

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZHENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
PADA CV. DAMAR LAND**

SKRIPSI

**AMILIA
NIM : 17612122**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZHENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
PADA CV. DAMAR LAND**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

OLEH

**AMILIA
NIM : 17612122**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
PADA CV. DAMAR LAND

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

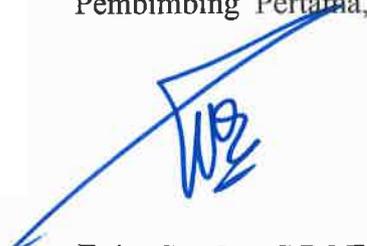
Oleh :

NAMA : AMILIA
NIM : 17612122

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,


Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M
NIDN. 1029127202 /Lektor


M. Syafnur, S.E., M.M
NIDK. 8890420016 /Asisten Ahli

Menyetujui

Ketua Program Studi


Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PADA CV. DAMAR LAND**

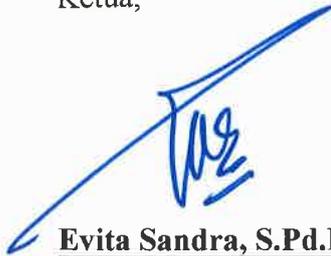
Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : AMILIA
NIM : 17612122

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Sepuluh Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan
dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M
NIDN. 1029127202 /Lektor

Sekretaris,



Armansyah, SE., M.M
NIDN. 1010088302/Lektor
Anggota



Yuritanto, S.E., M.M.
NIDK. 8957200020/ Asisten Ahli

Tanjungpinang, 10 Januari 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,



Charly Marlinda, SE., M.Ak.Ak.CA
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : Amilia
NIM : 17612122
Tahun Angkatan : 2017
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,43
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada CV. Damar Land.

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 10 Januari 2023

Penyusun



AMILIA
NIM : 17612122

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur saya ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya. Segala syukur saya panjatkan kepadamu Ya Allah, kerana sudah menghadirkan orang-orang baik di sekeliling saya. Yang selalu memberi dukungan dan doa, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Kupersembahkan karya skripsi ini kepada semua orang yang saya kusayangi

Orang Tua Tercinta

Kepada kedua orang tua saya, Ayah (**Suhaimi**) dan Ibu (**Yusnawati**), sebagai tanda bakti, hormat, dan terima kasih yang tak terhingga kerana sudah membesarkan, mendidik, mensupport, dan mendoakan yang terbaik untuk saya, yang selalu mensupport dan memberi arahan yang baik untuk saya.

Sahabat-sahabat Tercinta

Untuk sahabat-sahabatku sekalian, Tiada yang paling menyenangkan saat kumpul akur bersama, walaupun kadang-kadang kita bertengkar, tapi hal itu selalu memberikan warna yang tidak akan pudar terbawa zaman. Terimakasih dukungannya.

HALAMAN MOTTO

“Punya jutaan teman itu bukan hal hebat tapi punya satu teman, yang tetap berada di samping kita menghadapi jutaan orang, itu baru hebat”

- Tere Liye

“Hidup bukan tentang mendapatkan apa yang kamu miliki, tapi tentang menghargai apa yang kamu miliki, dan sabar menanti apa yang akan menghampiri”

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

- Surat Al Baqarah ayat 286

“They are only two ways to live your life, one is as though everything is a miracle

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penyusunan skripsi ini dimaksud untuk menyelesaikan studi program Strata I Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang. Dalam penulisan skripsi ini, penulis memilih judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZHENSHP BEHAVIOR (OCB) PADA CV. DAMAR LAND”**. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M. Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M. Si., Ak., CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M. Si., CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Ir. Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu

Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryati ,S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Ibu Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, memberi arahan serta masukan.
7. Bapak M Syafnur, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, memberi arahan serta masukan.
8. Seluruh Dosen dan Staf di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang sangat membantu selama berjalannya perkuliahan.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya mahasiwa-mahasiswa Jurusan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 10 Januari 2023
Penyusun

AMILIA
NIM : 17612122

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN MOTTO

KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Kegunaan Penelitian	10
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	10
1.4.2 Kegunaan Praktis	10
1.5 Sistematika Penulisan	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori	12
2.1.1 Teori Manajemen	12
2.1.2 Fungsi Manajemen	13
2.1.3 Teori Sumber Daya Manusia	17
2.1.4 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.5 Kepuasan Kerja	20

2.1.5.1	Pengertian Kepuasan Kerja	20
2.1.5.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	22
2.1.5.3	Indikator-indikator Kepuasan Kerja	26
2.1.6	Komitmen Organisasi	30
2.1.6.1	Pengertian Komitmen Organisasi	30
2.1.6.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi .	32
2.1.6.3	Indikator-indikator Komitmen Organisasi	36
2.1.7	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	37
2.1.7.1	Pengertian <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	37
2.1.7.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	39
2.1.7.3	Indikator-indikator <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	42
2.2	Kerangka Pemikiran	44
2.3	Hubungan Antar Variabel	45
2.3.1	Hubungan Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	45
2.3.2	Hubungan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship</i>	45
2.4	Hipotesis	46
2.5	Penelitian Terdahulu	46

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	51
3.2	Jenis Data	51
3.2.1	Data Primer	51
3.2.2	Data Sekunder	52
3.3	Teknik Pengumpulan Data	52
3.4	Populasi dan <i>sampling</i>	53
3.4.1	Populasi	53
3.4.2	<i>Sampling</i>	55
3.5	Definisi Operasional Variabel	56
3.6	Teknik Pengolahan Data	58
3.7	Teknik Analisis data	59

3.7.1 Uji kualitas data	59
3.7.1.1 Uji Validitas.....	59
3.7.1.2 Uji Realibilitas.....	60
3.7.2 Uji asumsi klasik.....	60
3.7.2.1 Uji normalitas	60
3.7.2.2 Uji Multikolonearitas.....	61
3.7.2.3 Uji Heterokedastisitas.....	61
3.7.3 Uji Linear Berganda.....	61
3.7.4 Pengujian Hipotesis	62
3.7.4.1 Uji parsial (Uji T)	62
3.7.4.2 Uji Simultan (Uji F).....	63
3.7.4.3 Kooefisien Determinasi (<i>R Square</i>).....	64
3.8 Jadwal penelitian	64

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	65
4.1.1 Sejarah Singkat CV. Damar <i>Land</i>	65
4.1.2 Analisis Data Responden	68
4.1.2.1 Analisis Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
4.1.2.2 Analisis Data Responden Berdasarkan Usia	69
4.1.2.3 Analisis Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	70
4.1.3 Deskripsi Tanggapan Responden.....	71
4.1.3.1 Deskripsi Tanggapan Respoden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	71
4.1.3.2 Deskripsi Tanggapan Respoden Terhadap Variabel Komitmen	77
4.1.3.3 Deskripsi Tanggapan Respoden Terhadap Variabel OCB .	81
4.1.4 Uji Kualitas Data.....	87
4.1.4.1 Uji Validitas.....	87
4.1.4.2 Uji Reliabilitas.....	89
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	90
4.1.5.1 Uji Normalitas	90
4.1.5.2 Uji Multikolonearitas.....	92

4.1.5.3 Uji Heterokedastisitas.....	93
4.1.6 Uji Regresi Linear Berganda	93
4.1.7 Uji Hipotesis	95
4.1.7.1 Uji Parsial (Uji t)	95
4.1.7.2 Uji Simultan (Uji f)	96
4.1.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R Square)	97
4.2 Pembahasan	98
4.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)	98
4.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)	98
4.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)	99

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	100
5.2 Saran	100
5.2.1 Saran Untuk Perusahaan	100
5.2.2 Saran Untuk Karyawan	101
5.2.3 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya	101

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Hal
1.	Data <i>Resign</i> Karyawan.....	8
2.	Daftar Populasi.....	54
3.	Definisi Operasional Variabel.....	56
4.	Skala <i>Likert</i>	58
5.	Jadwal Kegiatan.....	65
7.	Jumlah Responden berdasarkan jenis kelamin.....	69
8.	Jumlah Responden berdasarkan usia.....	70
9.	Jumlah Responden berdasarkan pendidikan.....	70
10.	Penilaian Variabel Kepuasan Kerja.....	71
11.	Penilaian Variabel Komitmen Organisasi.....	77
12.	Penilaian Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	81
13.	Uji Validitas.....	88
14.	Uji Reabilitas.....	89
15.	Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov semirnov</i>	91
16.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	92
17.	Hasil uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	94
18.	Hasil Uji T.....	95
19.	Hasil F.....	96
20.	Hasil Uji Determinasi.....	97

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Hal
1.	Kerangka Pemikiran.....	44
2.	Struktur Organisasi.....	67
3.	Hasil Uji Normalitas <i>Histogram</i>	90
4.	Uji Normalitas P-P Plot.....	91
5.	Hasil Uji Heterokodastisitas.....	93

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran	Hal
1.	Kuisisioner	
2.	Tabulasi Kuisisioner Penelitian	
3.	Karakteristik Responden	
4.	Deskriptif Variabel Penelitian	
5.	Hasil Uji Pada Kuisisioner	
6.	Uji Asumsi Klasik	
7.	Dokumentasi	
8.	Surat Keterangan Selesai Penelitian	
9.	Uji Plagiat	

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA CV. DAMAR LAND

Amilia. 17612122. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang.

Tujuan penelitian ini adalah apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada CV. Damar Land, apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada CV. Damar Land, apakah kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada CV. Damar Land.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel kepuasan kerja diperoleh $t_{hitung} (4,963) > t_{tabel} (1,693)$ dan mempunyai nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 ($0,000 < 0,05$), variabel komitmen organisasi diperoleh $t_{hitung} (3,846) > t_{tabel} (1,693)$ dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001 ($0,001 < 0,05$), f_{hitung} adalah 20,066 dan f_{tabel} bernilai 3,290 sehingga $f_{hitung} > f_{tabel} (20,066 > 3,290)$ dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 ($0,000 < 0,05$).

