

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *JOB SATISFACTION* DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. SHIELD ON SERVICE INDONESIA CABANG MANADO**

*EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON JOB SATISFACTION WITH
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AS INTERVENING VARIABLE AT PT.
SHIELD ON SERVICE INDONESIA MANADO BRANCH*

Oleh:

Megawati I. Ponumbol¹
Victor P.K. Lengkong²
Mac D.B. Walangitan³

^{1,2,3} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹ponumbolmega@gmail.com

²vpk.lengkong@gmail.com

³McDonald_trio@doctor.com

Abstrak: Pada dasarnya setiap perusahaan atau organisasi pasti menuntut karyawannya untuk bekerja efektif dan efisien dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Maka dari itu setiap organisasi membutuhkan *organizational citizenship behavior* yang tertanam pada diri karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *job satisfaction* dengan OCB sebagai variabel intervening pada PT. Shield On Service Indonesia Cabang Manado. Metode penelitian yang digunakan yaitu asosiatif dengan teknik analisis data menggunakan PLS. Teknik pengumpulan data yang digunakan didalam penelitian ini adalah kusioner dengan 54 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* pada PT. Shield On Service Indonesia Cabang Manado, (2) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Shield On Service Indonesia Cabang Manado, (3) *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* pada PT. Shield On Service Indonesia Cabang Manado. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan karyawan agar memiliki komitmen yang tinggi sehingga akan ada rasa kepuasan dalam bekerja.

Kata kunci: komitmen organisasi, *job satisfaction*, *organizational citizenship behavior*

Abstract: Basically every company or organization demands its employees to work effectively and efficiently in carrying out their duties and responsibilities. Therefore every organization requires *organizational citizenship behavior* that is embedded in employees. This study aims to determine the effect of organizational commitment on *job satisfaction* with OCB as an intervening variable at PT. Shield On Service Indonesia Manado Branch. The research method used is associative with data analysis techniques using PLS. The data collection technique used in this research is a questionnaire with 54 respondents. The results showed that (1) organizational commitment had no significant effect on *job satisfaction* at PT. Shield On Service Indonesia Manado Branch, (2) Organizational commitment has a significant effect on *organizational citizenship behavior* at PT. Shield On Service Indonesia Manado Branch, (3) *organizational citizenship behavior* has a significant effect on *job satisfaction* at PT. Shield On Service Indonesia Manado Branch. Companies should pay more attention to employees so that they have a high commitment so that there will be a sense of satisfaction at work.

Keywords: organizational commitment, *job satisfaction*, *organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap perusahaan atau organisasi pastinya membutuhkan sumber tenaga kerja di dalam melaksanakan setiap kegiatannya. Keberhasilan dalam organisasi untuk mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia atau karyawan itu sendiri. Organisasi dirasa perlu membangun dan memiliki sumber daya

manusia yang handal, disamping kinerja berdasarkan pekerjaan utamanya, karyawan juga diharapkan menunjukkan perilaku positif yang mendukung pencapaian kinerja organisasi (Lintong et al., 2018)

Pada dasarnya setiap perusahaan pasti menuntut karyawannya untuk bekerja efektif dan efisien, maka dari itu setiap karyawan harus memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* didalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Perilaku *extra-role* dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *organizational citizenship*, dan orang yang menampilkan perilaku *organizational citizenship behavior* disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*) (Yolanda & Zusmawati, 2019). Banyak faktor yang dapat membentuk *organizational citizenship behavior*. Jika perilaku *organizational citizenship behavior* melekat pada seluruh karyawan maka karyawan akan berperilaku baik dan akan membantu dengan sukarela jika terdapat karyawan yang kesusahan. Artinya adalah *organizational citizenship behavior* dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang berakar dari kerelaan diri dari pada karyawan untuk memberikan kontribusi melebihi peran inti atau tugas tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Perilaku ini dilakukannya baik secara disadari maupun tidak disadari, untuk memberikan manfaat dan keuntungan bagi perusahaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menghargai organisasi dengan komitmen mereka terhadap organisasi dan berperilaku seperti anggota yang baik. Menurut (Seniati, 2004) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tetapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu, contohnya adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi property organisasi, menghargai peraturan yang berlaku dalam organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan, memberi saranyang membangun ditempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu ditempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi (Robbins dan Judge, 2007).

