

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENTSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA
KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN**

Budi Siswanto¹, Nilam Widyarini²

^{1,2} Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma

¹Email Penulis Korespondensi: budi_siswanto@staff.gunadarma.ac.id

Abstract

This study aims to examine the effect of Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and to examine the effect of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB). In addition, this study also examines the simultaneous effect of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB). The research method used is a quantitative method. The population of this study consists of employees of the BPJS Ketenagakerjaan office in Jakarta. The sampling technique uses the Slovin formula, with respondent criteria of a minimum age of 20 years, resulting in a sample size of 55 employees. Data collection techniques include interviews and documentation, conducted through the distribution of questionnaires using a Likert scale approach. The analysis techniques consist of instrument validity and reliability testing, classical assumption testing, and multiple linear regression analysis using SPSS as the analytical tool. The results of this study show a significance value of 0.00, with an F value of 69.752 and an R Square value of 0.728, which indicates that Job Satisfaction and Organizational Commitment have a significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) by 72.8%. With this research, it is expected that the company can further develop the role of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the workplace, influenced by Organizational Commitment and employee Job Satisfaction.

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Selain itu, penelitian ini juga menguji pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan di Jakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin, dengan kriteria sampel responden adalah berusia minimal 20 tahun, maka diperoleh sebanyak 55 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan Teknik wawancara dan dokumentasi dengan melakukan penyebaran kuesioner dengan menggunakan pendekatan skala likert. Teknik analisis terdiri dari, pengujian instrumen validitas dan reliabilitas, pengujian asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu uji SPSS. Hasil penelitian ini memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,00 dengan nilai F sebesar 69,752 dan nilai R Square sebesar 0,728, yang berarti bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 72,8%. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat mengembangkan peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di lingkungan kerjanya yang dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja karyawan.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

PENDAHULUAN

Ditengah persaingan dalam dunia usaha, dituntut manajemen perusahaan untuk dapat mengelola Sumber Daya Manusia yang ada dengan baik. Dalam sumber daya manusia, karyawan dianggap sebagai aset perusahaan, tanpa aset perusahaan kegiatan usaha yang dijalankan tidak dapat berjalan dengan baik. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung

pada kualitas karyawannya (Titisari & Ikhwan, 2021).

Perilaku spontan seseorang untuk melakukan tugas di luar tanggung jawab dan tugas yang sedang dijalani demi kemajuan organisasi dianggap berguna dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku ini dikenal sebagai kinerja *extra-role* atau perilaku kewarganegaraan organisasi selain kinerja *in- role* (Garay, 2006). Sejalan dengan

definisi yang diungkap (Podsakoff & MacKenzie, 1997) mendefinisikan OCB sebagai perilaku sukarela, perilaku melebihi tuntutan tugas yang berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) menurut (Bies & Organ, 1989) sebagai perilaku individu yang bebas untuk ditentukan, tidak berkaitan secara langsung dengan sistem *reward* formal dan secara keseluruhan dapat mendukung fungsi organisasi secara efektif dan efisien (Jahangir et al., 2004). Dengan kata lain *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku sukarela di luar deskripsi pekerjaan yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem penghargaan formal dan secara agregat perilaku tersebut dapat meningkatkan fungsi efektivitas organisasi. *Organizational citizenship behavior* tidak terdapat pada deskripsi pekerjaan tetapi sangat dibutuhkan karena dapat meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup sebuah organisasi dalam lingkungan bisnis yang kian kompetitif.

Organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkannya ketika karyawan memiliki komitmen organisasi dalam menjalankan pekerjaannya, maka karyawan memiliki OCB yang baik (Rini, 2013). Penelitian lain yang dilakukan oleh (Salehi & Gholtash, 2011) diperoleh hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap OCB pada bidang akademisi, yang diartikan semakin tinggi komitmen anggota fakultas terhadap organisasinya, makin semakin tinggi pula OCB mereka. Sementara penelitian (Davoudi, 2014) pada karyawan asuransi di Iran, menunjukkan bahwa *affective commitment* dan *normative commitment* memberikan implikasi positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sedangkan *continuance commitment* tidak signifikan berpengaruh terhadap OCB.

Organizational citizenship behavior juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut (Robbins & Judge, 2013) adalah perasaan positif terhadap suatu pekerjaan yang dievaluasi dari karakteristiknya. Karyawan yang kepuasannya

tinggi mungkin akan memberikan peran yang lebih dan lebih menunjukkan perilaku OCB, begitupun sebaliknya. Penelitian yang dilakukan oleh (Sholikhah & Frianto, 2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap dan perilaku positif dalam bekerja serta bersedia memberikan kontribusi di luar tuntutan pekerjaan formal. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja maka akan timbul sikap atau tingkah laku yang negatif yang pada akhirnya menimbulkan frustrasi sedangkan komitmen organisasi mempunyai hubungan kuat signifikan dengan OCB.

