

## ANTESEDEN PERILAKU KEWARGAORGANISASIAN

Eka Tresna Saputra<sup>1</sup>, Askolani<sup>2</sup>, Annisa Ciptagustia<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia,  
Bandung, Indonesia

ekat962@gmail.com<sup>1</sup>, askolani@upi.edu<sup>2</sup>, annisacipta@gmail.com<sup>3</sup>

### *Abstract*

*Organizational citizenship behavior can increasing the productivity of employee, efficiency of resources, high effectiveness of groups, maintaining competent employees, creating organizational stability and helping organizations to better adapt and survive changes. To achieve a high OCB level, it is necessary to identify the correctness of the predictor variable. The results suggest the most decisive factor of is job satisfaction. But there are still research results that state that job satisfaction does not affect the organizational citizenship behaviour. Based on this it is necessary to examine the effect of job satisfaction on the behavior of citizenship. The purpose of this study is to know the description of job satisfaction and organizational citizenship behavior and also the influence of job satisfaction of organizational citizenship behavior in PT Papyrus Sakti. This research uses descriptive verificative. The technique of analysis used is correlation coefficient pearson product momen, simple regression analysis, and t test. The result showed that description of job satisfaction and organizational citizenship behavior in PT Papyrus Sakti were in high category, and result from regression coefficient showed that job satisfaction give a positive and significant impact on organizational citizenship behavior.*

**Keywords:** *job satisfaction; organizational citizenship behavior*

### **Abstrak**

Perilaku kewargaorganisasian bermanfaat dalam meningkatkan produktifitas rekan kerja dan manager, efisiensi sumber daya, efektivitas kelompok yang tinggi, mempertahankan karyawan yang kompeten, menciptakan stabilitas organisasi serta membantu organisasi untuk lebih beradaptasi dan bertahan terhadap perubahan. Untuk mencapai tingkat perilaku kewargaorganisasian yang tinggi dibutuhkan ketepatan indentifikasi variabel perdiktor. Hasil penelitian mengemukakan faktor yang paling menentukan dari perilaku kewargaorganisasian adalah kepuasan kerja. Tetapi masih ditemukan hasil peneliti yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi perilaku kewargaorganisasian. Berdasarkan hal tersebut perlu untuk meneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja pada perilaku kewargaorganisasian. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui tingkat variabel kepuasan kerja dan perilaku kewargaorganisasian di PT Papyrus Sakti dan juga mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaorganisasian di PT Papyrus Sakti. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif. Teknik analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi pearson product moment, analisis regresi sederhana, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan tingkat kepuasan kerja dan perilaku kewargaorganisasian karyawan PT Papyrus Sakti berada pada kategori tinggi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaorganisasian.

**Kata kunci:** kepuasan kerja; perilaku kewargaorganisasian

*Corresponding author* : ekat962@gmail.com

*History of article:* Received: Oktober 2020, Revised: Desember 2020, Published: Januari 2021

## PENDAHULUAN

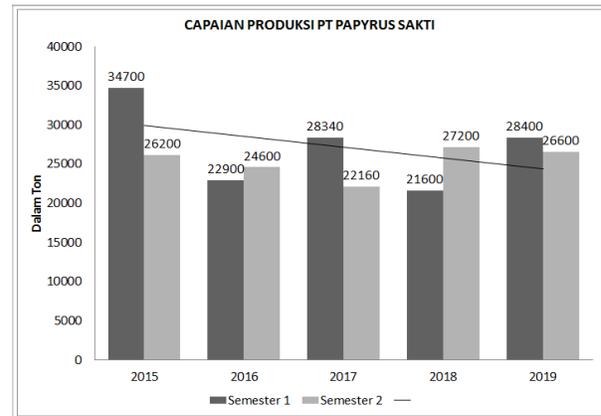
Perilaku kewargaorganisasian masih menjadi isu menarik bagi peneliti sejak tahun 1970-an dimana topic ini banyak terpublikasi di lima jurnal bergensi dunia yaitu Journal of Personality and Social Psychology, Journal of Applied Psychology, Academy of Management Journal, Human dan Administrative Science Quarterly. (Ocampo, et.al ;2018). Perilaku kewargaorganisasian merupakan perilaku sukarela yang tidak memiliki kaitan dengan sistem penghargaan formal dan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi secara langsung. Untul level individu, tingkat Perilaku kewargaorganisasian yang tinggi menyebabkan perilaku yang positif sehingga menurunkan turnover dan tingkat ketidakhadiran karyawan, meningkatkan suasana hati sehingga berkinerja lebih baik. (Pudsakoff et.al, 2009) (Begeron, 2007) (Koopman et.al, 2016) (Lam et.al, 2016).

