

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Jelita Dian Iswari, Anna Partina

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta – Indonesia

Grace. annaone60@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berhubungan dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta. Responden dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel komitmen organisasi, variabel komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini juga menemukan hasil komitmen organisasi tidak dapat memediasi hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi

Abstract

This study is related to how the effect of job satisfaction on organizational citizenship behavior with organizational commitment as an intervening variable at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Operation Area VI Yogyakarta. Respondents in this study were 50 employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Operation Area VI Yogyakarta. Data collection using a questionnaire and the analysis technique used in this study is path analysis. The results showed that the job satisfaction variable had a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, the job satisfaction variable had a positive but not significant effect on the organizational commitment variable, and the organizational commitment variable had a positive but not significant effect on the organizational citizenship behavior variable. This study also found that organizational commitment could not mediate the relationship between job satisfaction variables and organizational citizenship behavior variables.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi, sebab keberhasilan suatu organisasi apabila memiliki sumberdaya manusia dengan kualitas dan kinerja yang baik. Karyawan diharapkan bisa bekerja optimal, bekerja tidak hanya sesuai dengan deskripsi pekerjaan saja tetapi bisa melakukan hal lebih atau ekstra seperti mau bekerja sama,

tolong menolong, saling memberikan saran, berpartisipasi aktif serta bisa memberikan layanan ekstra terhadap pelanggan. Sikap sukarela tanpa ada tuntutan atau paksaan atas pekerjaan tersebut dinamakan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku karyawan melebihi tugas yang diberikan, tidak secara langsung mempengaruhi sistem *reward* atau gaji, namun merupakan salah satu perilaku yang menjadi kewajiban sebagai karyawan untuk mendukung fungsi dari organisasi itu sendiri (Jain *et al.*, 2013). Perilaku karyawan yang dilakukan secara sukarela didasarkan dari seberapa besar kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan untuk dapat memberikan hasil lebih demi kemajuan yang diinginkan (Adil *et al.*, 2018).

Menurut Robbins & Judge (2007) *Organizational Citizenship Behavior*, dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen adalah salah satu variabel memiliki kaitan yang erat dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Komitmen organisasi merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuan dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra. Karyawan akan dapat meningkatkan komitmen dan kesetiannya pada organisasinya, apabila kepuasan sesuai dengan apa yang diinginkannya (Mary *et al.*, 2021).

Penelitian Rahayu & Qurdiana (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja dalam berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sedangkan penelitian yang dilakukan Lestaringtyas, (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada penelitian Brambanti (2020) dan Phala (2016) sedangkan penelitian yang dilakukan Rahayu & Qurdiana (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Rahmanto (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* sedangkan Brambanti (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Lestaringtyas, B.(2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* sedangkan penelitian yang dilakukan Brambanti (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

PT Kereta Api Indonesia Persero Daerah Operasi VI Yogyakarta merupakan Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan jasa layanan transportasi. Di mana produk utama layanan mereka yaitu transportasi kereta api, transportasi angkutan barang, serta pengelolaan aset milik PT Kereta Api Indonesia lainnya. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, pelayanan dengan mutu terbaik serta kualitas dari jasa yang disediakan menjadi prioritas utama dari PT Kereta Api Indonesia DAOP VI Yogyakarta, sehingga PT Kereta Api Indonesia DAOP VI Yogyakarta menghimbau para karyawan untuk selalu bekerja semaksimal mungkin untuk menyediakan jasa pelayanan transportasi publik yang baik sesuai dengan keinginan konsumen. PT Kereta Api Indonesia DAOP VI Yogyakarta menerapkan implementasi 5 budaya pokok yaitu integritas, professional, keselamatan, inovasi, dan pelayanan prima. Hal ini menjadi tolak ukur bagi setiap karyawan PT Kereta Api dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga karyawan

dapat bekerja semaksimal mungkin untuk memuaskan pelanggan. Hal tersebut dicapai karena adanya karakteristik *organizational citizenship behavior* pada diri karyawan dimana karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP VI Yogyakarta mengamalkan dengan baik budaya organisasinya sehingga mereka bekerja dengan penuh *ekstra role* tanpa diperintah oleh atasan.