Begitu juga dengan BPJS Ketenagakerjaan menjadikan karyawan sebagai asset yang terpenting dalam organisasi. BPJS adalah merupakan penyelenggaraan program jaminan sosial sebagai salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. BPJS ketenagakerjaan memiliki tugas dan fungsi untuk menyelenggarakan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dengan melalui 5 program jaminan sosial ketenagakerjaan yaitu jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kehilangan pekerjaan (JKP), jaminan hari tua (JHT), jaminan pensiun (JP), dan jaminan kematian (JKM).

Untuk mencapai target kerja, kerjasama setiap divisi dan antar divisi memerlukan karyawan yang mempunyai kemampuan kerja individu serta kemampuan kerja-sama di dalam tim yang lebih, namun dalam kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan yang lebih. Kekurangan karyawan yang beroperasi pada saat jam kerja membuat alur ritme pekerjaan terganggu. Masalah ini dapat di tangani oleh karyawan yang mempunyai kemampuan multifungsi. Ketidakhadiran salah seorang ditempat kerja pada kenyataannya pekerjaan karyawan tersebut tidak bisa diambil alih oleh rekan kerjanya. Hal ini dikarenakan kemampuan rekan kerja karyawan yang tidak dapat menguasai pekerjaan di luar bidangnya serta kurangnya kerelaan untuk membantu

rekannya yang tidak hadir. Pekerjaan itu diantaranya adalah dalam bidang yang membutuhkan pelaksanaan secara langsung seperti pelayanan kepada umum, pelayanan sesama karyawan, *delivery*, IT, dan keuangan. Perilaku tersebut merupakan suatu gejala yang menarik untuk diteliti, melihat kemampuan multi fungsi dan kerja di luar *job description* karyawan pada suatu tim sangat dibutuhkan pada saat bekerja. Kemampuan multi fungsi berlaku pada semua karyawan di semua umur, lamanya bekerja, maupun semua level jabatan. Kemampuan multifungsi ini mempunyai ruang lingkup yang luas menyeluruh pada semua karyawan dalam bekerja khususnya pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan.

Karyawan yang mempunyai masa kerja yang lebih lama dengan karyawan yang mempunyai masa kerja yang lebih pendek kadang terjadi ketegangan di dalam berkomunikasi yang mengakibatkan menurunnya komitmen karyawan terhadap perusahaan sehingga mengakibatkan karyawan menjadi tidak nyaman bekerja dalam organisasinya. Apabila rasa aman bagi karyawan terpenuhi, maka karyawan akan tenang dalam melakukan pekerjaannya dan memotivasi dirinya sehingga memacu semangat dalam melakukan pekerjaan yang akan dilakukan serta tanggung jawab akan tugas yang telah diberikan kepadanya. Rasa aman dalam bekerja dapat diwujudkan melalui penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja serta penyediaan lingkungan dan fasilitas kerja yang mendukung keamanan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Rahman & Nuvriasari, 2016).

Selain jumlah karyawan yang di batasi dan terlalu seringnya karyawan di *rolling* di BPJS Ketenagakerjaan tanpa memperhatikan lokasi rumah karyawan dengan tempat bekerja menjadi masalah. Konsentrasi kerja karyawan terhadap pekerjaannya terbelah menjadi dua antara keluarga yang jauh dari diri karyawan atau menghadapi masalah pekerjaan sehari-hari. Konsentrasi yang terbelah membawa

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan

efek buruk pada kesungguhan komitmen karyawan untuk terlibat secara penuh kedalam organisasi untuk kepentingan organisasinya demi mencapai tujuan organisasi

