

## Komitmen afektif, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*

Zainul Ariyanto<sup>1</sup>, Diah Sofiah<sup>2\*</sup>, Yanto Prasetyo<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, Indonesia

\*E-mail: diahsosofiah@untag-sby.ac.id

**Published:**  
1 Jan 2023

### **Abstract**

*This research aims to determine the relationship between affective commitment and job satisfaction with organizational citizenship behavior in employees of PT. Sari Tani Benih Mulia. This research uses quantitative methods with a scale distribution in data collection. The research subjects were employees of PT. Sari Tani Benih Mulia. The number of subjects as many as 71 people. The scale used is a measurement tool from Allen & Meyer, namely the affective commitment scale. The job satisfaction scale uses a measuring tool from Spector;s and an organizational citizenship behavior scale uses a measuring tool from Organ. Research data were analyzed using the Spearman Rho correlation test. The hypothesis put forward in this study is accepted that there is a relationship between affective commitment and organizational citizenship behavior and there is also a relationship between job satisfaction and organizational citizenship behavior. The level of affective commitment and job satisfaction can affect the level of organizational citizenship behavior. The higher affective commitment and job satisfaction can be followed by the higher Organizational Citizenship Behavior.*

**Keywords:** Job satisfaction; affective commitment; Organizational citizenship behavior

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen afektif dan kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Sari Tani Benih Mulia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran skala dalam pengambilan data. Subjek penelitian adalah karyawan PT. Sari Tani Benih Mulia. Jumlah subjek sebanyak 71 orang. Skala yang digunakan merupakan alat ukur dari Allen & Meyer, yaitu skala komitmen afektif. Skala kepuasan kerja menggunakan alat ukur dari Spector;s dan skala organizational citizenship behavior menggunakan alat ukur dari Organ. Data penelitian dianalisis menggunakan uji korelasi Spearman Rho. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima terdapat hubungan antara komitmen afektif dengan organizational citizenship behavior dan juga terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior. Tinggi rendahnya komitmen afektif dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya organizational citizenship behavior. Semakin tinggi komitmen afektif dan kepuasan kerja dapat diikuti oleh tingginya Organizational Citizenship Behavior.*

**Kata kunci:** Kepuasan kerja; Komitmen afektif; Organizational citizenship behavior

**Copyright © 2023. Zainul Ariyanto, Diah Sofiah, Yanto Prasetyo**

---

## Pendahuluan

*Organizational citizenship behavior* (OCB) menjadi salah satu fokus dalam bidang perilaku organisasi, hal ini dikarenakan *organizational citizenship behavior* memiliki efek positif pada kinerja dan pertumbuhan organisasi. *organizational citizenship behavior* merupakan sikap atau perilaku yang sangat diharapkan oleh organisasi ataupun perusahaan untuk dimiliki oleh karyawannya, karena dianggap dapat menguntungkan organisasi. Secara tidak langsung bahwa hasil kerja dari organisasi atau perusahaan tidak lepas dari faktor *organizational citizenship behavior*. *organizational citizenship behavior* memiliki arti kontribusi individu di tempat kerja melampaui apa yang seharusnya dilakukan, Aldag dan Resckhe (1997).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada karyawan PT. Sari Tani Benih Mulia dengan metode wawancara terhadap beberapa karyawan PT. Sari Tani Benih Mulia ditemukannya fenomena bahwa masih banyak karyawan yang sering terlambat datang sehingga banyak tugas-tugas yang tidak terselesaikan dan juga banyak karyawan yang tidak mengikuti atau terlibat dalam kegiatan-kegiatan di dalam organisasi sehingga kedekatan diantara karyawan kurang baik sehingga sulit untuk memunculkan perilaku saling membantu diantara karyawan. Hasil dilapangan juga menunjukkan bahwa karyawan masih banyak yang suka mengeluh tentang banyaknya pekerjaan yang dilakukan.. Hal ini menjadi dasar ketertarikan untuk meneliti OCB mengingat pentingnya *organizational citizenship behavior* dalam mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja di dalam organisasi atau perusahaan. Seperti yang telah dipaparkan oleh Sharma (2011). Hal ini juga sejalan dengan Prasetyo, dkk (2022) yang menyatakan *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku diskresioner karyawan yang memberikan kinerja dan kontribusi ekstra yang mendukung lingkungan pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi lebih efisien.