TINJAUAN LITERATUR

1. Kepuasan Kerja

Robbins & Judge (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi memenuhi standar kinerja. Dampak kepuasan kerja dapat dipantau dengan mengaitkannya pada output yang dihasilkan misalnya kepuasan kerja dengan absensi, kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti kesehatan mental, kecelakaan kerja dan lain-lain. Pekerja akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada diri seorang karyawan, dan faktornya adalah sebagai berikut:

1. Faktor Intrinsik (Faktor dari dalam diri karyawan) berupa kecerdasan, kecakapan, usia, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, sikap kerja
2. Faktor Ekstrinsik (Faktor dari luar diri karyawan) berupa jenis pekerjaan, struktur organisasi, jabatan, angkat atau golongan pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi, interaksi social, hubungan kerja.

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2007) yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work it Self*)
2. Gaji atau Upah (*Pay*)
3. Promosi (*Promotion*)
4. Pengawasan (*Supervision*)
5. Rekan kerja (*Wokers*)

2. Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan pipihan perilaku dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi (Jain et al., 2013). Dengan demikian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat dikatakan sebagai suatu perilaku kerja karyawan di dalam organisasi, yang dilakukan atas dasar sukarela di luar deskripsi kerja yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk meningkatkan kemajuan kinerja organisasi. Dalam prosesnya OCB dapat dilihat berdasarkan 5 dimensi *Organizational Citizenship Behavior* sesuai yang dikemukakan oleh Organ et al. (2006) yaitu:

1. *Altruism*

Perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan atau sedang dalam situasi yang tidak baik saat mengerjakan tugas dikarenakan adanya masalah dalam organisasi maupun masalah pribadi. Dimensi ini mengarah kepada pemberian pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya namun dengan keinginan atau inisiatif pribadi seseorang itu melakukannya.

2. *Conscientiousness*

Perilaku ini ditunjukkan dengan berusaha untuk melakukan hal lebih yang melebihi apa yang diharapkan organisasi. Perilaku sukarela ini bukanlah merupakan kewajiban atau

tugas karyawan yang sudah diberikan oleh organisasi. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari sekedar tugas yang sudah diberikan.

3. *Sportmanship*

Perilaku ini dilakukan dengan memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi dan hal itu dilakukan tanpa mengajukan keberatan. Seseorang yang memiliki tingkatan yang tinggi dalam perilaku sportmanship akan memberikan dampak positif dalam meningkatkan iklim organisasi khususnya keadaan yang positif diantara karyawan, karyawan yang akan lebih memiliki rasa sopan dan kerja sama yang baik dengan karyawan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan menyenangkan.

4. *Courtesy*

Perilaku ini dilakukan dengan cara menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar selalu terhindar dari masalah-masalah interpersonal yang dapat mempengaruhi pekerjaannya dalam organisasi. Seseorang yang memiliki dimensi perilaku ini adalah orang yang dapat menghargai dan memperhatikan keadaan orang lain khususnya rekan kerjanya.

5. *Civic Virtue*

Perilaku ini mengindikasikan adanya rasa tanggung jawab pada kehidupan organisasi, contohnya adalah dengan selalu mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana agar proses operasi dalam organisasi berlangsung lebih efektif dan efisien dan mematuhi prosedur-prosedur, melindungi sumber daya yang dimiliki oleh organisasi dalam serta memperbaiki atau mengusulkan prosedur organisasi yang dapat diperbaiki. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang karyawan untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuninya.