Jika organisasi memiliki komitmen baik untuk anggota organisasi, maka dampaknya karyawan akan memiliki loyalitas kepada organisasi di mana karyawan bekerja, demikian pula karyawan akan menunjukkan perilaku yang baik untuk organisasi, dan karena OCB karyawan tinggi, maka organisasi akan memberikan perlakuan yang baik pada anggota organisasi, pentingnya membangun OCB tidak lepas dari komitmen karyawan dalam organisasi (Pandey et al., 2019)

Job satisfaction sangat penting dalam sebuah organisasi, Karna kepuasan kerja adalah perilaku yang harus ada dalam karyawan agar terciptanya OCB. Karyawan yang puas cenderung berbicara positif mengenai organisasinya, menolong orang lain atau rekan kerjanya dan berusaha untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dalam pekerjaannya (R Ismail et al., 2022)

Pada penelitian sebelumnya yang sama dengan judul penelitian saat ini, terdapat beberapa variabel yang serupa seperti pada penelitian (Prasetyo, 2020), yang menemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* sedangkan pada penelitian (Huda & Perdana, 2018) menemukan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan *job satisfaction* mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, begitu juga pada penelitian (Wicaksono & Gazali, 2021) yang menemukan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak dapat memediasi *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan sedangkan pada penelitian (Bogar et al., 2018) komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* secara parsial adalah signifikan.

Berdasarkan hasil peneliti yang di dapat, bahwa pada perusahaan ini ditemukan masalah yang sering muncul berkaitan dengan indikasi masih rendahnya perilaku OCB pada karyawan PT. Shield on Service Indonesia Cabang Manado. Seperti beberapa karyawan kurang betah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dikarenakan memiliki rasa gengsi saat bekerja sebagai *clening service*. Namun jika karyawan terus menerus memiliki perilaku tersebut maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan dan menimbulkan penilaian yang tidak baik. Untuk itu dibutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Sedangkan pada dasarnya *job satisfaction* merupakan sifat individual, setiap individual pasti memiliki tingkat kepuasan kerja. Masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Contohnya karyawan tidak mendapatkan promosi jabatan. Promosi jabatan hampir tidak pernah ada, sehingga karyawan merasakan kurang puas dalam bekerja. Padahal jika karyawan memiliki perilaku yang puas pada pekerjaannya maka karyawan akan melakukan yang bahkan bukan tugasnya agar pekerjaan cepat selesai.

Berdasarkan latar belakang yang diatas, maka pada kesempatan ini peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Job satisfaction* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel Intervening pada PT. Shield On Service Indonesia Cabang Manado.

Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui komitmen organisasi terhadap *job satisfaction* Pada PT. Shield On Service Indonesia Cabang Manado
2. Untuk mengetahui komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* Pada PT. Shield On Service Indonesia Cabang Manado
3. Untuk mengetahui *organizational citizenship behavior* terhadap *job satisfaction* Pada PT. Shield On Service Indonesia Cabang Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan dari sebuah organisasi. MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan 2013:10)

Komitmen Organisasi

(Kaswan 2015:125) mendefinisikan komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya. Indikator komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan pada organisasi.

Job Satisfaction

(Sutrisno 2019:74) *job satisfaction* atau kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor dan psikologis. Indikator *job satisfaction* yang digunakan dalam penelitian ini adalah rekan kerja, imbalan/gaji, lingkungan kerja dan mencintai pekerjaan.