Berdasarkan penelaahan literatur, beberapa faktor yang diduga relevan terkait dengan OCB ini adalah persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan komitmen afektif pegawai. Hal ini sejalan dengan apa yang dipaparkan (dalam Atika, 2020) yang menyatakan bahwa Beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah komitmen organisasi, kepuasan kerja dan faktor budaya organisasi. Berbagai penelitian terdahulu yang mengaitkan komitmen afektif dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pernah dilakukan oleh Sri Muni'ah (2022) dengan judul Mekanisme Komitmen Afektif dalam Hubungan Dukungan Sosial dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya akan menentukan bagaimana hasil yang diperoleh perusahaan dalam mencapai tujuan. Komitmen afektif dapat mendorong karyawan agar tetap bekerja dalam perusahaan, karena karyawan telah merasa yakin dan sependapat dengan nilai-nilai serta tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi mereka akan mendukung tujuan perusahaan serta mereka bersedia untuk berperilaku ekstra peran atau sering disebut dengan istilah *organizational citizenship behavior* agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu komitmen afektif yang dimiliki karyawan menjadi salah satu faktor penting tercapainya tujuan dan sikap loyal terhadap perusahaan, selain itu faktor lain yang membuat karyawan berperilaku OCB adalah kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kailola (2018) yang menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Kepuasan kerja dipandang sebagai suatu perasaan positif atau menyenangkan tentang pekerjaan individu yang di evaluasi dari hasil pekerjaan mereka. Hal ini sejalan

dengan apa yang dipaparkan (Wibowo, 2015) yaitu kepuasan kerja dipandang sebagai evaluasi individu atas pekerjaannya dalam konteks pekerjaan. Ketika seorang karyawan merasa senang, maka akan memberikan banyak kontribusi kepada organisasi atau perusahaan selaku imbalan atas perlakuan yang mereka terima dari organisasi, (Syafli Nursyah & Aktif, 2020). Hal ini dipengaruhi juga oleh penelitian Ni Made Ari Rosmelina Pratiwi (2020) dengan judul Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian tersebut memberikan sebuah meta analisis yang berasal dari 14 literatur empiris yang ada hubungannya antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) berkorelasi secara positif dan signifikan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti hubungan komitmen afektif dan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Sari Tani Benih Mulia. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan komitmen afektif dan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Sari Tani Benih Mulia.

## Metode

### **Desain Penelitian**

Desain dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan Teknik Spearman Rho dalam bentuk penelitian korelasional yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara sistematis, akurat, fakta dan karakteristik mengenai populasi serta berusaha menggambarkan situasi atau kejadian, Azwar (2010).

### **Partisipan Penelitian**

Partisipan menurut DePoy & Gitlin (2015) adalah sebagai individu yang menjalin hubungan kerja sama dengan peneliti, berkontribusi dalam pengambilan keputusan pada riset, serta menyampaikan kepada peneliti mengenai hal-hal yang mereka ketahui atau alami.

Pada penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan partisipan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah dimana semua populasi dijadikan partisipan atau responden yaitu 71 orang.

### **Instrumen**

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel *organizational citizenship behavior* mengacu pada teori Organ (1998) dengan komponen dimensi : 1) *Altruism*, contoh pertanyaan : Saya tidak keberatan membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berat, Saya bersedia menggantikan pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir. 2) *Courtesy*, contoh pertanyaan : Saya tidak pernah menyalah gunakan hak orang lain, Saya menghindari untuk tidak menciptakan masalah bagi rekan kerja yang lain. 3) *Sportsmanship*, contoh pertanyaan : Saya selalu fokus pada sesuatu yang salah, dari pada sisi positifnya, Saya selalu mencari kesalahan orang lain. 4) *Conscientiousness*, contoh pertanyaan : Kehadiran saya di tempat kerja selalu lebih dulu dari waktu yang ditentukan, Saya mematuhi peraturan perusahaan bahkan ketika tidak ada yang melihat. 5) *Civic Virtue*, contoh pertanyaan : Saya selalu mengikuti perubahan peraturan perusahaan, Saya menghadiri pertemuan yang tidak wajib, tetapi dianggap penting.

