

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dan *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adi Sarana Armada TBK Cabang Lampung

Hendri Dunan¹, Siti Mutmainah²

^{1,2} Universitas Bandar Lampung

Jalan. Zainal Abidin Pagar Alam No. 26, Labuhan Ratu, Kedaton,
35142, Bandar Lampung, Indonesia

Email : hendri.dunan@ubl.ac.id siti19011033@student.ubl.ac.id

Abstract The purpose of this study is to ascertain how employee performance at the PT. Adi Sarana Armada Tb. Lampung Branch is impacted by organizational citizenship behavior (OCB) and job satisfaction. PT. Adi Sarana Armada Tb Lampung Branch has a total of 45 employees, and all study participants are drawn from this workforce using census or saturated sample procedures. Multiplelinear regression is the data analysis method employed, and the software used is SPSS 25.0 for Windows. Descriptive quantitative research methodology was applied in this study. According to the findings of hypothesis testing, job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB) have a favorable and significant impact on workers' productivity. These two variables have a 38.5% percentage influence on employee performance, with other factors having a 61.5% influence.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Satisfaction and Employee Performance*

Abstrak Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Tbk Cabang Lampung dipengaruhi oleh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Job Satisfaction. PT. Adi Sarana Armada Tbk Cabang Lampung memiliki total 45 pegawai, dan seluruh peserta penelitian diambil dari angkatan kerja tersebut dengan menggunakan prosedur sensus atau sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan ialah regresi linier berganda, dengan perangkat lunak yang digunakan adalah SPSS 25.0 for Windows. Metodologi penelitian kuantitatif deskriptif diterapkan dalam penelitian ini. Menurut temuan pengujian hipotesis, kepuasan kerja dan perilaku anggota organisasi (OCB) memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap produktivitas pekerja. Kedua variabel tersebut memiliki persentase pengaruh sebesar 38,5% terhadap kinerja pegawai, dengan faktor lain memiliki pengaruh sebesar 61,5%.

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Satisfaction dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Saat ini, dunia usaha berkembang cukup cepat. Pasar terbuka dan ada banyak peluang, namun di sisi lain, persaingan semakin ketat dan sulit diramalkan. Setiap bisnis atau organisasi bercita-cita untuk meningkatkan produktivitas staf untuk memenuhi tujuan yang telah ditentukan. Salah satu isu perusahaan adalah mempertahankan personel yang memiliki keunggulan dalam persaingan berupa intangible skill yang dapat membantu organisasi mencapai visi dan tujuannya berupa tujuan organisasi, dan di pertimbangkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Karena itu, perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan.

Penyedia jasa transportasi terkemuka di Indonesia, PT Adi Sarana Armada Tbk (ASSA), menawarkan layanan jasa pengemudi, transportasi logistik, dan layanan penyewaan kendaraan untuk bisnis. ASSA juga memahami nilai kinerja pelayanan karyawan dan kebutuhan untuk terus meningkatkannya. Tabel metrik kinerja karyawan tahun 2019–2021 ditampilkan di bawah ini. Tabel 1. Nilai Kinerja Pegawai ASSA Rent Cabang Lampung

Tahun	Kinerja	
	Nilai Kinerja	Kategori Penilaian
2019	78,14	Baik
2020	82,32	Baik
2021	87,07	Sangat Baik
Rata-Rata	82,51	Baik

Sumber : ASSA Rent Lampung

Dilihat dari Tabel 1 di atas dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan ASSA Rent selama tiga tahun terakhir memenuhi kriteria kinerja yang baik. Namun wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Rendi, kepala cabang PT. Adi sarana Armada Tbk Cabang Lampung, pada 11 November 2022 mengungkapkan bahwa kinerja yang baik tersebut tidak terlepas dari hal yang berhubungan dengan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya. Namun karena beberapa GPI (Grow onPerformance Indicators) belum terpenuhi, maka nilai kinerja tersebut masih jauh dari target yang ditargetkan perusahaan.