Berdasarkan hasil uraian diatas dapat diidentifikasi bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan dua faktor dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Sikap loyal karyawan terhadap perusahaannya akan muncul dalam situasi dan keadaan sulit sekalipun jika kepuasan dan komitmen perusahaan karyawan terhadap perusahaannya tinggi. Kepuasan dan komitmen perusahaan yang tinggi otomatis akan muncul sikap extra role karyawan dan konsep kerjasama tim yang merupakan cara karyawan untuk mencapai kesuksesan mencapai target tujuan sebuah perusahaan dapat berhasil. Penelitian yang dilakukan oleh (Ristiana, 2013) di Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar dan studi empiris oleh (Kusumawati, 2014) di PT Argamukti Pratama Semarang menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Demikian pula penelitian yang dilakukan (Sengkey et al., 2018) pada pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara memperoleh hasil yang sama. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi permasalahan, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB karyawan di BPJS Ketenagakerjaan.
- H2: Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan.
- H3: Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan atau bersama-sama terhadap OCB pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan di Jakarta. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan di Jakarta

yang berusia minimal 20 tahun, dengan sampel sebanyak 55 responden yang ditentukan menggunakan teknik probability sampling sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui *Google Form* yang disebarluaskan kepada responden sesuai dengan kriteria penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan bantuan program SPSS versi 26.0 melalui tahapan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahap pertama uji instrument validitas, penelitian ini menggunakan metode jenis validitas isi. Pada penelitian ini dilakukan *expert judgement* atau *professional judgement* yang melibatkan tim ahli untuk menilai apakah aitem yang telah dibuat oleh peneliti sudah merepresentasikan komponen-komponen yang hendak diukur. Dinyatakan bahwa aitem-aitem dari ketiga variabel penelitian dinyatakan valid. Salah satu faktornya adalah kalimat yang digunakan dalam aitem skala tersebut pendek dan mudah dipahami.

Uji instrument yang kedua adalah uji daya diskriminasi aitem, baik atau buruknya item dalam penelitian ini mengacu pada konsep, yaitu item yang baik akan memiliki skor lebih besar atau sama dengan 0,30 ($\geq 0,30$), sedangkan item yang memiliki nilai kurang dari 0,30 ($< 0,30$) adalah item yang item buruk dan harus dihapus (Azwar, 1994)

Hasil uji daya diskriminasi aitem memiliki daya diskriminasi aitem yang berkualitas baik ($> 0,300$). pada skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang berjumlah 20 aitem. Rentang korelasi antara skor total pada aitem-aitem yang berkualitas baik bergerak antara 0,411 hingga 0,694. Hasil uji daya diskriminasi aitem pada skala Komitmen Organisasi yang berjumlah 10 aitem, Rentang korelasi antara skor total pada aitem-aitem yang berkualitas baik bergerak antara 0,320 hingga 0,743. Pada skala kepuasan kerja yang berjumlah 25 aitem, terdapat 24 aitem memiliki daya diskriminasi aitem yang berkualitas baik ($> 0,300$) dan 1 aitem tidak memiliki daya diskriminasi yang baik ($< 0,300$). Rentang korelasi skor total aitem-aitem yang berkualitas baik bergerak 0,309 hingga 0,738.

Uji instrument ketiga melakukan uji reliabilitas, suatu instrumen penelitian mengindikasikan memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,70. (Basuki, 2014). Pada penelitian ini didapati hasil uji reliabilitas alat ukur sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Relabilitaas Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Item	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,911	24	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,870	10	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,912	20	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, variabel Kepuasan Kerja memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,911 dengan jumlah item sebanyak 24 pernyataan. Variabel Komitmen Organisasi memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,870 dengan 10 pernyataan, sedangkan

variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,912 dengan 20 pernyataan. Seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja, Komitmen

Organisasi, dan OCB memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian. Berdasarkan kriteria reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,870–0,912 menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi (*excellent*). Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara konsisten dan dapat dipercaya.

Tahap *kedua* pengujian adalah uji asumsi klasik, uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinearitas. Hal ini dilakukan sebelum menguji hipotesis agar dapat diketahui apakah sebaran data sudah terpenuhi normalitas dan linearitasnya. Pertama, Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui sebuah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, sebuah data dikatakan berdistribusi normal, jika nilai signifikansi (p) > 0,05 (Basuki, 2014).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Statistic	df Sig.	Shapiro-Wilk Statistic	df Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,076	55 0,200	0,967	55 0,133	Normal
Komitmen Organisasi	0,080	55 0,200	0,976	55 0,344	Normal
OCB	0,098	55 0,200	0,983	55 0,633	Normal

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk*. Karena jumlah sampel sebanyak 55 responden ($n < 100$), maka hasil *Shapiro-Wilk* lebih tepat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka data berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi *Shapiro-Wilk* sebesar 0,133, variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,344, dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,633. Seluruh nilai

signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada masing-masing variabel berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi sehingga data layak digunakan untuk analisis statistik parametrik, seperti analisis regresi linear, korelasi Pearson, maupun analisis jalur (*path analysis*).