---

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen afektif mengacu pada teori Allen dan Meyer (1990) dengan indikator sebagai berikut : 1) Memiliki ikatan emosional terhadap organisasi, contoh pertanyaan : Saya tidak memiliki perasaan yang kuat terhadap perusahaan saya, Saya tidak merasa & terikat secara emosional dengan perusahaan ini. 2) Identifikasi terhadap organisasi, contoh pertanyaan : Perusahaan ini memiliki banyak arti khusus bagi saya, Saya tidak merasa seperti bagian dalam perusahaan ini. 3) Terlibat dengan organisasi, contoh pertanyaan : Saya senang menceritakan perusahaan saya dengan orang-orang di lingkungan luar, Saya benar-benar merasa bahwa masalah perusahaan ini juga masalah saya.

Sedangkan alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja mengacu pada teori Spector's (1994) dengan komponen indikator : 1) Pay, contoh pertanyaan : Saya merasa dibayar dengan jumlah yang adil untuk pekerjaan yang saya lakukan, Saya merasa tidak dihargai oleh organisasi ini ketika saya berpikir tentang apa yang mereka bayarkan kepada saya .2) Promosi, contoh pertanyaan : Mereka yang berhasil dalam pekerjaan memiliki kesempatan yang adil untuk dipromosikan, Saya puas dengan peluang promosi saya. 3) Supervisi, contoh pertanyaan : Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya, Saya menyukai atasan saya. 4) Tunjangan, contoh pertanyaan : Keuntungan yang kami terima sama baiknya dengan kebanyakan organisasi lainnya, Paket manfaat yang kami miliki adalah keadilan. 5) Penghargaan, contoh pertanyaan : Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya mendapatkan penghargaan yang seharusnya saya dapatkan, Saya tidak merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan dihargai. 6) Prosedur operasional, contoh pertanyaan : Banyak dari peraturan dan prosedur menyulitkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, Usaha saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhambat oleh birokrasi. 7) Rekan Kerja, contoh pertanyaan : Saya menyukai orang – orang di pekerjaan saya, Saya merasa saya harus bekerja lebih keras dalam pekerjaan saya dari pada yang seharusnya karena ketidakmampuan orang yang bekerja dengan saya. 8) Sifat Pekerjaan, contoh pertanyaan : Saya suka melakukan hal yang saya lakukan di tempat kerja, Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan saya. 9) Komunikasi, contoh pertanyaan : Komunikasi terlihat baik dalam organisasi ini, Tujuan organisasi ini tidak jelas untuk saya.

### ***Teknik Analisis Data***

Analisis data pada penelitian kali ini dilakukan dengan mendeskripsikan data dari setiap variabel. Untuk melakukan uji hipotesis terhadap uji prasyarat analisis yaitu uji normalitas dan uji linieritas.. Pada penelitian ini menggunakan analisis data dengan teknik . Penggunaan teknik korelasi Spearman Rho dikarenakan uji asumsi klasik yang tidak terpenuhi sehingga tidak dapat menggunakan teknik analisis regresi berganda dalam penelitian ini, sehingga statistic non parametric yaitu korelasi Spearman Rho dengan menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS.

## **Hasil**

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran data pada variabel dependent (variabel Y) memiliki distribusi yang normal. Pengujian pada penelitian ini akan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov Test. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS dengan melihat nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil dari 0.005 ( $p < 0.005$ ) maka sebaran data berdistribusi tidak normal. Sebaliknya jika signifikansi lebih

besar dari 0.005 ( $p > 0.005$ ) maka sebaran data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan teknik Kolmogorov-smirnov dengan menggunakan bantuan SPSS for windows version 16.0, diperoleh signifikansi sebesar 0.763 ( $> 0.05$ ). Artinya, sebaran data dinyatakan berdistribusi normal.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tes		Keterangan
	N	Asymp. Sig. (2-tailed)	
OCB	71	0.763	Normal

**Sumber: Output SPSS**

Uji Linieritas bertujuan untuk melihat apakah antara variabel X dengan variabel Y memiliki hubungan yang linier (kenaikan 1 skor pada variabel X diikuti kenaikan/penurunan 1 skor pada variabel Y). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hal ini dapat dilihat pada ANOVA Table pada garis deviation from linearity seberapa besar nilai signifikansinya. Jika signifikansi lebih kecil dari 0.05 ( $p < 0.05$ ) maka hubungan tidak linier. Sebaliknya jika signifikansi lebih besar dari 0.05 ( $p > 0.05$ ) maka hubungan linier.