Selain individu, Perilaku kewargaorganisasian pun menciptakan perilaku kooperatif yang membuat kohesivitas kelompok tinggi. (Podsakoff dan Mckenzie, 1997). Perilaku kewargaorganisasian menjadi nilai plus untuk organisasi karena bermanfaat dalam meningkatkan produktifitas rekan kerja dan manager, efisiensi sumber daya, efektivitas kelompok yang tinggi, mempertahankan karyawan yang kompeten, menciptakan stabilitas organisasi serta membantu organisasi untuk lebih beradaptasi dan bertahan terhadap perubahan. (Ariani, 2011) (Pudsakoff et.al, 2000). Maka perilaku positif karyawan dan kohesivitas kelompok yang tinggi berdampak bagi kinerja organisasi, kinerja keuangan, kinerja pemasaran, kinerja produksi, kepuasan dan loyalitas karyawan. (Rino, et.al, 2020).

Sehingga perilaku kewargaorganisasian dianggap penting untuk diteliti karena mempunyai dampak pada level kinerja individu, kelompok dan organisasi. Hal ini

dapat terjadi dan berlaku bagi organisasi manapun, tak terkecuali PT Papyrus Sakti.

Kinicki dan Fugate (2018) menuturkan bahwa perilaku kewargaorganisasian karyawan dapat dilihat dari produktivitas perusahaan. Berikut merupakan rekapitulasi capaian capaian produksi PT Papyrus Sakti.



Gambar 1 Rekapitulasi Capaian Produksi PT Papyrus Sakti

Sumber: Laporan HRD PT Papyrus Sakti, 2020

Gambar 1 menunjukkan data yang fluktuatif yang cenderung menurun pada capaian produksi dari tahun 2015 hingga tahun 2019. Dapat dilihat dari data capaian produksi diatas terjadi inkonsistensi produktivitas karyawan, hal tersebut diakibatkan oleh sikap yang cenderung tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam bekerja, seperti kurangnya kesadaran perilaku tolong menolong antar karyawan yang cenderung bersikap individualis, merasa pekerjaan karyawan lain bukanlah kewajiban dalam deskripsi pekerjaannya dan kurangnya kesadaran karyawan untuk memajukan organisasi yang menghambat kinerja perusahaan. Dalam konteks ini dapat dikatakan bahwa sikap altruism karyawan masih rendah.

Untuk mencapai tingkat Perilaku kewargaorganisasian yang tinggi dibutuhkan ketepatan indentifikasi variabel prediktor. Kecendrungan penelitian lebih banyak menggunakan perspektif individu karena kinerja individu sebagai predictor

keberhasilan organisasi. Banyak penelitian yang mengemukakan variabel predictor Perilaku kewargaorganisasian diantaranya sikap, persepsi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, persepsi keadilan, kepemimpinan dan motivasi menjadi variabel predictor. (Organ et.al, 2006) (Luthan, 2012). Namun menurut Robbins & Judge (2015) faktor yang paling menentukan dari perilaku kewargaorganisasian adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi perilaku Perilaku kewargaorganisasian karyawannya baik perempuan atau laki-laki. (Saxena et.al, 2019) (Herfina, Abdullah dan Rubini, 2015). Kepuasan yang dirasakan karyawan pada pekerjaannya akan ditunjukkan dengan perilaku berupa berbicara hal-hal positif tentang organisasinya, berinisiatif lebih untuk membantu orang lain, dan bekerja melebihi ekspektasi karena pengalaman positifnya.

Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tribowo dan Arsanti (2016) yang menyatakan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaorganisasian sebesar 75,8%. Begitu pula dengan Prasetyo dan Hayuningrat (2017) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi positif untuk peningkatan perilaku kewargaorganisasian karyawan yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja akan meningkatkan perilaku kewargaorganisasian.

Kajian empiris lainnya di lembaga institusi pendidikan bahwa kepuasan kerja akan meningkatkan perilaku Perilaku kewargaorganisasian civitas akademik. (J Mohammad, 2011) Hasil penelitian terhadap karyawan perusahaan asuransi di Cina menyatakan hal sama yaitu kepuasan kerja meningkatkan perilaku Perilaku kewargaorganisasian. (Weihui Fu dan Deshpande, 2013). Teori ini pun diperkuat dengan hasil penelitian terhadap karyawan retail di Indonesia bahwa kepuasan kerja mempengaruhi perilaku perilaku

kewargaorganisasian. (Saepung dan Sukimo, 2011).

Tetapi, terdapat penemuan penelitian yang mentakatan kepuasan kerja tidak mempengaruhi perilaku perilaku kewargaorganisasian. (Dickinson, 2009), (Sedarmayanti dan Lindawati, 2015.). Penelitian lain menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada tingka turnover intention dan bukan perilaku kewargaorganisasian. (Darto et al, 2015) (Ningsih dan Arsanti, 2014)

Penjelasan sebelumnya ditemukan research gap mengenai kepuasan kerja sebagai predictor Perilaku kewargaorganisasian. Maka perlu meneliti kembali mengenai pengaruh kepuasan kerja yaitu PT. Papyrus Sakti yang merupakan industri manufaktur.

Adapun dalam penelitian ini terdapat tiga tujuan utama, diantaranya mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan PT Papyrus Sakti, mengetahui tingkat perilaku kewargaorganisasian karyawan PT Papyrus Sakti, dan mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaorganisasian karyawan PT Papyrus Sakti.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu faktor penting untuk peningkatan kinerja karyawan, Luthans (2011) mengemukakan definisi kepuasan kerja sebagai “*Job satisfaction a result of employees perception of how well their job provides those things that are viewed as important*” atau kepuasan kerja adalah *output* dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan yang dilakukan memberikan sesuatu yang dinilai penting. Atau dapat disebut bahwa kepuasan kerja merupakan emosi positif dari seseorang terhadap pekerjaan berdasarkan pengalaman kerjanya.

Untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan menggunakan dimensi dari Luthans

(2011) mengemukakan dimensi kepuasan kerja yang berasal dari dalam diri dan memiliki nilai psikologis yang berkaitan dengan perasaan kepuasan individu terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan. Dimensi dari kepuasan kerja diantaranya:

1. Respon emosional terhadap situasi pekerjaan
2. Hasil yang diperoleh dengan yang diharapkan
3. Sikap terhadap pekerjaan

**Perilaku kewargaorganisasian**

Perilaku kewargaorganisasian merupakan perilaku yang bersifat positif dari anggota organisasi dan diimplementasikan ke dalam suatu bentuk kesediaan yang dilakukan secara sadar serta bersifat sukarela untuk bekerja dan berkontribusi melebihi kewajiban yang ditetapkan oleh organisasi. Organ *et al.* (2006) mendefinisikan perilaku kewargaorganisasian sebagai perilaku individu yang bersifat bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat dapat mendukung peningkatan efektivitas organisasi. Dari pengertian tersebut dapat dilihat bahwa perilaku kewargaornaisasian bersifat bebas dan sukarela dikarenakan organisasi tidak mengharuskan semua individu yang terlibat untuk memiliki perilaku tersebut dan organisasi tidak menyebutkan dalam persyaratan formal pada deskripsi pekerjaan serta merupakan pilihan dari masing-masing individu.