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*, variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*, variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Kata Kunci : **Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behaviour*.**

Dosen Pembimbing I : Evita Sandra, S.pd.Ek
Dosen Pembimbing II : M Syafnur, S.E., M.M

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON ORGANIZATIONAL CITIZHENSHP BEHAVIOR (OCB) AT CV. DAMAR LAND

*Amilia. 17612122. Management. Tanjungpinang Development College of
Economics (STIE).*

*The purpose of this study is whether job satisfaction affects Organizational
Citizenship Behavior (OCB) at CV. Damar Land, does organizational
commitment affect Organizational Citizenship Behavior (OCB) in CV. Damar
Land, does job satisfaction and Organizational Commitment simultaneously affect
Organizational Citizenship Behavior (OCB) on CV. Damar Land.*

*Based on the results of the study, the job satisfaction variable obtained
tcount (4.963) > t table (1.693) and has a significance value less than 0.05,
namely 0.000 (0.000 <0.05), organizational commitment variable obtained t
count (3.846) so that t count > t table (3.846 > 1.693) and the significance value
is less than 0.05, namely 0.001 (0.001 <0.05), f count is 20.066 and f table is
worth 3.290 so t count > f table (20.066 > 3.290) and its significance value
smaller than 0.05, namely 0.000 (0.000 <0.05).*

*The conclusion of this study shows that the variable of job satisfaction has
a positive effect on Organizational Citizenship Behavior, the variable of
organizational commitment has a positive effect on Organizational Citizenship
Behavior, the variable of job satisfaction and organizational commitment on
Organizational Citizenship Behavior.*

***Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational
Citizenship Behavior.***

Advisor I : Evita Sandra, S.pd.Ek

Advisor II : M Syafnur, S.E., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada Era Globalisasi saat ini, persaingan antara perusahaan semakin ketat, perusahaan harus berkompetisi dengan persaingan perusahaan dalam negeri, hingga kini persaingan sampai kepada perusahaan luar negeri. Dalam menghadapi persaingan tersebut perusahaan harus menentukan dan memperbaiki kebijakan manajemennya, khususnya pada bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang.

Maka dari itu dalam membentuk sebuah organisasi yang baik tergantung pada salah satu faktor yaitu Sumber Daya Manusia, dikatakan manusia merupakan pendukung utama setiap organisasi apapun bentuknya. Manusia sangat berperan aktif dan dominan disetiap kegiatan organisasi, dikarenakan manusia sebagai perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih. Pada dasarnya mengatur karyawan sangat kompleks dan sulit dilakukan, hal ini dikarenakan mereka memiliki pikiran, status, perasaan, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi dengan kata lain karyawan tidak dapat diatur sepenuhnya seperti mengatur modal, mesin atau Gedung.

Organisasi perlu dibantu oleh sumber daya manusianya. Oleh karena itu

organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusianya. Dengan demikian akan terjalin perasaan saling berkaitan antara organisasi dan sumber daya manusianya. Dapat diartikan sebuah organisasi akan semakin maju dengan adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan. Karena dengan baiknya antara hubungan tersebut akan memberikan dampak yang baik terhadap organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek yang penting untuk menentukan kemajuan suatu organisasi dalam jangka panjang, karena pada hakikatnya manajemen sumber daya manusia diperlukan oleh sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu perlu setiap organisasi memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan memiliki nilai organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi perilaku dari karyawan, hal inilah yang menjadikan organisasi agar dapat mengelola perilaku karyawan sebagai mana yang diharapkan. Salah satu bentuk dari perilaku individu yang terdapat di dalam organisasi yaitu *organizational citizenship behaviour* (OCB), yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan.

Dalam hal ini organisasi juga harus memperhatikan perilaku karyawan, hal ini berdasar dengan UU No. 11 Tahun 2020 \tentang cipta kerja pasal 80 menyatakan alam rangka penguatan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/buruh dalam mendukung ekosistem investasi, Undang-Undang ini mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru beberapa ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia

Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Menurut Maulana (Chusnul, 2022), *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) atau yang dikenal sebagai perilaku ekstra peran merupakan perilaku yang dimiliki karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang bersifat tidak mengikat, sukarela dan tidak berhubungan dengan sistem penghargaan formal yang diberikan oleh perusahaan, dan mampu untuk mendorong peningkatan efektivitas dalam sebuah organisasi. Pada dasarnya perilaku OCB tidak menjadi kewajiban yang tertulis pada deskripsi jabatan formal dan terlepas dari kontrak yang mengikat dengan perusahaan, tetapi lebih menjadi pilihan masing-masing individu sehingga perilaku OCB memiliki sifat yang bebas. Dalam hal ini tentu organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki perilaku OCB untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu langkah yang di ambil oleh perusahaan dalam rangka peningkatan perilaku OCB karyawan yaitu dengan memperhatikan faktor-faktor yang mendorong perilaku OCB seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Menurut Purwanto (Chusnul, 2022), kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk sikap karyawan terhadap tugas yang berhubungan dengan teman kerja, lingkungan kerja, serta *reward* yang diterima dalam bentuk apresiasi terhadap usahanya, sedangkan menurut Krieter dan Kinicki (Arum, 2021), kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional dari sebuah pekerjaan. Salah seorang bisa merasakan kepuasan di satu aspek dan aspek yang lain. Kepuasan kerja mampu menjadi pendorong muncul perilaku OCB dikarekan ketika karyawan

memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap perusahaan cenderung melakukan pekerjaan melebihi dari tanggung jawab yang diberikan kepadanya bersedia untuk membantu rekan kerja yang lain, dan cenderung berbicara hal-hal yang positif tentang perusahaan.

Selain kepuasan kerja, faktor penting yang dapat mendorong munculnya perilaku OCB adalah komitmen organisasi. Menurut Aisyah (Chusnul, 2022), komitmen organisasi menunjukkan tingkat kepercayaan pada diri karyawan mengenai tujuan dan nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan sehingga karyawan tersebut tidak memiliki keinginan untuk perusahaan, sedangkan menurut Krieter dan Kinicki (Arum, 2021), komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seseorang karyawan yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi dapat dilihat dari tindakan yang dilakukan oleh karyawan, seperti jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka karyawan tersebut cenderung memiliki pandangan positif terhadap perusahaan dan akan mempertahankan keberadaannya di organisasi tersebut. Karyawan yang berkomitmen berpeluang kecil untuk meninggalkan perusahaan meskipun merasa kurang puas dengan pekerjaannya, tetapi lebih mempertahankan, karena karyawan tersebut memiliki loyalitas yang tinggi serta bersedia untuk berkorban bagi perusahaan.

Ketika seseorang mendapatkan kepuasan kerja dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, karyawan akan memberikan pelayanan yang baik dan begitu juga sebaliknya, ketika karyawan saja tidak mengalami kepuasan maka

pelayanan yang diberikan kepada konsumen, dalam hal ini mahasiswa dan dosen bisa tidak memuaskan. Kepuasan kerja diartikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek di dalam atau pada keseluruhan pekerjaannya.

Pada dasarnya para atasan disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang bertujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Oleh karena itu, karyawan yang lebih baik tidak cukup hanya memiliki kemampuan dan skil yang baik, tetapi juga memiliki perilaku ekstra dimana salah satunya adalah OCB. Oleh karena itu, OCB ini sangat didukung oleh kontribusi dari perusahaan. Untuk memunculkan OCB pada karyawan tentunya karyawan harus merasa puas terlebih dahulu. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi keberhasilan organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan memunculkan kemauan untuk berupaya secara maksimal dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Pegawai yang mendapatkan kepuasan akan memunculkan semangat untuk bekerja pada porsi yang lebih tinggi. Pegawai tidak hanya bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan saja namun juga melakukan kegiatan-kegiatan di luar deskripsi pekerjaan (*extra-role*) pegawai. Demikian pula dengan Komitmen dengan adanya sikap komitmen pada karyawan diharapkan akan menumbuhkan OCB pada karyawan.

Oleh karena itu, karyawan yang baik tidak cukup jika hanya memiliki skil yang baik, tetapi juga harus memiliki perilaku ekstra dimana salah satunya adalah OCB. Maka dari itu OCB sangat didukung oleh kontribusi dari perusahaan. Untuk memunculkan OCB pada karyawan, tentunya karyawan harus merasa puas

terlebih dahulu. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi keberhasilan organisasi. Kepuasan kerja karyawan akan memunculkan keinginan untuk berupaya secara maksimal dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Karyawan yang mendapatkan kepuasan akan memunculkan semangat untuk bekerja pada porsi yang lebih tinggi. Karyawan tidak hanya bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan saja namun juga melakukan kegiatan-kegiatan di luar deskripsi pekerjaan (*extra-role*) karyawan. Demikian pula dengan Komitmen, dengan adanya sikap komitmen pada karyawan diharapkan akan menumbuhkan OCB pada karyawan.

Secara umum dapat dikatakan bahwa organisasi yang baik adalah organisasi yang tidak hanya memperbaiki fasilitas penunjang organisasi, namun juga berfokus memperhatikan sumber daya manusianya. Seperti halnya dengan CV. Damar *Land* merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Developer dan perdagangan umum. CV. Damar *Land* berdiri berdasarkan akta notaris pada tahun 2013 yang diketuai oleh bapak Tiwan sebagai Direktur Utama. Kantor CV. Damar *Land* berdomisili di JL. Raya Km. 16 Jalan Arah Uban, No Ruko 1 & 2, Kabupaten Bintan. Produk yang dijual berupa tanah kavling atau tanah kosong siap bangun dengan ukuran ± 200 M2, lokasi tanah yang dijual tersebar di beberapa daerah Kabupaten Bintan seperti kelurahan Toapaya, Tirta Madu, dan Kota Kijang. Harga yang ditawarkan juga beragam mulai dari Rp. 20.000.000. Dalam kegiatan operasionalnya CV. Damar *Land* selain penjualan tanah siap bangun, juga menyediakan jasa pematangan lahan seperti tanah kosong untuk

pembangunan, pematangan lahan perkebunan dan untuk kontruksi pembangunan perumahan.

Dalam penelitian ini fenomena yang berkaitan dengan OCB adalah karyawan diuntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan mengadakan jam lembur pada hari minggu, tetapi masih ada karyawan yang tidak datang untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan ketika ada proyek yang harus dikerjakan ada karyawan yang masih malas dan kurang aktif dalam pelaksanaannya, sedangkan berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan di CV. Damar *Land* mengenai masalah yang berhubungan dengan OCB, ada beberapa rekan kerja yang tidak mau membantu meskipun sedang ada proyek dan pekerjaan menumpuk, sehingga pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.