Berdasarkan hasil uji linieritas yang telah dilakukan pada variabel komitmen afektif dan OCB diperoleh hasil koefisien deviation from linearity sebesar 0.005 dimana hasil tersebut lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen afektif dan OCB tidak memiliki hubungan yang linier. Hasil uji linieritas antara variabel kepuasan kerja dan OCB diperoleh hasil koefisien deviation from linearity sebesar 0.410 dimana hasil tersebut lebih besar dari 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dan OCB memiliki hubungan yang linier.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Komitmen Afektif – OCB	2.490	0.005	Tidak Linier
Kepuasan Kerja - OCB	1.089	0.410	Linier

**Sumber: Output SPSS**

Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $< 0.01$ ) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara komitmen afektif dengan *organizational citizenship behavior*. Arah hubungan antara variabel komitmen afektif dan OCB terlihat pada koefisien korelasi sebesar 0.518 yang bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang searah antara komitmen afektif dan OCB. Berdasarkan pedoman nilai kekuatan antar variabel yang digunakan pada uji korelasi spearman rho, hubungan antara Komitmen afektif dan OCB berada pada taraf hubungan yang kuat.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Korelasi Komitmen Afektif Dan OCB**

<i>Correlation Coefficient</i>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
0.518	0.000 (P < 0.01)	Sangat Signifikan

**Sumber: Output SPSS**

Berdasarkan hasil uji korelasi kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* diatas, diperoleh nilai koefisiensi korelasi sebesar 0.326 dengan taraf signifikansi sebesar 0.005 yang artinya lebih kecil dari 0.01, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Arah hubungan antara variabel OCB dan komitmen afektif terlihat pada koefisiensi korelasi sebesar 0.518 yang bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang searah antara kepuasan kerja dan OCB. Berdasarkan pedoman nilai kekuatan antar variabel yang digunakan pada uji korelasi spearman rho, hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB berada pada taraf hubungan yang cukup kuat.

**Tabel 4**

**Hasil Uji Korelasi Kepuasan Kerja Dan OCB**

<i>Correlation Coefficient</i>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
0.326	0.005(P < 0.01)	Sangat Signifikan

**Sumber: Output SPSS**

Berdasarkan hasil yang didapatkan menunjukkan semakin tinggi komitmen afektif maka semakin tinggi pula perilaku *organizational citizenship behavior* begitu juga sebaliknya semakin rendah komitmen afektif maka semakin rendah pula perilaku *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan hasil yang didapatkan menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja maka akan afektif maka semakin tinggi pula perilaku *organizational citizenship behavior* begitu juga sebaliknya semakin rendah komitmen afektif maka semakin rendah pula perilaku *organizational citizenship behavior*.

**Tabel 5**

**Rerata Data Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Xempris</b>	<b>Xteoritis</b>	<b>Keterangan</b>
Komitmen afektif	24	21	Tinggi
Kepuasan kerja	98	87	Tinggi
OCB	70	54	Tinggi

**Sumber: Perhitungan rumus Xempiris dan Xteoritis**

## Pembahasan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan, telah diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen afektif dan *organizational citizenship behavior* (OCB) begitu juga dengan kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini diartikan bahwa tingginya komitmen afektif dan kepuasan kerja akan searah dengan tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) individu.

Berdasarkan uji korelasi menggunakan teknik korelasi Spearman Rho, uji hipotesis hanya bisa mendeteksi hubungan antar variabel secara parsial sehingga untuk hipotesis

---

simultan yang menguji hubungan variabel X secara bersama-sama dengan variabel Y tidak dapat diuji.

*Organizational citizenship behavior* adalah tindakan atau perilaku yang bukan menjadi bagian dari pekerjaan formal tetapi dapat membantu meningkatkan efektivitas dari fungsi organisasi. *organizational citizenship behavior* juga disebut perilaku ekstra peran dalam melakukan suatu pekerjaan yang bersifat tidak mengikat dan dilakukan secara sukarela yang dapat meningkatkan efektivitas yang lebih besar dalam organisasi, Dinniaty & Fitriani (2019).