Organ *et al.* (2006) mengemukakan bahwa dimensi-dimensi perilaku kewargaorganisasian adalah sebagai berikut :

1. *Altruism*, merupakan perilaku karyawan membantu karyawan lain yang sedang mengalami kesulitan baik dalam konteks deskripsi pekerjaan maupun masalah pribadi tanpa adanya paksaan ataupun berinisiatif menggantikan rekan kerja yang tidak hadir.
2. *Conscientiousness*, merupakan perilaku seorang karyawan yang berusaha

melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan.

3. *Sportmanship*, merupakan perilaku toleransi yang ditunjukkan oleh karyawan ketika dihadapkan dengan situasi yang kurang ideal dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi. Ini dapat berupa sikap berpandangan positif terhadap organisasi yang ditunjukkan karyawan.
4. *Courtesy*, merupakan perilaku karyawan yang berusaha selalu menjaga hubungan antarkaryawan agar tidak terlibat dalam masalah-masalah yang bersifat personal dan pekerjaan.
5. *Civic Virtue*, merupakan perilaku partisipasi sukarela mengikuti kegiatan diluar pekerjaan serta sadar akan perkembangan organisasi demi kelangsungan organisasi.

**METODE PENELITIAN**

Variabel dependen penelitian ini yaitu perilaku kewargaorganisasian dan variabel independennya adalah kepuasan kerja. Instrumen penelitian untuk variabel kepuasan kerja menurut Luthan (2011) yang terdiri dari 3 dimensi dan 9 pertanyaan. Variabel perilaku kewargaorganisasian yang digunakan menurut (Organ, Podsakoff,& MacKenzie,2006) yang terdiri dari 5 dimensi dan 11 pertanyaan. Seperti dijelaskan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepuasan Kerja	Respon emosional terhadap situasi Pekerjaan	Semangat dalam bekerja
		Disiplin terhadap peraturan kerja
		Bertanggungjawab terhadap pekerjaan
		Rasa menyenangkan suasana kerja
	Hasil yang diperoleh dengan yang diharapkan	Hasil pekerjaan yang maksimal Keinginan bekerja keras

Perilaku kewargaorga nisasian	Sikap terhadap pekerjaan	Kecintaan terhadap pekerjaan
		Keinginan menjaga pekerjaan dengan baik
		Loyalitas karyawan terhadap pekerjaan
	Altruism	Kesediaan karyawan untuk menggantikan pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir
		Kesediaan karyawan untuk membantu rekan kerja yang memiliki kesulitan dalam bekerja
	Conscientiousness	Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu
		Datang lebih awal dari jam kerja
		Memberikan hasil kerja melebihi standar minimum
	Sportmanship	Toleransi karyawan terhadap situasi yang kurang ideal
		Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman
	Courtesy	Menjaga hubungan baik dengan karyawan lain
		Menghindari konflik dengan rekan kerja
	Civic Virtue	Partisipasi sukarela mengikuti kegiatan diluar pekerjaan
		Mengikuti perkembangan organisasi

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Unit analisisnya adalah karyawan PT. Papyrus Sakti sebanyak 466 karyawan dan sampel 100 karyawan PT Papyrus Sakti dengan menggunakan teknik sampling propotionate stratified random sampling.