Untuk mendongkrak produktivitas, perusahaan selalu mengharapkan karyawannya untuk bekerja dengan baik. Perilaku kewargaan organisasi merupakan berkontribusi terhadap ekspektasi ini (OCB). Stephen dan Timothy (2015) mengungkapkan bahwa “ Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah sikap berbasis pilihan yang tidak termasuk dalam tugas pekerjaan resmi karyawan tetapi mempromosikan operasi organisasi yang efisien. Peneliti yang telah mempelajari GPI (Grow on Performance Indicator) masalah telah menemukan bahwa sementara beberapa karyawan peka untuk membantu rekan kerja mereka dengan tugas atau masalah yang mereka anggap belum terselesaikan, yang lain belum menunjukkan perilaku yang mewakili perusahaan, seperti melampaui apa yang diminta. Masalah lainnya adalah beberapa pekerja sering menyuarakan ketidaksetujuan mereka dan menunjukkan intoleransi dalam situasi tempat kerja yang kurang ideal.

Kepuasan kerja merupakan komponen yang harus diperhatikan karena juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Menurut Affandi (2016),kepuasan kerja mengarah pada ekskalasi kinerja, menjadikan karyawan yang bahagia akan lebih maksimal dan produktif di dalam bekerja. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan pasti mengalami kebahagiaan kerja dalam bekerja, yang juga dapat berimbas pada ekskalasi kinerja karyawan. Seiring dengan isu-isu terkait bisnis lainnya seperti kepuasan kerja, banyak karyawan terus menyuarakan keprihatinan tentang bonus yang mereka peroleh karena mereka percaya bahwa bonus tersebut tidak sebanding dengan tugas tambahan yang diberikan kepada mereka, serta tentang betapa masih tidak efektifnya komunikasi karyawan, Tidak adanya pengawasan oleh perusahaan pada jam kerja, seperti adanya karyawan yang keluar pada jam kerja yang bertentangan dengan

kepentingan perusahaan, berdampak pada kepuasan karyawan karena output pekerjaan yang seharusnya berkualitas dan tepat waktu menjadi terhambat.

PT. Adi berarti Armada Tbk Cabang Lampung telah membuat pernyataan terkait fenomena yang ada di organisasi. Penelitian ini juga dipilih dengan alasan bahwa realita kinerja karyawan ASSA Cabang Lampung dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut seperti pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kepuasan Kerja merupakan objektivitas di dalam memaksimalkan kinerja karyawan di PT. Berkaitan dengan hal tersebut, penulis menggunakan penelitian “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk Cabang Lampung” sebagai sumber data utama.

TINJAUAN PUSTAKA

1) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior adalah ketika seseorang melampaui apa yang diminta dari mereka dalam pekerjaan mereka dan diberi imbalan untuk itu (Burhan, 2019). Perilaku kewargaan organisasi (OCB) ini menghubungkan sejumlah aktivitas, seperti memberikan bantuan kepada orang lain, menjadi sukarelawan untuk pekerjaan ekstra, dan mematuhi kebijakan tempat kerja. Penanda Organizational Citizenship Behavior (OCB) meliputi Alterus, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, dan Civic Virtue, menurut Organ et al. (dalam Putri & Utami, 2017).

2) *Job Satisfaction*

Ketika seseorang melampaui apa yang dimau di tempat mereka kerja dandiberi imbalan untuk itu, itulah perilaku kewargaan organisasi (OCB) (Burhan,2019).Perilaku kewargaan organisasional (OCB) ini menghubungkan berbagai tindakan, termasuk membantu orang lain, menawarkan untukmelakukan pekerjaan ekstra, dan mematuhi aturan tempat kerja. Organ et al. Mengutip Alterus, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, dan Civic Virtue sebagai penanda Organizational Citizenship Behavior (OCB) (dalam Putri & Utami, 2017).

3) *Kinerja Karyawan*

Kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untukmencapai peran atau terget tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri (Menurut Dunan dkk., 2020). Ada enam kategori yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja setiap karyawan, menurut Dessler (dalam Burhan, 2019): sebagai berikut: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan kegiatan metodis terencana yang dilakukan untuk mencari solusi atas permasalahan dengan fenomena tertentu. Penelitian kuantitatif adalah metodologi penelitian semacam ini. Sugiono (dalam Nugroho, 2018) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai metode pencarian pengetahuan yang menggunakan data yang berupa angka sebagai alat untuk mengungkap informasi atau data tentang apa yang ingin di ketahui. Skala Likert 1 sampai 5 digunakan untuk menghitung setiap variabel. Sangat tidak setuju = 1, tidak setuju = 2, kurang setuju = 3, setuju = 4, dan sangat setuju = 5 (diurutkan berdasarkan kepentingan).