Sedangkan yang menjadi fenomena mengenai variabel kepuasan kerja seperti melalui wawancara penulis dengan karyawan CV. Damar *Land* dengan posisi sebagai Sekretaris Direktur mengatakan ada beberapa perselisihan sesama karyawan yang terjadi, contohnya perselisihan antara marketing dalam mendapatkan target penjualan, sesama *marketing* saling memperebutkan produk yang mereka ingin jual dengan cara memonopoli produk tersebut, produk tersebut di kuasai oleh satu pihak, sehingga marketing yang lain tidak bisa dengan mudah mencapai target, dan bahkan ada beberapa marketing yang telah melebihi target tetapi tidak ingin memberikan target lebihnya kepada marketing lain, sehingga pada bagian marketing tidak terjadi kekompakan yang mengakibatkan rasa saling tidak suka sesama karyawan.

Untuk fenomena yang terjadi mengenai komitmen organisasi, berdasarkan wawancara dengan karyawan CV. Damar Land, mereka mengatakan beberapa rekannya kurang memiliki kewajiban untuk terus bertahan pada perusahaan, contohnya karyawan tersebut mudah sekali terpengaruh dengan tawaran lapangan pekerjaan lain, selalu membandingkan dari segi besar dan kecilnya gaji yang ditawarkan perusahaan lain, sehingga seringkali karyawan yang baru atau sudah lama bekerja dengan mudahnya berhenti dari perusahaan dan beralih ke perusahaan lain. Adapun data karyawan yang berhenti dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Data resign karyawan

No	Nama	Posisi	Lama Bekerja
1	J	Marketing	Maret 2022
2	AR	Administrasi	Juli 2022
3	R	Marketing	Agustus 2022
4	RI	Marketing	Agustus 2022
5	S	Keuangan	September 2022
6	D	Administrasi	September 2022

Sumber : Dokumentasi CV. Damar Land, 2022

Pada tabel 1.1 data *resign* karyawan di atas menunjukkan karyawan CV. Damar Land yang mengundurkan diri sejak tahun 2022, terhitung dari data tersebut sebanyak 6 karyawan mengundurkan diri. Dari data tersebut dapat menjadi gambaran rendahnya tingkat komitmen organisasi karyawan, yaitu karyawan mudah beralih kepada perusahaan lain, dengan kata lain tidak dapat bertahan di perusahaan tempat mereka bekerja saat ini.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen**

Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada CV. Damar Land”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka dapat disusun rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada CV. Damar Land ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada CV. Damar Land ?
3. Apakah kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada CV. Damar Land ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat disusun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada CV. Damar Land ?
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada CV. Damar Land ?

3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada CV. Damar Land ?

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Secara ilmiah hasil penelitian ini diharapkan akan memperkaya perkembangan teori-teori manajemen terutama pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta menjadi sumbangan pemikiran bagi penelitian lainnya yang ingin meneliti lebih jauh dan mendalam terhadap hal-hal yang belum terungkap dalam penelitian ini.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan bahan acuan bagi organisasi berkenaan dengan pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada CV. Damar Land.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan penelitian ini diajukan lima bab yang diawali hal-hal yang bersifat umum, namun berhubungan dengan penulisan yang disajikan dan kemudian pada bab-bab selanjutnya penulis membahas tentang hal-hal yang berkaitan dengan judul dan disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan akan

sangat mempermudah para pembaca memahami bahkan lebih mengerti tentang apa saja yang dijelaskan oleh penulis dalam skripsi ini. Adapun pembagian sistematika penulisan dalam skripsi ini sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan uraian secara singkat mengenai penggambaran umum dari masalah penelitian yang dilakukan yang terdiri latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab dua ini mencakup kajian teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai tinjauan ataupun landasan teori dalam menganalisis pemecahan masalah yang dikemukakan. teori-teori ini diambil dari beberapa sumber literatur dan buku-buku rujukan yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan yang nantinya akan mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran, dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi penjelasan jenis penelitian, jenis data yang digunakan oleh peneliti, teknik pengumpulan data, tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber, serta metode yang digunakan dalam menyusun penelitian ini.

BAB IV : Di dalam bab ini menyajikan tentang gambaran umum tentang objek yang di teliti dan analisa pembahasan penelitian.

BAB V : Bab ini berisi kesimpulan dan saran berdasarkan hasil analisis bab -bab sebelumnya yang mungkin berguna sebagai masukan bagi pihak-pihak terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Teori Manajemen

Menurut Hasibuan (2017), manajemen merupakan kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu guna mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain. manajemen juga dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dengan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien.

Menurut Setyabudi (2016), manajemen berasal dari bahasa perancis kuno *menagement*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur atau dengan kata lain manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengkoordinasian dan pengontrolan sumber daya dalam mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sedangkan efisien tugas yang dilaksanakan secara benar, dan sesuai dengan jadwal.

Menurut Wijaya (2016), manajemen merupakan proses mendapatkan sebuah tindakan dari orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Aktivitas manajerial tersebut dilaksanakan oleh para manajer sehingga dapat mendorong sumber daya personil bekerja memanfaatkan sumber daya lainnya sehingga tujuan organisasi yang telah disepakati secara bersama dapat di capai.

Menurut Benjamin, (2017) manajemen (pengelolaan) adalah hal yang dilakukan oleh para manajer. Namun, pernyataan singkat dan sederhana ini tidak

banyak memberikan kejelasan bagi kita. Penjelasan yang lebih baik adalah, manajemen melibatkan aktivitas-aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif.

Menurut James AF Stone (Apriatni, 2021) manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Seorang manajer dalam menjalankan manajemen, tentu akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen dapat beragam, terutama dilihat dari jumlah fungsi manajemen. Perbedaan pendapat pada dasarnya hanya disebabkan perbedaan argumentasi, walau sebenarnya prinsip-prinsip berjalannya fungsi-fungsi manajemen tidak berbeda. Adapun fungsi manajemen menurut James AF Stone (Apriatni, 2021) adalah :

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan tahapan awal dalam organisasi, perencanaan pada organisasi dibutuhkan sebagai penetapan tujuan, sehingga baru dapat menentukan langkah-langkah berikutnya.

2. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian secara garis besar merupakan kegiatan-kegiatan. Penentuan orang-orang yang terlibat dalam organisasi. menetapkan pembagian kerja, penetapan wewenang dan tanggung jawab, penetapan

sumber daya-sumber daya yang dibutuhkan. Ruang lingkup aktivitas fungsi pengorganisasian, berpedoman pada tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

3. Pengarahan

Setelah ditetapkan orang-orang yang terlibat dalam organisasi dengan tugas dan tanggung jawabnya, selanjutnya peran manajer adalah menggerakkan orang-orang dalam organisasi untuk bersedia bekerja sesuai yang telah ditetapkan. Fungsi pengarahan berbeda dengan fungsi lainnya, karena fungsi pengarahan lebih fokus pada pengelolaan sumber daya manusia. Tugas utama dalam menjalankan fungsi ini, adalah menumbuhkan motivasi anggota karyawan, sehingga bersedia bekerja dengan semangat dan kesenangan dalam bekerja tanpa merasa di paksa oleh pimpinan.

4. Pengawasan

Pengawasan merupakan proses evaluasi pemimpin dari semua hasil kerja organisasi. Pengawasan bertujuan untuk meminimalisir terjadinya penyimpangan dari yang telah ditetapkan fungsi-fungsi manajemen sebelumnya.

Fungsi manajemen bersumber dari berbagai elemen dasar yang ada dan sedang didalam proses manajemen itu sendiri yang menjadi sebuah patokan bagi manajer untuk melaksanakan tugasnya. Menurut Louis A. Allen (Firmansyah, 2018) fungsi manajemen terdiri dari :

1. *Leading*

Leading merupakan sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer yang menyebabkan orang-orang lain bertindak.

2. *Planning*

Planning merupakan penentuan beberapa tindakan untuk mencapai tujuan di dalam sebuah organisasi.

3. *Organizing*

Organizing merupakan keseluruhan kegiatan manajemen dalam mengelompokkan orang-orang serta penetapan tugas, fungsi, wewenang, serta tanggung jawab masing-masing dengan tujuan terciptanya aktivitas-aktivitas yang berdaya guna.

4. *Controlling*

Controlling merupakan pengendalian dengan mengadakan penilaian dan sekaligus mengadakan koreksi sehingga apa yang sedang dilakukan bawahan dapat diarahkan kejalan yang benar dengan maksud tercapai tujuan yang sudah digariskan semula.

Sedangkan menurut Benjamin (2017), adapun fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

1. *Planning* (Perencanaan)

Fungsi perencanaan adalah proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi. Jadi perencanaan dibutuhkan untuk membawa

perusahaan kepada tujuan yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Fungsi pengorganisasian adalah proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

3. *Actuating* (Pengarahan dan implementasi)

Fungsi pengarahan dan implementasi atau disebut *actuating* adalah proses implementasi program yang telah dibuat agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam perusahaan serta memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktifitas yang tinggi.

4. *Controlling* (Pengawasan dan pengendalian)

Fungsi pengawasan dan pengendalian adalah proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi di dunia bisnis.

Menurut Setyabudi (2016), fungsi manajemen adalah merancang, memerintah, mengorganisir, dan mengendalikan. Adapun fungsi: tersebut di rincikan kedalam tiga bagian yaitu :

1. Perencanaan, memikirkan apa yang akan dilakukan dengan sumber yang dimiliki

2. Pengorganisasian, bertujuan untuk membagi suatu hal besar menjadi lebih kecil.
3. Pengarahan, merupakan tindakan yang diambil untuk menggerakkan agar semua anggota mencari sasaran yang sesuai dengan perencanaan usaha.

Menurut Wijaya (2016), fungsi manajemen terbagi atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi dan pengawasan, adapun pembahasannya sebagai berikut :

1. Perencanaan, merupakan langkah awal dalam kegiatan manajerial pada setiap organisasi.
2. Pengorganisasian, merupakan suatu proses dimana adanya pembagian dalam komponen-komponen yang dapat ditangani.
3. Pengarahan, merupakan kegiatan memberikan motivasi, agar seluruh organisasi ikut berpartisipasi untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu.
4. Koordinasi, pada setiap organisasi setiap bagian harus bekerja secara terkordinasi agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.
5. Pengawasan, merupakan kegiatan pengamatan terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar seluruh pekerjaan berjalan sesuai apa yang diharapkan.