Organizational Citizenship Behavior

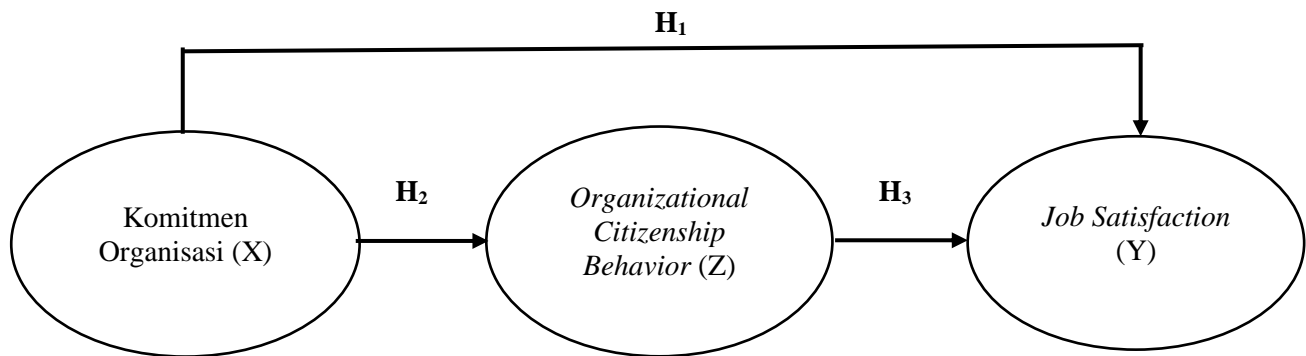
(Budihardjo 2014:77) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* memiliki karakteristik perilaku sukarela (*extra role behavior*) yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan/tanpa sasaran atau perintah seseorang, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja. *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku individu yang tidak dipengaruhi oleh *reward* secara formal baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan meraih fungsi organisasi yang efektif dan efisien (Organ, D.W., Podsakof, 2006). Indikator *organizational citizenship behavior*. Yang digunakan dalam penelitian ini adalah sukarela menolong, semangat bekerja dan mudah beradaptasi.

Penelitian Terdahulu

Pada penelitian (Pujiyanto & Solikhah, 2022) menunjukkan bahwa antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan secara simultan kedua variabel independen juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pada penelitian (Retty Rizda Ismaillah & Liana, 2021) Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Secara simultan variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pada penelitian (Irma Kusuma Fitri1, 2021) Menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Model Penelitian**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**Sumber: *Kajian Teori* (2022)**Hipotesis Penelitian**H₁: Diduga terdapat pengaruh Komitmen organisasi terhadap *job satisfaction*H₂: Diduga terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*H₃: Diduga terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *job satisfaction***METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Dengan menggunakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:57) Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan pada PT. Shield On Service Indonesia Cabang Manado, Jl. Yos Sudarso VII No.15, Pall Dua, Kecamatan Tikala, Kota Manado. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April s/d Juni 2022

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang menjadikan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Shield On Service Indonesia Cabang Manado sebanyak 54 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang di ambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili) (Sugiyono 2018:81). Pemilihan sampel untuk penelitian ini di lakukan berdasarkan sampel jenuh yaitu sampel berjumlah sama dengan populasi untuk dijadikan sampel dengan jumlah 54 karyawan.

Sumber Data

Menurut Sugiyono (Sugiyono 2013:308), Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer dari penelitian ini adalah karyawan PT. Shiel Shield On Service Indonesia Cabang Manado melalui kusioner yang dibagikan dan wawancara langsung dengan pihak HR PT. Shield On Service Indonesia Cabang Manado.

Menurut (Sugiyono 2013:308) Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat dokumen dan melalui media perantara. Data sekunder penelitian yang akan dilakukan berasal dari buku, jurnal-urnal, skripsi, dan dari internet.

Teknik Analisis Data

Analisis deskripsi bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai argument responden terhadap pilihan pernyataan dan distribusi frekuensi pernyataan responden dari data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini, jawaban responden dijelaskan dalam lima skala pernyataan dengan menggunakan *skala likert*.