Analisis deskriptif untuk variabel perilaku kewargaorganisasian dan kepuasan kerja ini dibantu oleh software SPSS 22 dan data diperoleh dari penyebaran kuesioner,

kemudian perolehan data menggunakan distribusi angka indeks dengan metode *three-box method* untuk pengkategorianya. Interpretasi nilai indeks pada analisis deskriptif dibagi menjadi tiga kategori yaitu 14,28 – 42,85 untuk kategori rendah, 42,86 – 71,43 untuk kategori sedang, dan 71,44 – 100 untuk kategori tinggi. (Augusty, 2014)

Teknik analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi pearson product moment dan analisis regresi sederhana. Pengujian hipotesis menggunakan Uji-t untuk melihat pengaruh secara parsial.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Hasil analisis ini telah terkumpul dari 100 orang responden penelitian yang merupakan karyawan PT Papyrus Sakti. Berikut telah diperoleh hasil pengolahan distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja yang disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	85	9.4	9.4	9.4
	5	328	36.4	36.4	45.9
	6	362	40.2	40.2	86.1
	7	125	13.9	13.9	100.0
	Total	900	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Nilai Indeks Variabel Kepuasan Kerja :

$$\begin{aligned}
 &= ((\%F1x1) + (\%F2x2) + (\%F3x3) + (\%F4x4) \\
 &+ (\%F5x5) + (\%F6x6) + (\%F7x7))/7 \\
 &= ((0x1) + (0x2) + (0x3) + (9,4x4) + (36,4x5) \\
 &+ (40,2x6) + (13,9x7))/7 \\
 &= (0 + 0 + 0 + 37,6 + 182 + 241,2 + 97,3)/7 \\
 &= 558,1/7 = 79,72
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas dapat diketahui nilai indeks untuk variabel kepuasan kerja adalah 79,72. Merujuk pada pedoman sebelumnya dimana variabel kepuasan kerja berada di rentang 71,44 – 100, dengan demikian tingkat kepuasan kerja masuk dalam kategori “tinggi. Artinya karyawan memiliki

respon positif yang baik terhadap situasi pekerjaan sehingga semangat, disiplin, bertanggung jawab dan menyenangkan pekerjaannya. Karyawan yang puas akan bekerja keras dan mencapai hasil maksimal. Karyawan yang puas akan memiliki loyalitas tinggi, dan menjaga pekerjaan terselaikan dengan baik.

Berdasarkan dimensi variabel diperoleh hasil bahwa karyawan memiliki tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaannya. Namun karyawan merasa tidak nyaman dengan suasana kerja. Karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki kepercayaan pada organisasi, komitmen yang tinggi, produktivitas tinggi, dan memelihara kualitas kerja. (Badriyah, 2015).

**Deskripsi Variabel Perilaku kewargaorganisasian**

Hasil analisis ini telah terkumpul dari 100 orang responden penelitian yang merupakan karyawan PT Papyrus Sakti. Berikut telah diperoleh hasil pengolahan distribusi frekuensi variabel perilaku kewargaorganisasian yang disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku Kewargaorganisasian

		Frequenc y	Percen t	Valid Percen t	Cumulativ e Percent
Valid	3	5	.4	.4	.4
	4	152	11.7	11.7	12.1
	5	450	34.6	34.6	46.7
	6	531	40.8	40.8	87.5
	7	162	12.5	12.5	100.0
	Tot al	1300	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Nilai Indeks Variabel Perilaku kewargaorganisasian:

$$= ((\%F1x1) + (\%F2x2) + (\%F3x3) + (\%F4x4) + (\%F5x5) + (\%F6x6) + (\%F7x7))/7$$

$$= ((0x1) + (0x2) + (0,4x3) + (11,7x4) + (34,6x5) + (40,8x6) + (12,5x7))/7$$

$$= (0+0+1,2+46,8+173+244,8+87,5)/7$$

$$= 553,3/7 = 79,04$$

Berdasarkan perhitungan diatas didapatkan informasi bahwa nilai indeks variabel perilaku kewargaorganisasian sebesar 79,04. Merujuk pada pedoman sebelumnya dimana variabel kepuasan kerja berada di rentang 71,44 – 10 tingkat perilaku perilaku kewargaorganisasian masuk dalam kategori “tinggi. Artinya perilaku karyawan yang secara sukarela bekerja diluar kewajibannya melalui sikap *Altruism* (mamu membantu rekan kerja), *Conscientiousness* (menyelasaikan pekerjaan di atas standar optimum), *Sportsmanship* (toleransi pada situasi tidak ideal), *Courtesy* (menghindari konflik dan menjag ahubungan baik dengan rekan kerja), dan *Civic Virtue* (berpartisipasi sukarela untuk diluar pekerjaan).