2.1.3 Teori Sumber Daya Manusia

Menurut Benjamin (2017), Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan secara terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi

kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber Daya Manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi. Potensi yang ada pada Sumber Daya Manusia berfungsi untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Menurut Priyono (2016), Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan individu berupa daya pikir dan daya fisik yang perilaku dan sifatnya ditentukan berdasarkan keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya di motivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Daya pikir sendiri merupakan kecerdasan dari lahir dan kecakapan diperoleh dari usaha belajar atau pelatihan. Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dan tidak dapat di hindari oleh sebuah organisasi.

Menurut Hasibuan, (2017) Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan daya pikir dan fisik seseorang yang perilakunya ditentukan berdasarkan lingkungan sekitarnya. sedangkan prestasi kerjanya di motivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Daya pikir sendiri merupakan kecerdasan dari lahir dan kecakapan diperoleh dari usaha belajar atau pelatihan.

Menurut Susan, (2019) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang

dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Menurut Boone dan Kurtz (Larasati, 2018) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan fungsi untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualifikasi untuk melaksanakan aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

2.1.4 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Benjamin (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi perencanaan, pengarahan, pengorganisasian. MSDM yang dimaksud disini adalah orang yang bersedia untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan dari pemegang kepentingan. Poin penting MSDM adalah kesejahteraan dimana manusia dapat bekerja secara efektif dan ikut andil dalam mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi. Adapun sistem dalam MSDM adalah akitivitas, kebijakan, fungsi atau praktik diantaranya seperti *selection, recruitmen, development, compensation, retention, promotion, evaluation*.

Menurut Setyabudi (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah ilmu atau langkah tentang bagaimana mengatur keterkaitan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien yang dapat digunakan dengan optimal sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada sebuah konsep bahwa setiap karyawan merupakan manusia bukan mesin dan tidak hanya menjadi sumber daya bisnis.

Menurut Priyono (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan yang memastikan Sumber Daya Manusia digunakan secara adil dan efektif bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Hasibuan, (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan langkah mengenai hubungan peranan tenaga kerja seseorang secara efektif dan efisien yang dapat digunakan dengan optimal sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada sebuah konsep bahwa setiap karyawan merupakan manusia bukan mesin dan tidak hanya menjadi sumber daya bisnis.

2.1.5 Kepuasan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Smith (Hibbul, 2019) kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif mengenai pekerjaan karyawan atau pegawai yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi melalui karakteristiknya. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif mengenai pekerjaan tersebut, sedangkan karyawan yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif mengenai pekerjaan tersebut.

Menurut Nugraheni (Hesty, 2020) kepuasan kerja merupakan perasaan emosional menyenangkan bagi karyawan yang akan memberikan kontribusi

positif bagi lingkungan kerja mereka. Semakin tinggi kepuasan kerja seseorang, semakin positif sikapnya tentang pekerjaan tersebut, begitu juga sebaliknya.

Menurut Maulana (Saepudin, 2019), kepuasan kerja merupakan sebuah istilah yang seringkali dikaitkan dengan motivasi. Seorang karyawan yang puas dianggap sebagai seorang karyawan yang termotivasi dan karena motivasi terbagi menjadi dua maka begitu juga kepuasan kerja yang terbagi menjadi dua, yaitu *intrinsic* dan *extrinsic job satisfaction*.

Menurut Krieter dan Kinicki (Arum, 2021) kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional dari sebuah pekerjaan. Salah seorang bisa merasakan kepuasan di satu aspek dan aspek yang lain. Kepuasan kerja mampu menjadi pendorong muncul perilaku OCB dikarekan ketika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap perusahaan cenderung melakukan pekerjaan melebihi dari tanggung jawab yang diberikan kepadanya bersedia untuk membantu rekan kerja yang lain, dan cenderung berbicara hal-hal yang positif tentang perusahaan.

Menurut Mahendra (Rita, 2018), kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai perangkat peraturan yang menyangkut mengenai perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan berhubungan dengan pekerjaan mereka. Pegawai yang bergabung dalam sebuah organisasi akan membawa keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul berhubungan dengan pekerjaan yang disediakan sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja yang bersifat

dinamik.

Menurut Rivai (Yuliana, 2018), kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Luthan (Saepudin, 2019), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja, adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja adalah merupakan suatu respon emosional terhadap situasi kerja sehingga kepuasan kerja tidak dilihat dan diduga yang akan tercermin dalam sikap.
2. Kepuasan kerja dilihat dari hasil yang dicapai apakah sudah memenuhi atau bahkan melebihi yang diharapkan, seperti karyawan yang merasa bahwa dirinya telah bekerja lebih keras dari yang lain, diberikan imbalan dan penghargaan yang sepadan akan merasa puas.
3. Kepuasan kerja biasanya dinyatakan dalam sikap, seperti semakin loyal dalam perusahaan, bekerja dengan baik, berdedikasi tinggi pada perusahaan, tertib dan mematuhi peraturan dan sikap lain yang bersifat positif.

Menurut Luthan (Aditya , 2017), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sebaai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri

Faktor utama yang berpengaruh terhadap kepuasan seseorang atas pekerjaannya adalah pekerjaan itu sendiri. Hal ini mencakup tantangan dalam pekerjaan, otonomi yang dilimpahkan terhadap karyawan, dan karakteristik dari suatu pekerjaan.

2. Upah

Karyawan sering menganggap bahwa tingkat upah yang mereka dapatkan merupakan cerminan dari bagaimana manajemen perusahaan melihat kontribusi dari mereka terhadap perusahaan. Dengan begitu karyawan dapat mendapatkan kepuasan dalam bekerja ketika mereka mengetahui bahwa kontribusinya terhadap perusahaan benar benar diperhitungkan dengan baik.

3. Promosi Jabatan

Promosi jabatan dapat meningkatkan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya, karena secara tidak langsung promosi ini berdampak terhadap tingkat upah yang akan diterima oleh seseorang.

4. Pengawasan

Di dalam pengawasan sendiri terdapat dua dimensi gaya pengawasan oleh pimpinan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu:

- a. *Employee-centered-ness*, yang dilihat dari bagaimana seorang pengawas memerhatikan karyawannya secara personal,
- b. *Participation atau influence*, yang dilihat dari manajer yang cenderung membri izin karyawannya untuk ikut andil dalam pengambilan

keputusan terhadap hal hal yang bersangkutan dengan pekerjaannya.

5. Kelompok kerja

Kelompok yang terbentuk atau sengaja dibentuk di dalam perusahaan guna menjalankan tugas tertentu memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Anggota kelompok yang ramah dan kooperatif dapat memengaruhi kepuasan kerja dari anggota kelompok yang lain.

6. Kondisi pekerjaan

Pengaruh dari kondisi pekerjaan terhadap kepuasan kerja hampir sama dengan pengaruh dari kelompok kerja terhadap kepuasan kerja, dalam artian apabila kondisi pekerjaan atau kelompok kerja baik baik saja maka akan tidak ada masalah terhadap kepuasan kerja, namun sebaliknya apabila kondisi berubah mungkin saja akan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Kebanyakan orang tidak terlalu mempertimbangkan kondisi pekerjaan dalam halnya memengaruhi kepuasan kerja kecuali apabila kondisi tersebut dapat dibilang ekstrim.

Menurut Hasibuan (Endang, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari :

1. Gaji

Gaji merupakan jumlah pembayaran yang diterima oleh karyawan atau pegawai dari hasil pekerjaan yang dilakukan. Dalam hal ini gaji sebenarnya dapat dirasakan oleh karyawan, apakah memuaskan atau tidak memuaskan. Dalam hal kepuasan kerja dapat dirasakan apabila gaji yang diterima adil dan layak, gaji yang layak dapat memenuhi kebutuhan pangan, sandang dan

papan serta keluarga dan orang-orang yang menjadi tanggungan karyawan tersebut.

2. Kepuasan promosi

Kepuasan promosi merupakan rasa karyawan atau pegawai mengenai kebijakan perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk promosi jabatan yang adil berdasarkan pada kemampuan. Sistem promosi yang adil dan jujur memacu karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik, bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan atasan dan karyawan memiliki peluang yang sama untuk menempati jabatan yang lebih tinggi.

3. Kepuasan supervisi

Kepuasan supervisi merupakan refleksi rasa karyawan tentang atasannya, termasuk kompetensi atasan, kesopanan dan komunikator yang baik.

4. kepuasan rekan sekerja

Kepuasan rekan kerja merupakan perasaan sesama karyawan, termasuk pada tanggung jawab, suka menolong, kecerdasan, dan ramah serta tidak menyenangkan, merupakan faktor yang berkaitan dengan pegawai sesama pegawai dan atasannya.

5. kepuasan pekerjaan

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan refleksi rasa karyawan tentang kondisi pekerjaan yang ditugaskan saat ini, termasuk apakah pekerjaan itu menantang, menarik, *respect*, dan membutuhkan ketrampilan, dibandingkan dengan pekerjaan yang pengulangannya tidak menyenangkan. Hubungan seseorang dengan pekerjaannya merupakan hal

penting yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan individu yang bersangkutan dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (Hendrayanti, 2017) terwujudnya kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri individu karyawan maupun faktor dari luar diri individu karyawan. Adapun faktor-faktor nya sebagai berikut :

1. Faktor Karyawan

Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

2. Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja jabatan.

2.1.5.3 Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith (Hibbul, 2019), adapun beberapa indikator yang dapat dijadikan sebagai pengukuran dari variabel penelitian Kepuasan Kerja, adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*).

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan

seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Atasan (*Supervision*).

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah, ibu, teman dan sekaligus atasannya.

3. Teman sekerja (*Workers*).

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (*Promotion*).

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. Gaji/Upah (*Pay*).

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Menurut Nugraheni (Hesty, 2020), ada beberapa indikator terkait dengan Kepuasan Kerja, adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan di dalam sebuah pekerjaan akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk belajar sesuai dengan minat dan kapasitas mereka untuk bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan mereka. Teori Kepuasan *two-factor* menjelaskan bahwa kepuasan pekerjaan dapat menjadi faktor yang mendorong tingkat motivasi tinggi.