Partial Least Square (PLS)

Partial least square merupakan metode analisis yang *powerful* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. *Partial least square* dapat digunakan untuk membangun hubungan atau pengujian proposisi (Ghozali 2008:12)

Model pengukuran (*Outer Model*) dengan indikator refleksif masing-masing diukur dengan:

1. *Convergent Validity* adalah korelasi antara skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini *loading* 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup, pada jumlah indikator perkonstruk tidak besar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator.
2. *Discriminant Validity* adalah Pengukuran indikator refleksif berdasarkan *cross loading* dengan variabel latennya. Bilamana nilai *cross loading* pada variabel bersangkutan terbesar dibandingkan dengan *cross loading* pada variabel laten lainnya maka dikatakan valid.
3. *Composite reliability* (Cr) adalah Indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik jika memiliki *composite reliability* > 0.7, walaupun bukan merupakan standar *absolut*.

Inner model, goodness of fit model diukur menggunakan *R-square* variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi; *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai *Q-square* < 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Perhitungan *Q-square* dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

Dimana R_1^2 , R_p^2 adalah R-Square variabel endogen dalam model persamaan.

Uji Mediasi adalah pengujian yang bertujuan untuk mendeteksi kedudukan variabel intervening. Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, perlu menguji nilai t dari koefisien ab. Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t table, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi, lalu melihat sifat hubungan antara variabel sebagai variabel mediasi sempurna atau mediasi parsial atau bukan sebagai variabel mediasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Responden

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	38	61,28%
Perempuan	16	29,62%
Jumlah	54	100%

Sumber: Oleh data SPSS 20, 2022

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan jumlah responden laki-laki berjumlah 38 orang dengan presentase 61,28% dan responden perempuan sebanyak 16 orang dengan presentase 29,62%. Hal tersebut menandakan bahwa responden yang paling banyak adalah responden laki-laki.

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Keterangan	Jumlah	Presentase
< 25 Tahun	10	18,51%
26-35 Tahun	28	51,85%
36-45 Tahun	6	22,22%
46-55 Tahun	6	22,22%
>56 tahun	4	7,4%
Jumlah	54	100%

Sumber: Oleh data SPSS 20, 2022

Deskripsi responden berdasarkan umur menunjukkan responden yang paling sedikit adalah responden dengan umur > 56 Tahun dan responden yang paling banyak adalah responden yang berumur 26-35 tahun.

Hasil Convergent Validity

Tabel 3. Convergent Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Job Satisfaction	0.891	0.902	0.925	0.755
Komitmen Organisasi	0.920	0.937	0.949	0.862
Organizational Citizenship Behavior	0.932	0.947	0.957	0.881

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS, 2022

Convergent validity bertujuan mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0.7. Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya memenuhi *convergent validity* karena indikator yang memiliki nilai *loading factor* diatas 0.70.

Hasil Discriminant Validity (Uji Validitas dan Reliabilitas)

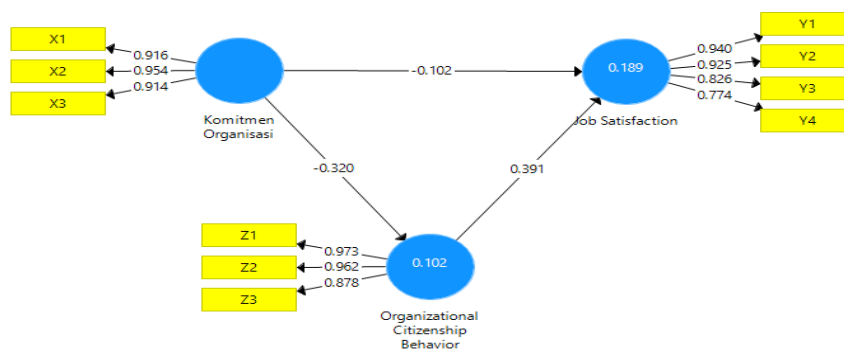
Tabel 4. Discriminant Validity

	Job Satisfaction	Komitmen Organisasi	Organizational Citizenship Behavior
X1	-0.214	0.916	-0.211
X2	-0.234	0.954	-0.304
X3	-0.186	0.914	-0.355
Y1	0.940	-0.202	0.382
Y2	0.925	-0.244	0.349
Y3	0.826	-0.094	0.287
Y4	0.774	-0.218	0.421
Z1	0.462	-0.314	0.973
Z2	0.396	-0.273	0.962
Z3	0.323	-0.315	0.878