Pengujian asumsi klasik yang kedua adalah uji autokorelasi, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu (residual) pada periode pengamatan yang berbeda dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami autokorelasi. Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan metode *Durbin-Watson* (DW). Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4 berikut. Uji Linearitas

Tabel 4. Uji Autokorelasi

N	Durbin-Watson (DW)	dL	dU	4 – dL	4 – dU	Keterangan
55	1,745	1,320	1,466	2,680	2,534	Tidak terjadi autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada Tabel 4, diperoleh nilai *Durbin-Watson* (DW) sebesar 1,745. Nilai tersebut berada di antara nilai dU dan (4 – dU), yaitu $1,466 < 1,745 < 2,534$. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi. Hal ini menunjukkan bahwa residual pada model regresi bersifat independen atau tidak saling berkorelasi, sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi

dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Pengujian asumsi klasik yang ketiga adalah Uji multikolinearitas, bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengandung *multikolinearitas*.

Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,573	1,662	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen Organisasi	0,573	1,662	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, variabel kepuasan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,573 dan nilai VIF sebesar 1,662. Nilai *tolerance* tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil yang sama juga diperoleh pada variabel komitmen organisasi, yaitu nilai *tolerance* sebesar 0,573 dan nilai VIF sebesar 1,662. Dengan demikian, seluruh variabel independen dalam penelitian ini memenuhi kriteria uji multikolinearitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Oleh karena itu, model regresi layak digunakan

untuk analisis lebih lanjut karena telah memenuhi salah satu asumsi klasik regresi.

Tahap *ketiga*, pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda untuk melihat seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan BPJS ketenagakerjaan. Pengujian hipotesis pada penelitian ini.

Hipotesis *pertama*, menguji secara parsial (uji t). Berikut adalah hasil pengujian secara parsial yang disajikan pada tabel dibawah ini

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Minor Peran Kepuasan Kerja & Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship behavior* (OCB)

Variabel	α	Sig.	t Hitung	t Tabel	Keputusan	Keterangan
Kepuasan Kerja → OCB	0,05	0,091	1,720	1,673	H ₀₁ diterima, H ₁ ditolak	Tidak berpengaruh signifikan
Komitmen Organisasi → OCB	0,05	0,000	7,980	1,673	H ₀₂ ditolak, H ₂ diterima	Berpengaruh signifikan

Berdasarkan hasil uji hipotesis minor (uji t) pada tabel 6, variabel Kepuasan Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 1,720 dengan nilai signifikansi sebesar 0,091. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,091 > 0,05), maka H₀₁ diterima dan H₁ ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang pernah dilakukan oleh (Kurniawan, 2015), (Alamsyah et al., 2020), (Halimsetiono & Santosa, 2021) dan (Mahardita & Noermijati, 2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi

(*organizational commitment*) signifikan terhadap *organizational citizenship Behavior* (OCB).

Sementara itu, variabel komitmen organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar 7,980 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka H₀₂ ditolak dan H₂ diterima, yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dapat mendorong

munculnya perilaku OCB, sedangkan kepuasan kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku OCB pada responden penelitian. Studi yang dilakukan oleh (Urika & Putri, 2014) dan (Wijaya et al., 2024) sebelumnya yang sejalan dengan penelitian ini. Studi tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pengujian hipotesis kedua, menguji

secara simultan (uji f). Uji f digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh antara 2 atau lebih variabel bebas yang mempunyai pengaruh terhadap 1 variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Untuk melihat F hitung dapat di lihat pada tabel Anova yaitu sebesar 69.752, sedangkan pada tabel F tabel didapatlah $df(N1)=k-1$ jumlah responden sedang $k=\text{banyaknya variabel}$ dengan $n=(55;(3-1))$ dan nilai significant 0,05 pada pengaruh secara simultan.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel Independen	α	Sig.	F Hitung	F Tabel	Keputusan	Keterangan
Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB	0,05	0,000	69,752	2,92	H ₀₃ ditolak, H ₃ diterima	Berpengaruh secara simultan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7, diperoleh nilai F hitung sebesar 69,752 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($69,752 > 2,92$). Dengan demikian, H₀₃ ditolak dan H₃ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Dengan kata lain, perubahan pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan pada tingkat OCB karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Ponumbol et al., 2022), (Ponumbol et al., 2022) dan (Miskiyah et al., 2024). Studi tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Tabel 8. Hasil Uji R Square

F Hitung	R Square	Sig.
69,752	0,728	0,000

Berdasarkan tabel 8, diperoleh nilai R Square sebesar 0,728 atau 72,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variasi *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 72,8%. Sementara itu, sisanya sebesar 27,2% ($100\% - 72,8\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, seperti gaya kepemimpinan,

budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, maupun faktor-faktor lainnya. Nilai R Square sebesar 72,8% menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan perubahan *organizational citizenship behavior* (OCB), sehingga model regresi yang digunakan dapat dikategorikan baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesa dari penelitian di atas dapat diterima bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai peranan atau pengaruh secara simultan terhadap *organization citezenship*

behaviour (OCB) dilihat dari uji regresi berganda ditemukan bahwa kedua variabel ini secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). bahwa F hitung diatas adalah $69,752 >$ dari F tabel 2.921 dan $\text{sig } 0,05 > 0,00$.