2. Kepuasan di dalam bentuk pemberian upah kerja (*Pay- Job Satisfaction*) akan terbentuk jika jumlah honorarium yang diterima karyawan sesuai dengan beban kerja.
3. Promosi adalah bentuk apresiasi yang diterima oleh karyawan dalam organisasi. Kepuasan kerja karyawan akan tinggi jika dipromosikan berdasarkan kinerjanya.
4. Kepuasan di dalam bentuk pengawasan. Pengawasan dilakukan oleh atasan dengan cara memperhatikan, menasihati, dan membantu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, serta membangun komunikasi yang baik. Kepuasan kerja karyawan akan tinggi jika pengawasan dilakukan dengan tujuan memotivasi karyawan.
5. Kepuasan dengan rekan kerja. Hubungan yang harmonis, persahabatan, dan bantuan timbal balik antara karyawan dalam organisasi akan menciptakan situasi yang kondusif di tempat kerja sehingga meningkatkan kepuasan karyawan.

Menurut Maulana (Saepudin, 2019), ada beberapa indikator terkait dengan Kepuasan Kerja, adalah sebagai berikut :

1. Upah atau gaji yang diterima

Upah atau gaji merupakan pembayaran dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh individu, jika dari sudut pandang organisasi atau perusahaan merupakan sebuah imbalan atas hasil pekerjaan dari seorang karyawan.

2. Kesempatan untuk mengembangkan karir

Kesempatan untuk mengembangkan karir merupakan kesempatan yang diberikan untuk karyawan untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengembangkan karir.

3. Hubungan dengan karyawan lainnya

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan karyawan juga di tuntut untuk memiliki hubungan kemanusiaan yang baik antara sesama karyawan.

4. Penempatan kerja

Penempatan kerja atau *placement* merupakan kebijakan perusahaan atau organisasi untuk menempatkan karyawan atau pegawai pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan serta pengetahuan pegawai/karyawan dan kebutuhan jabatan dalam perusahaan agar tercipta kepuasan kerja dan prestasi kerja yang optimal.

5. Jenis pekerjaan

Setiap pegawai menginginkan pekerjaan yang sesuai dengan ekspektasinya, atau setidaknya sesuai dengan perjanjian kontrak kerjanya. Memberikan pekerjaan yang berlebihan dan di luar bidangnya bisa membuat kepuasan karyawan menurun.

6. Struktur organisasi perusahaan

Struktur organisasi sebagai suatu garis hirarki yang mendeskripsikan berbagai komponen yang menyusun perusahaan, dimana setiap individu atau Sumber Daya Manusia pada lingkup perusahaan tersebut kemudian memiliki posisi dan fungsinya masing-masing.

2.1.6 Komitmen Organisasi

2.1.6.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Rhoades, Eisenberger & Armeli (Mardiana, Ria, 2018), Komitmen Organisasi diyakini dapat mendeskripsikan tingkat kepercayaan pada diri karyawan mengenai tujuan dan nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan sehingga karyawan atau individu memiliki rasa untuk bertahan pada perusahaan tersebut, tanpa harus meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut Mowday (Tri Muji, 2015), Komitmen organisasi menunjukkan sebuah tingkatan seorang karyawan dalam mengidentifikasi diri dengan perusahaan serta keinginan untuk menjaga keanggotaannya dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang adil dapat mendorong komitmen organisasi yang baik, komitmen organisasi akan semakin meningkat apabila karyawan semakin dihargai.

Menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien (Budiarti, Ayu, 2020), menyatakan komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi. Individu dengan komitmen organisasional tinggi mengidentifikasi dengan sangat kuat dengan organisasi dan merasa bangga mempertimbangkan dirinya sebagai anggota.

Menurut Luthan (Hibbul, 2019), Komitmen organisasi menjadi faktor dimana terdapat orang – orang yang berdedikasi pada tempat mereka bekerja, dan bekerja secara maksimal untuk memberikan hasil yang maksimal kepada pelanggan, serta memiliki loyalitas yang tinggi ditempat bekerja. Maka salah satu cara untuk mengukur kualitas pengelolaan suatu perusahaan adalah komitmen

organisasi yang dimiliki karyawan tersebut. Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap karyawan yang menunjukkan loyalitas dan bagaimana seorang karyawan mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja dan tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan, maka hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong tumbuhnya komitmen organisasi.

Menurut Nugraheni (Hesty, 2020), komitmen organisasi adalah suatu kondisi sejauh mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu dan tujuannya bermaksud untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi dapat juga dikatakan sebagai dorongan diri individu untuk melakukan sesuatu kegiatan yang mendukung keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuannya dan untuk menempatkan kepentingan organisasi sebagai pengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen Organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kondisi psikologis atau karakter seorang karyawan untuk mempercayai organisasi dan memberikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal sehingga bisa tetap berada dalam organisasi tersebut. Dalam komitmen organisasi, karyawan mengidentifikasi diri mereka sebagai bagian dari organisasi dengan harapan mereka selalu menjadi bagian di dalamnya.

Menurut Maulana (Saepudin, 2019), komitmen organisasional mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan organisasi tersebut. Para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat

komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi yang pada akhirnya akan menjadikan individu tersebut asset yang berharga bagi organisasi.

2.1.6.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

komitmen organisasional sebagai sebuah kondisi psikologis yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi menurut Meyer dan Allen (Muhayar, 2020) sebaai berikut :

1. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif merupakan keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.

2. Komitmen Kontinyu

Komitmen Kontinyu merupakan persepsi seseorang atas biaya dan risiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut.

3. Komitmen Normatif

Komitmen Normatif merupakan dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

Menurut Luthan (Aditya , 2017), variabel komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut :

1. *Affective commitment*

Komitmen afektif merupakan komitmen yang terjadi ketika karyawan ingin menjadi bagian dari suatu organisasi dikarenakan adanya ikatan emosional, berikut ini adalah indikator dari komitmen afektif:

- a. Rasa nyaman terhadap organisasi
- b. Rasa memiliki terhadap organisasi
- c. Kebanggaan menjadi bagian organisasi
- d. Masalah organisasi masalah karyawan juga
- e. Senang berkarir sepanjang hidup dalam organisasi
- f. Mempunyai rasa suka dan duka dalam organisasi

2. *Continuance commitment*

Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang muncul ketika karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena kebutuhan akan gaji dan juga keuntungan lainnya, atau karena karyawan tidak menemukan alternatif pekerjaan yang lain, berikut ini adalah indikator dari komitmen berkelanjutan:

- a. Tetap tinggal di organisasi karena kebutuhan gaji
- b. Tetap tinggal di organisasi karena keuntungan yang didapat c
- c. Ingin bertahan karena tidak menemukan pekerjaan lain
- d. Merasa berat meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin keluar

3. *Normative commitment*

Komitmen normatif merupakan komitmen yang timbul dari nilai dalam diri karyawan. Seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan olehnya, berikut ini beberapa indikator dari komitmen normatif:

- a. Kesadaran dalam diri karyawan bahwa komitmen adalah hal yang harus dilakukan
- b. Tidak ingin meninggalkan organisasi karena merasa adanya tanggung jawab yang tinggi dalam organisasi
- c. Tidak ingin meninggalkan organisasi karena ingin menghabiskan sisa karir dalam organisasi
- d. Keyakinan terhadap organisasi.

Menurut Boon dan Aruumugam (Rahmat, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain :

1. Karakter personal

Karakter personal antara lain usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen organisasi, meskipun hubungan ini tidak terlalu konstan. Wanita cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dari pada pria. Beberapa karakteristik kepribadian lain seperti motivasi

berprestasi dan perasaan kopten ditemukan hubungan dengan komitmen organisasi.

2. Karakteristik pekerjaan dan peran

Karakteristik pekerjaan dan peran antara lain kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap organisasi. Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan yang negatif dengan komitmen terhadap organisasi demikian halnya dengan ambiguitas peran.

3. Karakteristik Struktur Organisasi

Karakteristik Struktur Organisasi antara lain ukuran organisasi, kesatuan, luasnya *control* dan sentralisasi otoritas.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja antara lain ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan dan keterkaitan sosial individu dalam perusahaan. Semakin besar semua faktor tersebut semakin tinggi pula komitmen individu terhadap organisasi.

5. Dukungan Organisasi

Dukungan Organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga, atasan dan rekan kerja) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi pegawai dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

2.1.6.3 Indikator-indikator Komitmen Organisasi

Menurut Rhoades, Eisenberger & Armeli (Mardiana, Ria, 2018), ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk melakukan pengukuran variabel Komitmen Organisasi Adapun sebagai berikut :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continue Commitment*)

Komitmen Berkelanjutan merupakan komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen Normatif berhubungan dengan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu.

Menurut Mowday (Tri Muji, 2015), ada beberapa indikator-indikator yang dapat digunakan sebagai pengukuran variabel Komitmen Organisasi, adapun sebagai berikut :

1. Komitmen Sikap

Menurut pandangan ini komitmen organisasi adalah suatu ikatan antara individu dan organisasi. Jika ikatan ini mencerminkan identifikasi (pengenalan) individu, hal ini disebut sebagai komitmen sikap. Komitmen Perilaku.

2. Komitmen Perilaku

Perspektif perilaku berfokus pada kesediaan untuk terlibat dalam peran, melakukan peran yang ditugaskan secara penuh dan kesediaan untuk berkorban untuk organisasi.

Menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien (Budiarti, Ayu, 2020), ada beberapa indikator-indikator yang dapat digunakan sebagai pengukuran variabel Komitmen Organisasi, adapun sebagai berikut :

1. *Rational Commitmen*

Rational Commitment mencerminkan perasaan bahwa pekerjaan memenuhi kepentingan finansialnya, pengembangan, dan profesionalnya

2. *Emotional Commitment*

Emotional Commitment mencerminkan perasaan bahwa apa yang dilakukan adalah penting, berharga dan memberi manfaat pada orang lain

2.1.7 *Organizational Citizenship Behaviour*

2.1.7.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behaviour*

Menurut Luthan (Hibbul, 2019), *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan perilaku karyawan yang berpartisipasi bekerja diluar tuntutan pekerjaan, *Organizational Citizenship Behaviour* memegang peranan penting untuk sebuah keberhasilan serta kelanjutan sebuah usaha, maka dari itu *Organizational Citizenship Behaviour* sangat penting untuk di tingkatkan.

Menurut Gunawan (Agung, Luhur, 2018), *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan perilaku karyawan yang bersifat sukarela yang dapat diamati secara langsung. Pada dasarnya *Organizational Citizenship Behaviour*

dilatarbelakangi oleh motif atau nilai yang dominan. Kesukarelaan perilaku belum tentu dapat menggambarkan kerelaan yang sebenarnya.