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS, 2022

Berdasarkan data diatas maka dapat dilihat bahwa nilai loading untuk konstruk X1 sebesar 0.916, nilai loading untuk konstruk X2 sebesar 0.954, nilai loading untuk konstruk X3 sebesar 0.914. Sedangkan untuk Y1 nilai loading sebesar 0.94, untuk Y2 nilai loading sebesar 0.925 dan untuk Y3 nilai loading sebesar 0.826. Dan untuk nilai loading Z1 sebesar 0.973, nilai loading Z2 sebesar 0.962 dan nilai loading Z3 sebesar 0.878 yang berarti konstruk tersebut memenuhi syarat.

Analisis Partial Least Square



Gambar 2. Grafik Jalur

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS, 2022

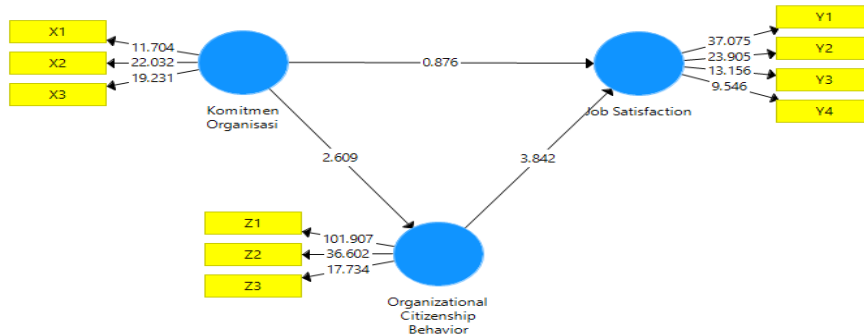
Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat bahwa nilai:

Sub struktur I: *Organizational citizenship behavior* (Z) = α _{Komitmen Organisasi}. Sehingga diperoleh persamaan yaitu $Y_1 = -0.320$ _{Komitmen Organisasi}

Sub struktur II: *Job satisfaction* (Y) = α_1 Komitmen Organisasi + α_2 Organizational citizenship behavior, Sehingga diperoleh yaitu $Y_1 = -0.102$ komitmen organisasi + 0.391 organizational citizenship behavior

Uji Hipotesis

Dalam PLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dari analisis PLS. Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai t-statistik antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel pengaruh langsung (*path coefficient*) pada output SmartPLS dibawah ini:



Gambar 3. Grafik Uji Hipotesis

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS, 2022

Nilai t_{hitung} pengaruh komitmen organisasi terhadap *job satisfaction* 0.876 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.00758 yang berarti nilai tersebut lebih kecil atau dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*.

Nilai t_{hitung} pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 2.609 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.00758 yang berarti nilai tersebut lebih besar atau dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Nilai t_{hitung} pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *job satisfaction* sebesar 3.842 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.00758 yang berarti nilai tersebut lebih besar atau dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Job satisfaction*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pengaruh komitmen organisasi terhadap *job satisfaction* 0.876 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.00758 yang berarti nilai tersebut lebih kecil atau dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT. Shield On Service Indonesia Cabang Manado. Dari olah data yang digunakan yaitu PLS. Ini berarti bahwa loyalitas karyawan terhadap kinerja kurang sehingga karyawan tidak merasakan kepuasan kerja.