Kedua variabel ini mempunyai peranan atau pengaruh yang simultan yang kemudian menghasilkan nilai R Square sebesar 0,728 yang berarti variabel Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berperan 72,8 % terhadap *organization citizenship behaviour* (OCB). Sementara 27,2% merupakan peran faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain jumlah responden yang relatif terbatas, yaitu 55 karyawan BPJS Ketenagakerjaan di Jakarta, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah dan cakupan responden, melibatkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *work*

engagement, keadilan organisasi, atau *perceived organizational support*, serta menggunakan desain penelitian longitudinal atau metode campuran agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Di sisi praktis, BPJS Ketenagakerjaan diharapkan terus meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi melalui penyediaan lingkungan kerja yang aman dan kondusif, sistem penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, serta komunikasi yang efektif, sehingga perilaku OCB karyawan dapat semakin berkembang dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, M. G. N., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Organizational Trust Dan Organizational Commitment Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 413. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i3.3906>
- Azwar, S. (1994). Seleksi Item Dalam Penyusunan Skala Psikologi. *Buletin Psikologi*, 2(2), 26–33.
- Basuki, A. T. (2014). *Penggunaan SPSS Dalam Statistik*. Yogyakarta: Danisa Media.
- Bies, R. J., & Organ, D. W. (1989). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. *The Academy of Management Review*, 14(2), 294. <https://doi.org/10.2307/258426>
- Davoudi, S. M. M. (2014). Organizational commitment and extra-role behaviour: A survey in Iran's Insurance Industry. *Journal of Law and Governance*, 7(1), 66–75. <https://doi.org/10.15209/jbsge.v7i1.215>
- Garay, H. D. V. (2006). Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi. *Sinergi Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 33–42.
- Halimsetiono, E., & Santosa, W. N. (2021). Komitmen Organisasi Karyawan dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *KELUWIH: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 2(2), 69–77. <https://doi.org/10.24123/soshum.v2i2.4082>
- Hidayat, A., & Kusumawati, R. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Di PT. Argaamukti Pratama Semarang. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(18), 72. <https://doi.org/10.31942/akses.v9i18.1372>
- Jahangir, N., Akbar, M. M., & Haq, M. (2004). Organizational Citizenship Behaviour : Its Nature And Antecedents. *BRAC University Journal*, 1(2), 75–85.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen*, 15(1), 95–118.
- Mahardita, E. J., & Noermijati, N. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship

- Behavior. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(1), 231–243. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.1.20>
- Miskiyah, A. Z., Riyanto, Y., & Khamidi, A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang. *Journal of Education Research*, 5(4), 4621–4630. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i4.1640>
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research. In *Human Performance* (Vol. 10, Issue 2, pp. 133–151). https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_5
- Ponumbol, M. W. I., Lengkong, V. P. K., & Walangitan, M. D. B. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Job Satisfaction Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Shield on Service Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 1037. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.43703>
- Rahman, J., & Nuvriasari, A. (2016). Structural Equation Modeling Pada Model Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dengan Iklim Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(2), 85–107. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i2.453>
- Rini, D. P. (2013). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 78, 69–88.
- Ristiana, M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 9(1), 57–70.
- Robbins & Judge. (2013). *Organizational Behavior, Sixteenth Edition*. (Sixteenth). Pearson Education Limited.
- Salehi, M., & Gholtash, A. (2011). The relationship between job satisfaction, job burnout and organizational commitment with the organizational citizenship behavior among members of faculty in the Islamic Azad University-first district branches, in order to provide the appropriate model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15, 306–310. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.03.091>
- Sengkey, Y. M., Tewal, B., & Lintong, D. C. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3138–3147.
- Sholikhah, C. I. R., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Perusahaan Ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 291–301. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p291-301>
- Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(3), 11. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1848>
- Urika, & Putri, N. K. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Serang. *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis*, 5(2).
- Wijaya, T. E., Rochani, R., & Rochman, T.

(2024). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Organizational Commitment as an Intervening Variable. *Performa: Media Ilmiah Teknik Industri*, 23(1), 18.