Menurut Podsakoff dan Mackenzie, (Anggraini, Dian, 2014), *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku dimana seorang karyawan melakukan lebih dari apa yang menjadi kewajibannya dalam sebuah organisasi. Perilaku tersebut dapat meliputi suka menolong karyawan lain, menjadi sukarelawan untuk melaksanakan tugas-tugas ekstra dan patuh terhadap peraturan-peraturan di tempat kerja.

Menurut Maulana (Chusnul, 2022), *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) atau yang dikenal sebagai perilaku ekstra peran merupakan perilaku yang dimiliki karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang bersifat tidak mengikat, sukarela dan tidak berhubungan dengan sistem penghargaan formal yang diberikan oleh perusahaan, dan mampu untuk mendorong peningkatan efektivitas dalam sebuah organisasi.

Menurut Troena dan Noermijati (Hibbul, 2019), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang berasal dari diri setiap karyawan atau anggota organisasi tanpa adanya paksaan atau dorongan dari orang lain, melainkan perilaku sukarela yang diberikan oleh anggota organisasi kepada organisasinya. Karyawan yang memiliki sikap OCB cenderung akan memberikan kontribusi nyata, semata-mata hanya untuk kemajuan perusahaan tanpa mengharapkan *reward* atau imbalan apapun dari perusahaan. OCB salah satunya dapat meningkatkan efektivitas perusahaan, meningkatkan produktivitas kerja, serta membantu karyawan untuk bisa beradaptasi dengan karyawan lain maupun

lingkungan sekitar. Namun di sisi lain, perusahaan terkadang tidak menyadari pentingnya sikap OCB yang harus di terapkan oleh karyawan.

2.1.7.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour*

Menurut Maulana (Saepudin, 2019), ada beberapa faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour*, sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan sebuah istilah yang seringkali dikaitkan dengan motivasi. Seorang karyawan yang puas dianggap sebagai seorang karyawan yang termotivasi dan karena motivasi terbagi menjadi dua maka begitu juga kepuasan kerja yang terbagi menjadi dua, yaitu *intrinsic* dan *extrinsic job satisfaction*.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan organisasi tersebut. Para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi yang pada akhirnya akan menjadikan individu tersebut asset yang berharga bagi organisasi.

3. Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural merupakan proses pengambilan keputusan yang dapat dirasakan oleh seluruh karyawan.

4. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dengan memberikan keyakinan pada karyawan, sehingga lebih percaya diri dalam melakukan pekerjaan dan tanggungjawabnya.

Menurut Luthan (Aditya , 2017), ada beberapa faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour*, sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapan mereka terhadap pengalaman masa depan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menghasilkan sikap yang positif dan mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan sebaik dan seoptimal mungkin. Kemudian karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi, cenderung akan menimbulkan dan merasa mengalami keterikatan yang sangat erat dengan pekerjaannya, sehingga ia akan merasa tidak mampu jika meninggalkan pekerjaannya.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan. Komitmen karyawan didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil

untuk karyawan, semakin tinggi karyawan dihargai, semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan tersebut.

3. Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural memiliki dampak signifikan terhadap OCB, dalam hal ini keadilan dalam proses pengambilan keputusan yang dirasakan oleh karyawan berdampak signifikan terhadap OCB karyawan.

4. Kepemimpinan Transformasional

Semakin seorang pemimpin meyakinkan karyawan untuk meraih tujuan organisasi maka karyawan akan semakin merasa percaya diri dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dan semakin tinggi pula OCB diterapkan oleh karyawan.

Menurut Gunawan (Atikah, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan sebuah keadaan emosi yang ada pada seseorang yang bernilai positif serta menyenangkan dari suatu penilaian atau pengalaman kerja.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi merupakan sebuah keadaan karyawan yang berpihak pada organisasi tertentu serta tujuantujuan dan keinginannya untuk mempertahankan diri pada organisasi tersebut.

3. Keadilan Prosedural

Keadilan Prosedural berkaitan dengan OCB, yaitu dalam pengambilan

keputusan dengan adil dan dapat dirasakan oleh karyawan.

4. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional sangat penting bagi seorang pemimpin dalam meyakinkan karyawan untuk lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

2.1.7.3 Indikator-indikator *Organizational Citizenship Behaviour*

Menurut Luthan (Hibbul, 2019), ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk melakukan pengukuran variabel *Organizational Citizenship Behaviour*, Adapun sebagai berikut :

1. *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

3. *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang

mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *spotmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan.

4. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5. *Civic virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Menurut Gunawan (Agung, Luhur, 2018) ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk melakukan pengukuran variabel *Organizational Citizenship Behaviour*, Adapun sebagai berikut :

1. Kesadaran karyawan untuk selalu menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal dengan rekan kerja dan juga atasan
2. Kesadaran karyawan dalam mengingatkan rekan kerja atas tindakannya dalam mencegah timbulnya masalah
3. Kesadaran karyawan untuk tidak menyalahgunakan atau mengganggu hak-hak karyawan lain.

Menurut Podsakoff dan Mackenzie, (Anggraini, Dian, 2014), ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk melakukan pengukuran variabel *Organizational Citizenship Behaviour*, Adapun sebagai berikut :

1. *Peacekeeping*

Peacekeeping merupakan tindakan-tindakan yang menghindari dan menyelesaikan terjadinya konflik interpersonal (sebagai stabilisator dalam organisasi).

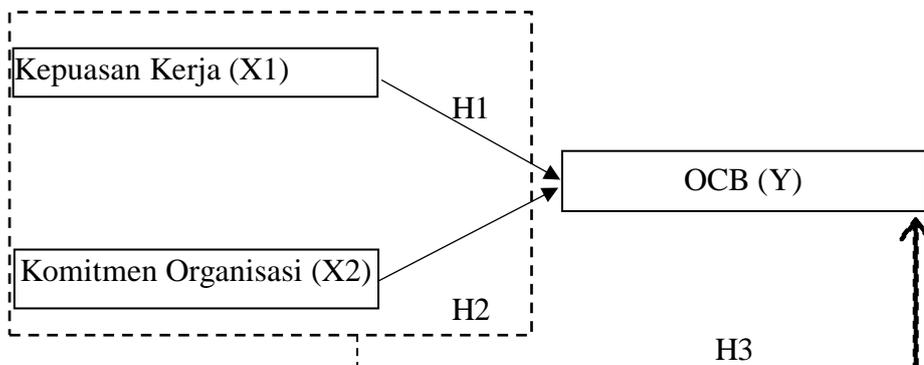
2. *Cheerleading*

Cheerleading diartikan sebagai bantuan kepada rekan kerjanya untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran atau alur penelitian, sehingga memudahkan penulis untuk mengetahui gambaran penelitian ini, adapun kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan dengan penelitian, 2022

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Tingginya tingkat kepuasan kerja terhadap organisasi akan membuat karyawan cenderung bersikap bahwa organisasi merupakan tempat yang benar bagi dirinya. Keterikatan disertai dengan kepuasan akan membuat karyawan mudah dalam menerima tugas dari organisasi bahkan tanggung jawab dalam pengerjaan tugas akan meningkat sehingga akan menimbulkan perilaku OCB karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Arum (2021), menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*, hal ini sejalan dengan penelitian Saepudin (2019), menyatakan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*.

2.3.2 Hubungan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Pentingnya membangun OCB dalam lingkungan kerja, tidak lepas dari bagaimana komitmen yang ada dalam diri seorang karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan mendorong terciptanya OCB dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian Arum (2021), menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*,

hal ini sejalan dengan penelitian Saepudin (2019), menyatakan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap masalah-masalah, dikarenakan jawaban atas masalah sifatnya sementara diperlukan pembuktian dengan bukti empirik. Adapun rumusan hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan CV. Damar Land.

H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan CV. Damar Land.

H3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan CV. Damar Land.

2.5 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, untuk memudahkan penulis dalam menyelesaikan pembahasan penelitian, maka diperlukan jurnal atau penelitian terdahulu sebagai referensi, adapun penelitian terdahulu yang disesuaikan dengan penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Chusnul (2022)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavioural* (OCB) pada perusahaan Ritel”. JIM : Jurnal Ilmu Manajemen, No Volume 10 No. 1, No ISSN : 2549-1920. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Tiara Supermarket dengan menggunakan data primer melalui penyebaran kuisioner, populasi penelitian seluruh karyawan Tiara Supermarket 58 orang dan sampel menggunakan teknik sampel jenuh berjumlah 58 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavioural* (OCB) pada karyawan Tiara Supermarket, secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavioural* (OCB) pada karyawan Tiara Supermarket, secara simultan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif *Organizational Citizenship Behavioural* (OCB) pada karyawan Tiara Supermarket.

2. Sulistyawati (2018)

Penelitian ini berjudul” Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan Hotel Berbintang di Bali”. *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development*, e-ISSN No: 2622-7436. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Hotel berbintang di Bali, dengan jenis data primer melalui penyebaran

kuisisioner. Jumlah Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Hotel berbintang di Bali, sampel penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah 100 orang karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan Hotel Berbintang di Bali, secara parsial variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan Hotel Berbintang di Bali, secara simultan variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan Hotel Berbintang di Bali.

3. Yuliana (2018)

Penelitian ini berjudul” Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara”. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Volume 6 No. 04, Halaman 3138-3147, No. ISSN : 2303-1174. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara, dengan jenis data primer melalui penyebaran kuisisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara sebanyak 165 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan perhitungan rumus slovin dan mendapatkan hasil 62 responden. Hasil

penelitian ini menunjukkan variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh secara positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara, secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara, dan secara simultan variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.

4. Fanani Iqbal, (2017)

Penelitian ini berjudul 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Studi kasus RSUD UKI. *fundamental management journal*, Volume 1 No. 1, No ISSN : 2540-9220. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian keperawatan di RSUD UKI yang berjumlah 65 orang. Berdasarkan hasil uji korelasi spearman dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja terdapat hubungan yang signifikan dengan variabel OCB. Sedangkan korelasi Spearman antara kepuasan kerja dengan OCB sebesar 0,391 yang bernilai positif dan terdapat hubungan yang rendah, artinya terjadi hubungan positif yaitu jika kepuasan kerja meningkat maka OCB akan meningkat. Berdasarkan hasil uji korelasi spearman dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi terdapat hubungan yang signifikan dengan variabel OCB.