Hal ini didukung dengan hasil penelitian bahwa dimensi altruism khususnya memiliki kesadaran dan inisiatif yang tinggi untuk menggantikan pekerjaan rekan kerja jika berhalangan hadir. Sementara itu dalam dimensi sportsmanship dalam kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan masih rendah.

**Analisis Korelasi**

Metode korelasi *pearson product moment* yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa kuat hubungan variabel-variabel yang diteliti.

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk hubungan kepuasan kerja dengan perilaku kewargaorganisasian adalah sebesar 0,000 (<0,05) yang menyatakan adanya hubungan antar variabel tersebut. Dari Tabel 4 juga diketahui nilai koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan perilaku kewargaorganisasian berada pada angka 0,810 yang menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4 Hasil Uji Korelasi

		Kepuasan Kerja	Perilaku Kewargaorganisasian
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.810**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
Perilaku Kewargaorganisasian	Pearson Correlation	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5 Output Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 <sup>a</sup>	.656	.652	4,762

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat diketahui nilai R untuk kepuasan kerja sebesar 0,810, maka besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaorganisasian dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,810)^2 \times 100\% \\
 &= 65,6\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaorganisasian adalah sebesar 65,6%, dimana peningkatan atau penurunan variabel perilaku kewargaorganisasian ditentukan oleh penambahan atau pengurangan variabel kepuasan kerja.

### Uji Hipotesis

Berdasarkan pada Tabel 6 diketahui bahwa nilai signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$ , yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaorganisasian. Kemudian dapat diketahui nilai t hitung kepuasan kerja sebesar 13,668, untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan  $100-2 = 98$  diperoleh t tabel sebesar 1,661. Dengan membandingkan besarnya t hitung dengan t tabel maka diperoleh keputusan sebagai berikut.

Besarnya t hitung kepuasan kerja sebesar 13,668 lebih besar dari t tabel sebesar 1,661. Dengan demikian kepuasan kerja mempengaruhi perilaku kewargaorganisasian.

Tabel 6 Output Regresi Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	Const	12.741	4.357		2.924	.004
	Kepuasan_Kerja	1.177	.086	.810	13.668	.000

a. Dependent Variable: Perilaku\_Kewargaorganisasian

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Tabel 6 menjelaskan mengenai hasil koefisien regresi kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaorganisasian yang menunjukkan nilai konstanta untuk penelitian ini yaitu sebesar 12,741, sedangkan nilai koefisien regresi untuk kepuasan kerja sebesar 1,177 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang dapat disebutkan signifikan.

Berdasarkan output yang disajikan dalam Tabel 5 diketahui nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga didapat persamaan regresi linier dibawah ini.

$$Y^{\wedge} = 12,741 + 1,177X$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat dikatakan koefisien regresi kepuasan kerja yang disajikan pada Tabel 6 bernilai positif, maka arah pengaruh kepuasan kerja terhadap

perilaku kewargaorganisasian adalah positif. Artinya setiap peningkatan kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan perilaku kewargaorganisasian karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi predictor perilaku kewargaorganisasian. Maka perusahaan dapat meningkatkan perilaku kewargaorganisasian karyawan

### KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Papyrus Sakti bahwa tingkat kepuasan kerja dan perilaku kewargaorganisasian karyawan pada kategori tinggi. Hasil penelitian membuktikan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaorganisasian pada perusahaan manufaktur yaitu PT. Papyrus Sakti. Keterbatasan penelitian ini yaitu diperlukan meneliti lebih dari 1 perusahaan khususnya dalam industri manufaktur sehingga jumlah sampel akan lebih mewakili. Selain itu perlu meneliti menggunakan variabel moderasi jenis kelamin untuk mengetahui pada kelompok mana memiliki pengaruh lebih kuat atau lemah.