Komitmen afektif dapat muncul karena kebutuhan, tetapi juga muncul dari ketergantungan pada kegiatan yang telah dilakukan organisasi dimasa lalu dan tidak bisa ditinggalkan karena dapat merugikan. Komitmen ini terjadi karena organisasi mampu membuat karyawan memiliki keyakinan kuat untuk mengikuti nilai-nilai yang ada di dalam organisasi, dan juga berusaha mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas, dan karyawan juga bisa mempertahankan keanggotaannya, Kartika (2011).

Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya akan menentukan bagaimana hasil yang diperoleh perusahaan dalam mencapai tujuan. Komitmen afektif dapat mendorong karyawan agar tetap bekerja dalam perusahaan, karena karyawan telah merasa yakin dan sependapat dengan nilai-nilai serta tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi mereka akan mendukung tujuan perusahaan serta mereka bersedia untuk berperilaku ekstra peran atau sering disebut dengan istilah *organizational citizenship behavior* agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu komitmen afektif yang dimiliki karyawan menjadi salah satu faktor penting tercapainya tujuan dan sikap loyal terhadap perusahaan, selain itu faktor lain yang membuat karyawan berperilaku OCB adalah kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kailola (2018) yang menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Spector (1994) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan evaluatif individu mengenai pekerjaannya, baik dari beberapa aspek maupun keseluruhan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan seseorang individu dalam memandang pekerjaannya, individu yang merasa puas akan pekerjaannya cenderung untuk setia pada organisasi atau perusahaannya, Kerisna & Suana (2017).

Selanjutnya Kepuasan kerja memiliki sembilan indikator berhubungan satu sama lain dalam membentuk *organizational citizenship behavior* (OCB) pada individu atau karyawan di dalam suatu organisasi. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya cenderung memiliki emosi yang positif sehingga karyawan akan berbicara mengenai hal-hal baik tentang perusahaan dan akan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya semaksimal mungkin serta akan menghindari hal-hal yang dapat merugikan karyawan. Selain itu hubungan yang baik antar sesama karyawan akan membuat karyawan secara sukarela akan memberikan bantuan dalam menyelesaikan tugas-tugas di dalam perusahaan. Hal ini lah yang akan menjadi cikal bakal munculnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) di dalam diri karyawan. Hal ini didukung oleh yang dipaparkan Robbins (2006) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja akan memicu munculnya *organizational citizenship behavior* karena apabila karyawan merasa puas akan pekerjaannya mereka akan membantu teman kerja yang lainnya agar terselesaikan semua tugas-tugas di dalam perusahaan.

Hal ini juga dapat dilihat dari hasil perbandingan Xteoritis dan Xempiris, jika Xempiris dibawah Xteoritis maka dikatakan rendah sedangkan Xempiris diatas Xteoritis maka dikatakan tinggi, hasil penelitian ini menunjukkan Xteoritis komitmen afektif skor sebesar 21

---

---

dan Xempiris dengan skor sebesar 24, artinya rata-rata data komitmen afektif dalam penelitian ini adalah tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan Xteoritis kepuasan kerja skor sebesar 87 dan Xempiris dengan skor sebesar 98, artinya rata-rata data kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah tinggi, sedangkan hasil perhitungan Xteoritis *organizational citizenship behavior* sebesar 54 dan Xempiris 70, artinya rata-rata data *organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini adalah tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian pernah dilakukan oleh Seswandi (2022) dengan judul Peran Mediasi Komitmen Afektif pada Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayekti (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Afektif berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yunita Maulidia dan Hermien Laksmawati (2022) dengan judul Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru. Hasil dari penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan *organizational citizenship Behavior* (OCB).