Sedangkan korelasi Spearman antara komitmen organisasi dengan OCB sebesar 0,353 yang bernilai positif dan terdapat hubungan yang rendah, artinya terjadi hubungan positif yaitu jika komitmen organisasi meningkat maka OCB akan meningkat.

5. John (2021)

Penelitian ini berjudul "*Effect Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, And Organizational Commitmen On Organizational Citizenship Behaviour*". *Economic Journal*, Volumen 1 No. 1, No ISSN : 2684-9720. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer melalui penyebaran kuisioner, populasi penelitian berjumlah 220 responden dan sampel penelitian menggunakan teknik *Simple Random Sampling* dengan jumlah 220 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behaviour*, variabel komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behaviour*, variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behaviour*, dan secara simultan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*.

6. Andala, (2014)

Penelitian ini berjudul "*The Effect of Job Satisfaction and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*". *International Journal of Humanities and*

Social Science, Volume 4 No. 9, No ISSN : 2221-0989. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer melalui penyebaran kuisioner. Jumlah populasi penelitian ini adalah 621 orang, dengan sampel penelitian 158 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*, komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*, dan kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Siyoto (2015), penelitian kuantitatif merupakan spesifikasi dari awal hingga pembuatan desainnya secara sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas. Penelitian kuantitatif pada dasarnya mulai dari pengumpulan data, penafsiran data serta penyajiannya banyak menggunakan angka. Pada tahap akhir atau kesimpulan penelitian disarankan untuk menggunakan gambar, tabel, dan grafik.

Sedangkan menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampling tertentu. Langkah pengambilan sampel penelitian ini dilakukan secara acak, pengumpulan datanya dengan instrumen penelitian, adapun analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan sifatnya kuantitatif atau statistik.

3.2 Jenis Data

Sumber data dalam penelitian ini merupakan hal yang penting, karena menjadi dasar untuk menentukan metode pengumpulan data. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2017), data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, yang mana peneliti mendapat data atau informasi

langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan kusioner yang diserahkan kepada karyawan CV. Damar *Land*.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Gunawan (2015), data sekunder biasanya berbentuk dokumentasi, perolehan data nya tidak mengalami perubahan informasi apapun karena perolehannya berdasarkan data yang sudah ada sebelumnya. Dalam penelitian ini data sekunder yang penulis akan dokumentasikan adalah data karyawan CV. Damar *Land*, Referensi berupa buku, jurnal dan penelitian terdahulu.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mempermudah mendapatkan data yang bertujuan untuk analisis data mengenai variabel pengembangan karir, penempatan kerja dan kepuasan kerja, Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam peneltian ini sebagai berikut :

1. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2017), kusioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sekumpulan pertanyaan atau pernyataan secara sistematis kepada responden yang berlaku sebagai pemberi informasi untuk memberikan jawaban. Kuisisioner akan dibuat berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing penelitian. Dalam penelitian ini penulis akan memberikan kuisisioner kepada karyawan CV. Damar *Land* mengenai

pertanyaan yang telah disusun berdasarkan indikator Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017), mengungkapkan teknik ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data yang diperoleh dari objek yang diteliti. Melalui dokumentasi hasilnya dijadikan sebagai keabsahan penelitian dengan adanya bukti dokumentasi. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini berupa kegiatan penelitian dan data-data yang digunakan dalam penelitian ini.

3. Studi Kepustakaan

Menurut Sugiyono (2017), studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengkaji, membaca, dan mengamati buku-buku dan artikel yang berkaitan dengan pembahasan yang sesuai dengan penelitian. Penulis juga menggunakan buku, literatur dan jurnal atau penelitian terdahulu sebagai referensi untuk penelitian ini.

3.4 Populasi dan *sampling*

3.4.1 Populasi

Menurut Siyoto (2015), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang ditetapkan peneliti dengan kuantitas dan karakteristik tertentu dengan tujuan mempelajari dan kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Populasi tidak hanya merupakan makhluk hidup tetapi bisa berupa benda-benda alam lainnya. Populasi meliputi semua karakteristik dan sifat-sifat

yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut, satu orang dapat dijadikan sebagai populasi karena memiliki berbagai karakteristik.

Hal serupa diungkapkan melalui pernyataan Sugiyono (2017), mengenai populasi merupakan wilayah yang tergeneralisasi dengan objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik sebuah kesimpulan.

Tabel 3.1
Daftar Populasi

No	Nama	Jabatan	Masa Kerja	Keterangan
1	DY	Sekretaris	10 Tahun	Aktif
2	GH	Mandor	10 Tahun	Aktif
3	SO	Mandor	10 Tahun	Aktif
4	SP	Mandor	10 Tahun	Aktif
5	PS	Pengawas Logistik	10 Tahun	Aktif
6	TO	Satpam Gudang	10 Tahun	Aktif
7	SD	<i>Leader Marketing</i>	10 Tahun	Aktif
8	TH	<i>Sekuriti Office</i>	10 Tahun	Aktif
9	IF	Supir	10 Tahun	Aktif
10	HK	Operator	6 Tahun	Aktif
11	DA	Admin	6 Tahun	Aktif
12	YK	Admin	5 Tahun	Aktif
13	AK	Operator	5 Tahun	Aktif
14	RS	Admin Logistik	5 Tahun	Aktif
15	DS	<i>Marketing</i>	5 Tahun	Aktif
16	HO	<i>Marketing</i>	4 Tahun	Aktif
17	IN	<i>Marketing</i>	4 Tahun	Aktif
18	EI	Kasir	3 Tahun	Aktif
19	HN	Operator	3 Tahun	Aktif
20	AO	Operator	3 Tahun	Aktif
21	AK	Operator	3 Tahun	Aktif
22	DI	Kasir	3 Tahun	Aktif
23	SI	Keuangan	3 Tahun	Aktif
24	RA	<i>Marketing</i>	3 Tahun	Aktif
25	LI	Kasir	3 Tahun	Aktif
26	RI	<i>Marketing</i>	3 Tahun	Aktif

No	Nama	Jabatan	Masa Kerja	Keterangan
27	SH	Keuangan	3 Tahun	Aktif
28	SA	Operator	3 Tahun	Aktif
29	SG	<i>Marketing</i>	3 Tahun	Aktif
30	NA	Keuangan	3 Tahun	Aktif
31	SI	Operator	2 Tahun	Aktif
32	LGT	<i>Checker</i>	2 Tahun	Aktif
33	SY	<i>Checker</i>	2 Tahun	Aktif
34	WP	<i>Marketing</i>	2 bulan	Aktif

Sumber : CV. Damar Land, 2022

Berdasarkan tabel 3.1 Daftar populasi di atas menjelaskan tentang jumlah seluruh karyawan CV. Damar Land yang digunakan sebagai responden untuk mengisi kuisisioner mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour* (OCB). Jumlah keseluruhan karyawan CV. Damar Land berjumlah 34 orang.

3.4.2 *Sampling*

Menurut Siyoto (2015), *sampling* merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Atau bagian kecil yang dapat mewakili populasi dengan melewati prosedur tertentu, jika peneliti menemukan populasi dengan jumlah besar tidak memungkinkan bagi peneliti untuk mempelajari seluruh yang ada di populasi, dikarenakan hal ini adanya keterbatasan mengenai dana atau biaya.

Teknik pengambilan *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* yaitu *Sampling* jenuh, menurut Siyoto (2015), *sampling* jenuh merupakan teknik penentuan sampel dengan jumlah populasi yang digunakan seluruhnya untuk dijadikan sampel.

Berdasarkan metode sampling jenuh yang telah diuraikan diatas maka dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian adalah semua karyawan CV. Damar Land yang berjumlah sebanyak 34 orang karyawan.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan salah satu unsur yang menjadi komunikasi antar penelitian, definisi operasional variabel dapat menjadi pedoman tentang bagaimana suatu variabel. Seorang peneliti akan dengan mudah mengetahui pengukuran suatu variabel dengan membaca definisi operasional variabel, Adapun definisi operasional variabel iini sebagai berikut :

Tabel 3.2
Definisi operasional variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan
Kepuasan Kerja (X1)	Menurut Smith (Hibbul, 2019) kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif mengenai pekerjaan karyawan atau pegawai yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi melalui karakteristiknya. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif mengenai pekerjaan tersebut, sedangkan karyawan yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif mengenai pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Atasan 3. Teman Sekerja 4. Promosi 5. Gaji/Upah <p>Sumber : Smith (Hibbul, 2019)</p>	<p>1,2</p> <p>3,4</p> <p>5,6</p> <p>7,8</p> <p>9,10</p>

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan
	tersebut.		
Komitmen Organisasi (X2)	Menurut Rhoades, Eisenberger & Armeli (Mardiana, Ria, 2018), Komitmen Organisasi diyakini dapat mendeskripsikan tingkat kepercayaan pada diri karyawan mengenai tujuan dan nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan sehingga karyawan atau individu memiliki rasa untuk bertahan pada perusahaan tersebut, tanpa harus meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja.	1. Komitmen <i>afektif</i> 2. Komitmen kelanjutan 3. Komitmen <i>normative</i> Sumber : Rhoades, Eisenberger & Armeli (Mardiana, Ria, 2018)	11,12 13,14 15,16
<i>Organizational Citizenship Behavioural</i> (OCB) (Y)	Menurut Luthan (Hibbul, 2019), <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> merupakan perilaku karyawan yang berpartisipasi bekerja diluar tuntutan pekerjaan, <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> memegang peranan penting untuk sebuah keberhasilan serta kelanjutan sebuah usaha, maka dari itu <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> sangat penting untuk di tingkatkan.	1. <i>Akruism</i> 2. <i>Conscientiousness</i> 3. <i>Sportsmanship</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>civic virtue</i> Sumber : Luthan (Hibbul, 2019)	17,18 19,20 21,22 23,24 25,26

Sumber : peneliti, 2022

3.6 Teknik Pengolahan Data

Menurut Siyoto (2015), teknik pengolahan memudahkan seorang peneliti untuk mengolah data, adapun teknik pengolahan data yang dimaksud sebagai berikut :

1. Pengeditan (*Editing*)

Tujuan diadakannya proses *editing* untuk memudahkan kejelasan sehingga data dapat dengan mudah dibaca dan dipahami serta tujuan *editing* lainnya adalah konsisten.

