Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Satria, K., Hubeis, A. V. S., Sarwoprasodjo, S., Ginting, B., & Far, R. A. F. (2022). Performa Komunikasi dalam Pengembangan Kapasitas Kewirausahaan Sosial pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Panggung Lestari Desa Panggungharjo, Kabupaten Bantul. *Jurnal Penyuluhan*, 18(02), 370-384.
- Siagian, Sondang P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soetjipto, Budi W.(2008). *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit. Alfabeta,Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Wirawan. 2016. *Budaya dan Iklim Organisasi.: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, F. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pt. Cement Puger Jaya Raya Sentosa Kabupaten Jember.
- Yulianto, N. A. B. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) islam. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(2), 41-47.
- Zufriah, D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap OCB (Organizational Citizenship Behaviors) (Studi Kasus Karyawan Koperasi Sadar Sejahtera Sumatera Selatan). *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(2).