### DAFTAR PUSTAKA

Ariani, D.W. (2011). *Perilaku Kewargaorganisasian Tinjauan Teoritis dan Empiris (1st Ed)*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.

Augusty, F. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.

Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Bergeron, D. M. (2007). The Potential Paradox of Organizational Citizenship Behaviour: Good Citizens at What Cost?. *Academy of Management Review*, 32(4), 1078-1095.

Darto, M., Setyadi, D., Riadi, S. S., & Hariyadi, S. (2015). The Effect of Transformational Leadership, Religiosity, Job Satisfaction, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance in the Regional Offices of National Institute of Public Administration Republic of Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 205-219.

Dickinson, L. 2009. *An Examination of the Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior*. Tesis. University of Tennessee at Chattanooga. Amerika Serikat.

Fu, Weihui & Deshpande, Satish. (2013). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *Journal of Business Ethics*. 124. 339-349. 10.1007/s10551-013-1876-y.

Herfina, Abdullah, T., & Rubini, B. (2015). The Relationship among Transformational Leadership, Work Satisfaction and Interpersonal Communication to Teachers' Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 3(4), 11-16.

Kinicki, A., & Fugate, M. (2018). *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving, Approach, Second Edition*. New York: McGraw Hill Education.

Koopman, J., Lanaj, K., & Scott, B. A. (2016). Integrating the bright and dark sides of OCB: A daily investigation of the benefits and costs of helping others. *Academy of Management Journal*, 59, 414-435.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.

- Lam, C. F., Wan, W. H., & Roussin, C. J. (2016). Going the extra mile and feeling energized: An enrichment perspective of organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology, 101*, 379–391.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach 12th Edition*. New York : McGraw-Hill Irwin.
- Mohammad, Jihad & Quoquab, Farzana & Alias, Mohamad. (2011). Job satisfaction and organisational citizenship behaviour: An empirical study at higher learning institutions. *Asian Academy of Management Journal*.
- Ningsih, F. R., & Arsanti, T. A. (2014). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap OCB dan Turnover Intention. *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis, XVIII(1)*, 41-48.
- Ocampo, L., Acedillo, V., Bacunador, A.M., Balo, C. C., Joreen, Y., TupaN.S. (2018). A Historical Review of The Development of Oragnizational Citizenship Behaviour (OCB) and Its Implications for the twenty-first century. *Personal Review, 47(4)*, 821-862. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2017-0136>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. It's Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management, 28(3)*, 513-563.
- Podsakoff, N.P., Whiting, S.W., Podsakoff, P.M., & Blume, B.D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 94*, 122-141
- Prasetyo, A. P., & Hayuningrat, H. (2017). Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Harian Umum Fajar Cirebon. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis, 4 (1)*, 247-256.
- Rino, Tjutju Y., Suwatno., Kusnendi., Syahrizal. (2020) *Perilaku Organisasi: Memahami Perilaku Kewargaan Organisasional Untuk Kinerja Unggul*. Refifa Aditama, Bandung.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saepung, W., Sukimo, Siengthai, S. (2011) The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Retail Industry in Indonesia. *World Review of Business Research . Vol.1*.
- Saxena, Sonal and Tomar, Kalpana and Tomar, Shivangi, (2019). Impact of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior. Proceedings of 10th International Conference on Digital Strategies for Organizational Success, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3323753> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3323753>
- Sedarmayanti dan Lindawati Kuswanto. (2015). Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmu Administrasi. Vol.12 No.3* hal. 513-528.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tribowo, W., & Arisanti, T. A. (2016, Juli). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior

(OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank (SENDI\_U) KE-2 Tahun 2016, ISBN: 978-979-3649-96-2, 908-915.*