Dari hasil analisis dapat dijelaskan karyawan yang kurang berkomitmen adalah karyawan yang cepat merasa bosan, pekerjaan terbengkalai dan emosi yang tidak stabil. Persepsi responden terhadap variabel komitmen organisasi terhadap *job satisfaction* adalah kurang baik. Hal ini harus menjadi tolak ukur perusahaan agar lebih memperhatikan lagi karyawan agar hal semacam ini tidak terus menerus terjadi. Apabila hal ini terus menerus terjadi maka visi dan misi perusahaan tentang perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang terintegrasi dan terkemuka akan kurang baik dalam pengembangan sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan sebaliknya tidak sejalan dengan penelitian dari (Takdir & Ali, 2020) Dalam penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam hal ini pihak PT. Shield On Service Indonesia Cabang Manado harus meningkatkan lagi komitmen organisasi agar karyawan merasa *job satisfaction*, karena karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah cenderung tidak memiliki loyalitas dalam pekerjaan dan akan kurang bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Namun jika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka kinerja karyawan akan lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 2.609 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.00758 yang berarti nilai tersebut lebih besar atau dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada PT. Shield On Service Indonesia Cabang Manado. Dari olah data yang digunakan yaitu PLS. Ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dilakukan oleh karyawan maka karyawan akan termotivasi untuk setia pada perusahaan dan memiliki kebanggaan tersendiri pada perusahaan untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

Dari hasil analisis dapat dijelaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan terciptanya *organizational citizenship behavior*. Ini faktor dari kemauan kerja, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan pada organisasi dan dilakukan dengan baik sehingga berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Persepsi responden terhadap variabel komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* adalah tinggi. Hal ini tentunya menjadi nilai yang baik terhadap PT. Shield On Service Indonesia Cabang Manado. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan sangat baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dimana karyawan tersebut akan melalukukan pekerjaan jika karyawan yang lain tidak bisa menyelesaikan dan tanpa membanding-bandingkan pekerjaan yang telah dia lakukan. Itu karena karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*, seperti didalam penelitian yang di lakukan oleh (Seran et al., 2021) Dalam penelitian tersebut ditemukan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening.

Dalam hal ini pihak PT. Shield On Service Indonesia Cabang Manado harus memperhatikan dan mempertahankan karyawan yang memiliki komitmen organisasi karena dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi maka karyawan akan memiliki sifat *organizational citizenship behavior* yang kuat. Dan itu sangat baik dalam berlangsungnya kinerja karyawan terhadap produktifitas perusahaan.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap *Job Satisfaction*

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *job satisfaction* sebesar 3.842 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.00758 yang berarti nilai tersebut lebih besar atau dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT. Shield On Service Indonesia Cabang Manado. Dari olah data yang digunakan yaitu PLS. Ini berarti bahwa semakin kuat *organizational citizenship behavior* pada karyawan akan berpengaruh positif kepada *job satisfaction*. Yang artinya sifat karyawan yang sukarela menolong, memiliki semangat kerja dan mudah beradaptasi akan berpengaruh positif kepada *job satisfaction*.

Dari hasil analisis dapat dijelaskan bahwa karyawan yang dengan *organizational citizenship behavior* yang tinggi mampu membuat karyawan merasa puas, karena karyawan yang memiliki *job satisfaction* yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang meningkat dan akan mencintai pekerjaan itu sendiri. Persepsi responden variabel *organizational citizenship behavior* terhadap *job satisfaction* adalah baik. Karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* tidak lepas dari faktor rekan kerja, imbalan/gaji, yang didapatkan dan lingkungan kerja yang nyaman serta karyawan mencintai pekerjaannya. Namun apabila sebaliknya karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* yang tinggi namun rekan kerja yang kurang berhabat, imbalan/gaji yang didapatkan tidak sesuai dengan yang diharapkan dan lingkungan kerja yang tidak nyaman serta karyawan yang kurang mencintai pekerjaan tersebut, maka akan tidak memiliki rasa puas dan cenderung bosan dalam bekerja dan pekerjaan tidak akan efektif dan efisien sehingga sangat mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi beberapa hasil penelitian terdahulu (Sudarmo & Wibowo, 2018) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh sangat signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Sedangkan variabel komitmen dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Dalam hal ini pihak PT. Shield On Service Indonesia Cabang Manado harus mempertahankan *organizational citizenship behavior* yang ada pada karyawan dan juga perlu memperhatikan apakah karyawan memiliki kepuasan kerja. Karena jika karyawan tidak memiliki kepuasan kerja maka yang terjadi karyawan akan setenga-setenga dalam bekerja, tidak memiliki semangat bekerja sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