Adapun teknik peroleha sampel yang digunakan pada penel ini, karena populasi yang digunakan dalam penelitian ini relatif sedikit, maka seluruh populasi dipergunakan sebagai sampel di dalam penelitian ini (sampel 100 persen). Dengan demikian, 45 peserta dijadikan sampel penelitian. Jenis data primer (kuesioner dan wawancara) dan sekunder digunakan (dokumen dan data instansi, jurnal dan buku yang berkaitan dengan SDM). Wawancara, observasi, dan survei adalah beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan. Regresi linier berganda adalah pendekatan analisis data yang digunakan dengan SPSS 25.0 for Windows.

Untuk mengumpulkan data penelitian ini, kuesioner dengan berbagai jenis pertanyaan tertutup diisi. Kepala cabang perantara memproses format kuesioner dan membantu mendistribusikannya ke kelompok tempat kerja publik dengan menyediakan tautan formulir online. Untuk penelitian tambahan, pengumpulan data berlangsung selama satu bulan (Desember 2022).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif iyalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR	45	36	50	43.02	3.327
JOB SATISFACTION	45	36	50	42.67	3.542
KINERJA KARYAWAN	45	39	50	42.47	3.455
Valid N (listwise)	45				

Sumber : Hasil Olah Data Melalui SPSS ver. 25, 2023

Sesuai 2 di atas, semua variabel memiliki nilai minimum, maksimum, dan mean, yang lebih besar dari nilai standar deviasi, sehingga menghasilkan deviasi data yang cukup rendah dan distribusi nilai yang merata.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	11.344	5.746	
	ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)	.465	.143	.448
	JOB SATISFACTION	.257	.125	.284

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sesuai tabel hasil analisis regresi linier berganda di atas didapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 11.344 + 0.465X_1 + 0.257X_2 + e$$

- 1) Diketahui bahwa nilai konstanta pada persamaan regresi linier berganda di atas adalah 11,344, artinya jika variabel bebas perilaku kewarganegaraan organisasi dan kepuasan kerja diasumsikan konstan maka kinerja pegawai dapat diprediksi sebesar 11,344 satuan.
- 2) Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X1) pada contoh regresi linier berganda memiliki nilai koefisien sebesar 0,465 artinya dapat diprediksi nilai variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,465 jika variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) Variabel Perilaku Kewarganegaraan (OCB) meningkat sebesar 1 orang sedangkan variabel lainnya tetap.
- 3) Nilai variabel kinerja pegawai dapat diprediksi meningkat sebesar 0,257 jika nilai variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 1 orang sedangkan variabel lainnya tetap konstan, sesuai dengan contoh regresi linier berganda di atas, dimana nilai koefisien untuk variabel kepuasan kerja (X2) adalah 0,275.

Hasil Uji Hipotesis Hasil T

(Uji Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	11.344	5.746		1.974	.055
	ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)	.465	.143	.448	3.246	.002
	JOB SATISFACTION	.257	.125	.284	2.060	.046

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Nilai thitung sebesar 3,246 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,018 untuk variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X1), atau alternatif thitung > ttabel, dengan hasil signifikan 0,002 = 0,05. Kemudian, Ha diterima tetapi Ho ditolak. Kesimpulan: Kinerja karyawan PT. Adi Sarana Armadda Tbk Cabnag Lampung dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Organizational Citizenship Behavior (OCB). Temuan penting adalah 0,046 = 0,05 untuk variabel Kepuasan Kerja (X2), dimana nilai thitung sebesar 2,060 lebih besar dari nilai ttabel (2,018). Kemudian, Ha diterima tetapi Ho ditolak. Temuan menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan Dampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Sarana Armadda Tbk Cabang Lampung

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216.645	2	108.322	14.745	.000 ^b
	Residual	308.555	42	7.347		
	Total	525.200	44			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR(OCB)

Jelas dari temuan analisis regresi bahwa gabungan faktor-faktor independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen. Estimasi nilai F sebesar 14.745 yang lebih tinggi dari nilai F tabel sebesar 3,21 dapat menjadi bukti untuk hal ini. Dan 0,00 merupakan nilai signifikansi (sig). Kinerja karyawan dapat diprediksi menggunakan regresi. karena nilai signifikansi (sig) secara signifikan lebih rendah dari 0,05, atau Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior (OCB). Dengan demikian, klaim bahwa kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasi (OCB) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan yang memuaskan di ASSA

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.385	2.710

a. Predictors: (Constant), JOB SATISFACTION , ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Seperti terlihat pada tabel 6 di atas, koefisien determinasi (R²) adalah 0,385. Koefisien ini menunjukkan bahwa kombinasi faktor X1 (Organizational Citizenship Behavior) dan X2 (Kepuasan Kerja) Memiliki pengaruh sebesar 38,5% terhadap kinerja karyawan (Y), dengan faktor lain mempengaruhi sisanya sebesar 61,5%.