2. Pengkodean (*Coding*)

Tujuan dilakukannya pengkodean untuk memberikan tanda atau kode berupa angka pada jawaban responden. Hal ini dimaksudkan untuk menyederhanakan dan mengelompokkan jawaban dari responden.

3. Pemberian skor atau nilai

Dalam pemberian skor atau nilai merupakan proses dalam memberikan klasifikasi atau pengelompokkan atas jawaban responden. Dalam hal ini peneliti menggunakan skala *Likert*.

Untuk pengukuran variabel pengembangan karir, penempatan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan peneliti menggunakan lima skala. Lima skala tersebut antara lain sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju.

Tabel 3.3
Skala *Likert*

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4

3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Penulis, 2022

3.7 Teknik Analisis data

Dalam penelitian ini data penelitian mengenai variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) akan diolah menggunakan alat bantu *Software Computer SPSS (Statistical Program for Social Science) version 26.0 for windows*.

3.7.1 Uji kualitas data

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Gunawan (2015), uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kelayakan atau valid butir-butir pertanyaan dalam sebuah pertanyaan yang sistematis untuk mengungkapkan sebuah variabel. Kuisisioner akan dikatakan valid jika pertanyaan dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur di dalam kuisisioner tersebut.

Uji validitas dapat dilakukan dengan salah satu cara yaitu dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan skor total variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan indikator tersebut dinyatakan valid dengan menggunakan *correlation coefficient pearson* dengan syarat nilai koefisien tersebut diatas 0,5.

3.7.1.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan proses pengukuran kuesioner berupa indikator dari variable. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. *Software* SPSS 26.0 memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpa* (α). Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$

3.7.2 Uji asumsi klasik

Salah satu syarat untuk memenuhi penelitian dengan menggunakan regresi berganda ialah uji asumsi klasik. Kegunaan uji asumsi klasik ialah untuk mengetahui pada model regresi adakah normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi. Dalam model regresi linier dikatakan model yang baik apabila terdapat asumsi klasik sebagai berikut; data residual terdistribusi normal, kemudian tidak adanya multikolinearitas, autokorelasi, dan juga heteroskedastisitas. Berikut ada empat penguji dalam uji asumsi klasik, diantaranya:

3.7.2.1 Uji normalitas

Menurut Fatihudin (2015), uji normalitas dalam uji asumsi klasik regresi adalah uji normalitas residual, dimana kegunaan dari uji ini ialah untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi dengan normal atau tidak. Dikatakan model regresi yang baik apabila memiliki nilai residual yang terdistribusi dengan normal. Adapun metode grafik untuk melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik yang normal *P-P Plot of regression*

standardized. Untuk melihat nilai residual yang normal adalah titik-titik akan menyebar sekitar garis saja dan akan mengikuti garis diagonal.

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016), uji multikolinearitas merupakan setiap dari variabel independen dalam suatu model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna ataupun mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1. Uji Multikolinearitas dilakukan karena adanya variabel independen yang lebih dari satu dalam satu model regresi. Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi sempurna ataupun mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Uji multikolinearitas dilakukan dilihat dari nilai VIF dan *Tolerance* pada hasil regresi. Untuk mengetahui apakah terdapat gejala multikolinearitas atau tidak, dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*, dimana jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terjadi multikoliniearitas.

3.7.2.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali, (2016) Uji heteroskedastisitas merupakan varian residual yang dimana tidak sama dengan semua pengamatan yang ada di dalam model regresi. Regresi dikatakan baik jika tidak ada heteroskedastisitas.. Adapun dua metode uji heterokedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pengujian ini *Durbin-Watson* (DW test).

3.7.3 Uji Linear Berganda

Menurut Ghozali (2016), analisis regresi berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dan hubungan secara linear dalam suatu penelitian yang

dimana memiliki 1 variabel dependen (variabel terikat) dengan 2 atau lebih variabel independen (variabel bebas).

Berikut persamaan dari regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)
X ₁	= Kepuasan Kerja
X ₂	= Komitmen Organisasi
a	= konstanta (jika nilai X = 0, maka Y = a atau konstanta)
b ₁ b ₂ b ₃	= Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)
e	= <i>Error/residu</i>

3.7.4 Pengujian Hipotesis

3.7.4.1 Uji parsial (Uji T)

Menurut Fatihudin (2015), dalam suatu penelitian, Uji Parsial adalah uji yang berguna untuk mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya.

1. Kriteria Penhujian

Berikut adalah kriteria untuk Uji-t :

- Jika $-t$ hitung $\geq -t$ tabel atau t hitung $\leq t$ tabel maka Ho diterima.
- Jika $-t$ hitung $< -t$ tabel atau t hitung $> t$ tabel maka Ho ditolak.

Adapun kriteria pengujian yang berdasarkan signifikansi, diantaranya:

- Jika Signifikansi $> 0,05$ maka Ho diterima
- Jika Signifikansi $< 0,05$ maka Ho ditolak

2. Pengujian (t tabel)

T tabel pada signifikansi sebesar 0,05 dengan df (n-k-1), yang dimana n = jumlah data. K = jumlah variabel independen.

3. Perumusan Hipotesis

a. Kepuasan Kerja

Ho: tidak terdapat pengaruh secara signifikan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavioural* (OCB).

Ha: terdapat pengaruh secara signifikan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavioural* (OCB).

b. Komitmen Organisasi

Ho: tidak terdapat pengaruh secara signifikan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavioural* (OCB).

Ha: terdapat pengaruh secara signifikan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavioural* (OCB).

3.7.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Fatihudin (2015), uji simultan merupakan uji yang berguna untuk menguji dan mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang signifikan secara simultan atau bersama-sama.

Berikut ini kriteria pada Uji-F yaitu

1. Kriteria Pengujian

a. Jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ maka H_0 diterima

b. Jika $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak

Adapun pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi:

- a. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak
 - b. Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_a diterima
2. Pengujian Nilai Kritis (F tabel)
F tabel pada signifikansi sebesar 0,05 dengan $df_1 = k-1$ dan $df_2 = (n-k-1)$, yang dimana $n =$ jumlah data. $K =$ jumlah variabel independen.
 3. Perumusan Hipotesis
Ho: tidak terdapat pengaruh secara signifikan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavioural* (OCB).
Ha: terdapat pengaruh secara signifikan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavioural* (OCB).

3.7.4.3 Koefisien Determinasi (*R Square*)

Menurut Fatihudin (2015), koefisien determinasi bersimbol *R square* (R^2) atau kuadrat dari R. Dimana, nilai tersebut akan diubah menjadi bentuk persen, yang merupakan persentase yang memberikan sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika dalam regresi ada lebih dari dua variabel independen, maka untuk menilai sumbangan persentase pengaruh menggunakan *Adjusted R square*.

3.8 Jadwal penelitian

Berdasarkan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya mengenai penelitian yang berjudul "Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada CV. Damar Land”, Adapun jadwal penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4
Jadwal Kegiatan

N O	KEGIATAN	Sep 2022				Okt 2022				Nov 2022				Des 2022				Jan 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul				■																
2	Penyusunan laporan					■	■	■	■	■	■	■	■								
3	Seminar proposal													■	■						
4	Riset Ke perusahaan													■	■	■					
5	Pembuatan skripsi														■	■	■	■	■	■	■

Sumber : Penulis, 2022

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya . (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening di Puskesmas Mlati 2 Sleman D.I.Yogyakarta.
- Agung, Luhur. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Quality Of Work Life (QWL) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Subur Jaya Embroidery). *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Andala. (2014). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator. *International Journal of Humanities and Social Science* .
- Anggraini, Dian. (2014). Organizational Citizenship Behaviour (OCB) karyawan pada perusahaan. *Humaniora*, 62-70.
- Apriatni. (2021). *Buku Ajar Azaz Manajemen*. Yogyakarta: CV. Istana Agency.
- Arum. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Economia*.
- Atikah. (2020). Fakto-faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour (OCB) di PT. CHING LUH INDONESIA. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* .
- Benjamin. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Benjamin. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing .
- Budiarti, Ayu. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aesha Cabang Madiun. *Repository Muhammadiyah University Of Ponorogo*.
- Chusnul. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Perusahaan Ritel. *urusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya*.
- Endang. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.

- Fanani Iqbal. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmewn Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Studi kasus RSU UKI. *fundamental management journal* .
- Fatihudin. (2015). *Metodologi Penelitian Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. (Lesty (ed.)). Zifatama.
- Firmansyah. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan. (2015). *Statistik Penelitian Bidang Pendidikan, . Psikologi Dan Sosial*.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004.>, Hasibuan. jakarta: Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrayanti. (2017). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada tenaga kependidikan UNISMA Bekasi. *Optimal :Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* .
- Hesty. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB): studi kasus pada karyawan STMIK Indonesia Padang. *Journal of Enterprise and Development*.
- Hibbul. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Study pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta). *Jurnal JDM*, 181.
- John. (2021). Effect Of Tranformational Leadership, Job Satisfication, And Organizational Commitmen On Organizational Citizenship Behaviour.
- Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Mardiana, Ria. (2018). *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Muhayar. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi pada pegawai Milineal. *Psychophedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*.
- Priyono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zitama Publisher.
- Rahayu. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 116-123.

- Rahmat. (2019). Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 442-446.
- Rita. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) di Kantor Kecamatan Wilayah Utara Brantas, Kabupaten Jombang. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*.
- Saepudin. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Guru dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel mediasi. *urnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, dan UMKM*.
- Setyabudi. (2016). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Yukaprint.
- Siswanto. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*.
- Siyoto. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi media Publishing.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&B)*. Alfabeta.
- Sulistiyawati. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada karyawan Hotel Berbintang di Bali. *Organizational Citizenship Behavioural (OCB) pada karyawan Tiara Supermarket*.
- Susan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Tri Muji. (2015). Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Aktual Psikologi*.
- Wijaya. (2016). Dasar-dasar manajemen (mengoptimalkan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien). Medan: Perdana Publishing.
- Yuliana. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnaal EMBA*.

CURRICULUM VITAE



Nama : Amilia
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : 23 Desember 1992
Kewarganegaraan : Indonesia
Status : Belum Kawin
Agama : Islam
E-mail : amellyaya1@gmail.com
No. Telp/WA : 0811 7005 400
Pendidikan :
1. SDN 008 Dusun
2. SMP N 02 Siantan
3. SMA N 01 Siantan
4. STIE Pembangunan Tanjungpinang