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Sari Tani Benih Mulia, didapatkan kesimpulan bahwa adanya hubungan yang kuat antara komitmen afektif dan *organizational citizenship behavior*. Hasil perhitungan dengan menggunakan statistic non parametric (spearman rho) dengan bantuan SPSS for windows version 16.0 yang didapatkan hasil adanya hubungan yang sangat signifikan. *Organizational citizenship behavior* (OCB) dan komitmen afektif memiliki arah hubungan searah yang mana koefisiensi korelasi memiliki hasil 0.518 yang bernilai positif. Artinya, semakin tinggi komitmen afektif maka semakin tinggi pula perilaku *organizational citizenship behavior* begitu juga sebaliknya semakin rendah komitmen afektif maka semakin rendah pula perilaku *organizational citizenship behavior*. Adanya hubungan yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*. Hasil perhitungan dengan menggunakan statistic non parametric (spearman rho) dengan bantuan SPSS for windows version 16.0 yang didapatkan hasil adanya hubungan yang sangat signifikan. *Organizational citizenship behavior* (OCB) dan kepuasan kerja memiliki arah hubungan searah yang mana koefisiensi korelasi memiliki hasil 0.326 yang bernilai positif. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula perilaku *organizational citizenship behavior* begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, saran yang dapat diberikan pada perusahaan yakni diharapkan perusahaan dapat mempertahankan sistem reward dan kebijakan di dalam perusahaan sehingga dapat memicu kepuasan kerja karyawan yang akan menjadikan karyawan akan berperilaku OCB dan juga saran yang dapat di berikan pada peneliti selanjutnya ialah agar dapat mencari populasi yang lebih luas atau kriteria subjek yang berbeda. Diharapkan pula untuk dapat mengkaji lebih luas variabel *organizational citizenship behavior* dengan variabel yang lain di luar variabel pada penelitian ini dan juga disarankan untuk menggunakan teknik analisis regresi linier berganda agar dapat menganalisis hubungan simultan.

## Referensi

- Akhsan, M. F., & Utaminingsih, N. S. (2014). Pengaruh mediasi komitmen organisasi dan *turnover intentions* terhadap determinan perilaku premature sign off. *Accounting Analysis Journal*, 3(2).
- Aldag, R & Resckhe, W. (1997). *Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value to The Organization*. <http://docstoc.com/search/employee-value-added-measuring-discretionary-effort-and-it-is-value-to-the-organization>.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective , continuance and normative commitment to the organization*. 1–18.
- Arieska, P. K., & Herdiani, N. (2018). Pemilihan Teknik Sampling Berdasarkan Perhitungan Efisiensi Relatif. *Jurnal Statistika*, 6(2), 166–171.
- Atmaja, H. E., & Ratnawati, S. (2019). Peran Komitmen Afektif Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja SDM. *JAB (Jurnal Akuntansi & Bisnis)*, 5(1), 48. <http://www.journal.stie-yppi.ac.id/index.php/JAB/article/view/252>
- Azwar, Saifuddin. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Validitas dan Reliabilitas edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- DePoy, E., & Gitlin, L. N. (2015). *Introduction to research: Understanding and applying multiple strategies*. Elsevier Health Sciences.
- Dewi, K. D. C., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 7, 203–214.
- Dinniati, N. M., & Fitriani, D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 9(2), 229–240. <https://doi.org/10.12928/fokus.v9i2.1561>
- Greenberg, J., Baron, R.A. (2003), " *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*", New Jersey: Prentice-Hall International
- Gunawan, I., Benty, D. D. N., Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., Sari, D. N., Pratiwi, F. D., Ningsih, S. O., Putri, A. F., & Hui, L. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, Efikasi Diri, Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 4(1), 126–150. <https://doi.org/10.17977/um025v4i22020p126>
- Handayani, R., & Seswandi, A. (2022). Peran Mediasi Komitmen Afektif pada Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal ...*, 1(1), 106–117. <https://jkmk.akademimanajemen.or.id/index.php/home/article/view/28%0Ahttps://jkmk.akademimanajemen.or.id/index.php/home/article/download/28/13>.
- Hendrawan, A., Laras, T., Suchayowati, H., & Cahyandi, K. (2020). Peningkatan kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). *Proceeding of The URECOL*, 78-89.
- Hendrawan, A., Suchayowati, H., Cahyandi, K., & Indriyani, L. (2018). Hubungan pendidikan dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap indikator keselamatan nelayan. In *Prosiding Seminar Nasional Universitas Pekalongan "Job Outlook Mencari Atribut Ideal Lulusan Perguruan Tinggi* (pp. 30-40).
- Hidayat, A. H., & Kusumawati, R. K. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Argamukti Pratama Semarang. *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(18).