Interpretasi ini mengarah pada kesimpulan bahwa job satisfaction dan OCB memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja pekerja. Dengan kata lain, OCB dan statistik pekerjaan yang lebih tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang lebih intens bagi karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan

Organizational Citizenship Behavior (OCB) menunjukkan korelasi positif dan signifikan berkenaan dengan Kinerja Karyawan pada taraf signifikansi 0,05, menurut penelitian yang dilakukan. Koefisien korelasi antara X1 (Organizational Citizenship Behavior (OCB)) dan Y (Kinerja Karyawan) sebesar 3.246 > t_{tabel} 2.018 yang menunjukkan bahwa H₀ adalah tolaked dan H_a dibacakan.

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh positif dan signifikan antara variabel X2 (Kepuasan Kerja) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan) diperoleh thitung sebesar $2,060 > t_{tabel} 2,018$, menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima maka Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada taraf 0,05.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut temuan hasil riset, diketahui ketika variabel independen digabungkan mereka secara signifikan, mempengaruhi variabel terikat. Hal ini dinyatakan oleh populasi Fhitung yang besar 14.745 dan nilai Ftabel rata-rata 3,21 dengan perkiraan nilai sig 0,00. Karena tingkat signifikansi (sig) lebih dari 0,05, model regresi dapat digunakan untuk memperkirakan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* dan *Job satisfaction* berdampak pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Jelas dari temuan analisis data dan penjelasan di bab sebelumnya bahwa *Job Satisfaction (X2)* dan *OCB (X1)* memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Menurut hasil percobaan Koefisien Uji, pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan (Y) sekitar 38,5%, sedangkan pengaruh variabel lainnya sekitar 61,5%.

Saran

Sesuai hasil penelitian serta simpulan maka saran yg dapat diberikan berkaitan dengan judul ialah sebagai berikut :

- 1) Korporasi harus memasukkan sistem evaluasi kinerja berdasarkan tingkat perilaku kewargaan organisasi (OCB) yang dicapai, karena OCB yang kuat berkorelasi dengan kinerja yang baik dari karyawan dan sebaliknya.
- 2) Karyawan diwajibkan agar menjaga jalinan baik dengan rekan kerja di kantor dengan saling membantu, dan memberikan saran ketika rekan kerja mengalami kesulitan.
- 3) Organisasi harus berfokus untuk meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawan dengan menjaga hubungan kerja yang lebih baik antara rekan kerja, karyawan, dan penyelia, serta dengan mempertahankan ikatan sosial yang kuat, agar karyawan dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas.
- 4) Penelitian ini memiliki itensi agar dapat dibuat sebagai referensi dan menyebarkan riset

lebih lanjut dan memasukkan variabel tambahan yang mungkin berdampak tingginya kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhan, U. (2019). Self efficacy, self actualization, *Job Satisfaction* , organization citizenship behavior (OCB), effect on employee performance. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 14(1), 44-55
- Dunan, H., Rahmawati, D., & Redaputri, A. P. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura I (Persero). *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 8(2), 119-128.
- Firdausy, A. M., & Rismawati, R. (2022). PERAN SELF EFFICACY. *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA CV MAJU JAYA SIDOARJO). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(6).
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2019). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam.
- Nugroho, U. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif pendidikan jasmani*. Penerbit CV. Sarnu Untung
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business (The Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership on Performance Through Mediation of Organizational Commitment in Family Business).
- Putri, Y. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja (studi pada tenaga perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol*, 46,26-34.
- Suharsono, R. A., & Suci, R. P. (2019). Hubungan Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior dengan Kinerja: Pendekatan Konseptual. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 5(3), 28-36.
- VINCENT, W., & NUGROHO, N. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Belawan Fishing Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(1).
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47- 54.
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018, July). Pengaruh self esteem, self efficacy dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. DwiFajar Semesta Denpasar. In *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar* (Vol. 16, No. 2, pp. 54-64).
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukitsanomas. *Agora*, 6(2).