Berikut ini adalah kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* pada PT. Shield On Service Indonesia Cabang Manado
2. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* pada PT. Shield On Service Indonesia Cabang Manado
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Shield On Service Indonesia Cabang Manado

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas, maka hal-hal yang dapat disarankan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penting bagi pihak PT. Shield On Service Indonesia Cabang Manado agar memperhatikan *organizational citizenship behavior* yang menjadi determinn *job satisfaction*. Selain itu komitmen organisasi penting dalam hal mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.
2. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan objek yang lebih besar lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bogar, J. D. S., Saerang, D. P. E., Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Siau-Tagulandang-Baro). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 231–240. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.19045>. Diakses 1 Januari 2018
- Budihardjo, A. (2014). *Organisasi Menuju Pencapaian Optimum*. Prasetiya Mulya Publising.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M, S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 6). Bumi Aksara.
- Huda, K., & Perdana, C. (2018). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi kasus pada pt citayasih perdana)*. 2. <https://doi.org/https://doi.org/10.33366/opt.v2i1.900>. Diakses 1 April 2018
- Irma Kusuma Fitri1*, H. E. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 52–65. <https://doi.org/http://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/663>. Diakses 2 November 2021
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja. Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Alfabeta.
- Lintong, D. C., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3138–3147. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21288>. Diakses 4 September 2018
- Organ, D.W., Podsakof, M. . and M. (2006). *Organizational Citizenship Behavior*. Sage Publication,Inc.

- Pandey, K. K., Lengkong, V. P. K., Kojo, C., Organisasi, P. D., Kerja, K., & Komitmen, D. A. N. (2019). Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5266–5275. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26178>. Diakses 4 Oktober 2019
- Prasetyo, K. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT . Mandom Indonesia*. 3(2), 164–173. <https://doi.org/https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.109>. Diakses 2 September 2020
- 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>. Diakses 31 Agustus 2022
- R Ismail, N. H., Nurlaila, N., & M. Mustafa, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Ternate. *Literatus*, 4(1), 237–243. <https://doi.org/10.37010/lit.v4i1.740>. Diakses 15 April 2022
- Retty Rizda Ismaillah, H. P., & Liana, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Pegadaian Cabang Tenggaraong. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 21(1), 67–83. <https://doi.org/10.53640/jemi.v21i1.891>. Diakses 13 Agustus 2021
- Robbins dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi* (8th ed.).
- Seniati. (2004). *Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada perampangan organisasi perusahaan industri*. Jurnal Makara, Sosial Humaniora.
- Seran, G. L., Subiyanto, D., & Kurniawan, I. S. (2021). Effect of Organizational Commitment, Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior In Bank BPD DIY Employees Senopati Branch Office. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management*, 1(1), 39–50. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v1i1.4>. Diakses 30 April 2021
- Sudarmo, T. I., & Wibowo, U. D. A. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 16(1), 51–58. <https://doi.org/10.30595/psychoidea.v16i1.2497>. Diakses 1 Febuari 2018
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif & Kualitatif*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Takdir, S., & Ali, M. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviors (Studi Kasus Yapis Di Tanah Papua Cabang Kabupaten Jayawijaya). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(1), 9–16. <https://doi.org/10.35906/jm001.v6i1.458>. Diakses 1 Juni 2020
- Wicaksono, T., & Gazali, M. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening*. 5(1), 22–34. <https://doi.org/10.31602/atd.v5i1.3219>. Diakses 1 November 2021
- Yolanda, R., & Zusmawati. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Padang. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 11. <https://doi.org/10.31219/osf.io/2d69p>. Diakses 2 Maret 2019