- 
- Jaros, S. (n.d.). 7 *Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues Meyer and Allen Model of Organizational ... Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues*.
- Jaya, R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organisational Citizenship Behavior* (Ocb) Pegawai Pada Bptpm Kota Pekanbaru. *Jurnal EL-RIYASAH*, 8(1), 10. <https://doi.org/10.24014/jel.v8i1.4404>
- Kusumastuti, A. F., & Nurtjahjanti, H. (2013). Komitmen afektif organisasi ditinjau dari persepsi terhadap kepemimpinan transaksional pada pekerja pelaksana di perusahaan umum (perum) X Semarang. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 10(1), 13-21.
- Kailola, S. (2018). Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Manis*, 2.
- Kerisna, I Gede Made Adhi dan I Wayan Suana. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior*. *EJurnal Manajemen Unud*, 6 (7), hal.3962-3990.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2007). *Organizational behavior* (6th ed.). China: McGrawHill Companies.
- Maulidia, Y., & Laksmiwati, H. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(1), 195–205.
- Muchiri, (2012), Komitmen afektif dalam organisasi yang dipengaruhi knowlage sharing dan kinerja organisasi, *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, Vol. 14 No 2 Hal.109-117
- Organ, Dennis W. (1997). *Organizational Citizenship Behavior Its Construct Clean UpTime. Human Performance*, 10 (2), pp: 85-97
- Organ, D. W. (1998). *Organizational Citizenship Behavior: The good solder syndrome. Lexington, MA: Lexington Books*.
- Organizational, T., & Behavior, C. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 4(1), 1–10. [https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v4i1.2011](https://doi.org/10.26460/ed_en.v4i1.2011)
- Pangestuti, D. C. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerjam dan Komitmen Afektif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* *Jurnal Mitra Manajemen ( JMM Online )*. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(11), 1651–1663. <http://ejournalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>
- Pengajar, S., Maritim, A., & Cilacap, N. (1997). *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN AKADEMI MARITIM NUSANTARA Andi Hendrawan, Hari Sucahyawati, Indriyani Staf Pengajar Aakademi Maritim Nusantara Cilacap. 39–48.
- Perilaku, S., Organisasi, K., Philip, M., Scott, B., Robert, H., & Triwulanan, K. (1990). *OCB kesadaran*. 0–1. <https://doi.org/10.1037/t11702->
- Prasetyo, Y., Sofiah, D., & Farhanindya, H. H. (2022). Self efficacy dan *organizational citizenship behavior*. *INNER: Journal of Psychological Research*, 2(1), 108-115.
- Pratiwi, N. M. A. R. (2020). Meta-Analysis: Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(1), 11. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i1.3587>
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). (D. Molan, Trans.) Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sholikah, C. I. R., & Frianto, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Perusahaan Ritel. *Jurnal Ilmu*
-

---

*Manajemen*, 10(1), 10–17.

- Spector, P.E. (1994). Job satisfaction survey. Departement of Psychology; Universitas of South Florida.
- Scale, A. C. (1987). *Affective Commitment Scale*. (1984), 0–1. <https://doi.org/10.1037/t00689-000>
- Spector, P. E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction. In *American journal of community psychology* (Vol. 13, Nomor 6, hal. 693–713).
- Sri Muni'ah. (2022). Mekanisme Komitmen Afektif dalam Hubungan Dukungan Sosial dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(1), 21–28. <https://doi.org/10.55356/jksm.v1i1.11>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet
- Sharma, Jai Prakash; Bajpai, Naval; Holani, Umesh. (2011), *Organizational Citizenship Behavior in Public and Private Sector and Its Impact on Job Satisfaction: A Comparative Study in Indian Perspective*. *International Journal of Business and Management* V. 6.1 (Jan 2011): 67-75.
- Suwandewi, T., Nyoman, N., & Sintaasih, D. K. (2016). *Keadilan Organisasional Dan Komitmen Organisasional: Efeknya Pada Organizational Citizenship Behavior* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Titisari, Purnamie. (2014). Peranan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Universitas Brawijaya Press.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok; PT Raja Grafindo Persada.
- Widana, W., & Muliani, P. L. (2020). Uji Persyaratan Analisis. In *Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan di RSUD Kota Semarang*.