3. **Komitmen Organisasi**

Menurut Robbins & Judge (2007) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah sifat hubungan seseorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri yakni menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya, serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya. Adapun dimensi komitmen organisasi menurut Allen & Mayer (1990) yaitu:

1. *Affective commitment* (komitmen afektif), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
2. *Normative Commitment* (komitmen normatif), timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.
3. *Continuance Commitment* (komitmen kontinuan), muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

Pengembangan Hipotesis

1. **Hubungan Variabel Kepuasan Kerja dengan Variabel *Organizational Citizenship Behavior***

Kepuasan kerja merupakan prediktor yang potensial terhadap *organizational citizenship behavior*. Secara sederhana dapat dipahami bahwa ketika individu merasa puas terhadap

pekerjaannya maka perilaku *organizational citizenship behavior* yang dihasilkan merupakan bentuk penghargaan individu terhadap organisasi tempat individu tersebut bekerja dan telah memberikan rasa puas terhadap individu tersebut juga memberikan dukungan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (King et al., 2021). Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa, ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka hal ini dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)* seperti yang dihipotesakan pada H1 dalam penelitian ini (Brambanti, 2020).

H₁: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*

2. Hubungan Variabel Kepuasan Kerja dengan Variabel Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja merupakan prediktor yang potensial terhadap *organizational citizenship behavior*. Secara sederhana dapat dipahami bahwa ketika individu merasa puas terhadap pekerjaannya maka perilaku *organizational citizenship behavior* yang dihasilkan merupakan bentuk penghargaan individu terhadap organisasi tempat individu tersebut bekerja dan telah memberikan rasa puas terhadap individu tersebut juga memberikan dukungan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (King et al., 2021). Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa, ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka hal ini dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)* seperti yang dihipotesakan pada H1 dalam penelitian ini (Brambanti, 2020).

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

3. Hubungan Variabel Komitmen Organisasi dengan Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa komitmen organisasi merupakan variabel yang dapat menjelaskan *organizational citizenship behaviour* karyawan (Kerdpitak & Jermstiparsert, 2020). Dalam penelitian Lestaringtyas, B.(2016) juga menemukan bahwa komitmen organisasi mempunyai kaitan yang positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Melalui review terhadap sejumlah penelitian terdahulu juga menjelaskan bahwa komitmen merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (Ridwan, 2020). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra. Dengan demikian, dalam penelitian ini hipotesa ketiga yang dikembangkan yaitu adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour (OCB)*.

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour (OCB)*

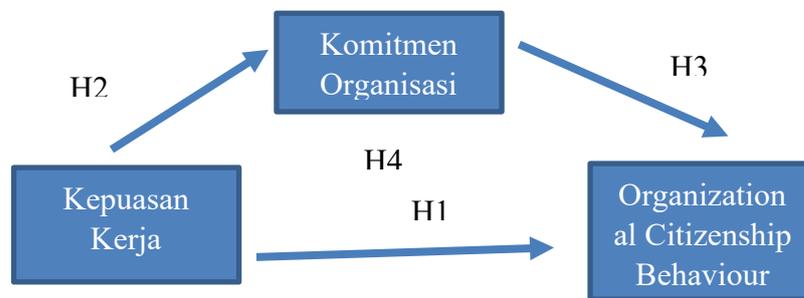
4. Hubungan Variabel Komitmen Organisasi dapat Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Sejumlah penelitian terkait *organizational citizenship behaviour* menempatkan komitmen organisasi sebagai variabel yang memediasi pengaruh sejumlah faktor terhadap *organizational citizenship behaviour* (Ghosh et al., 2012) . Hal tersebut juga dijelaskan oleh bahwa komitmen organisasi menjadi variabel mediator dalam kajian *organizational*

citizenship behaviour. Komitmen organisasi merupakan variabel mediator dalam kajian *organizational citizenship behaviour*.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap *organizational citizenship behaviour* maka dalam penelitian kali ini menempatkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediator dalam kajian pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour*. Atau dengan kata lain bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan dimediasi variabel komitmen organisasi. Karena kepuasan kerja yang meningkat akan meningkatkan komitmen individu terhadap organisasi sehingga lebih lanjut dapat meningkatkan *organizational citizenship behaviour* karyawan. Hal tersebut seperti yang dihipotesakan pada H4 di bawah ini.

H₄: Komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta yang berjumlah 50 karyawan . Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu *teknik non probability sampling*. Metode yang digunakan yaitu metode *sampling jenuh*. dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Karena penelitian ini menggunakan variable intervening maka dilakukan regresi secara bertahap menggunakan analisis jalur (Path Analysis). Menurut Sarwono (2011) *Path Analysis* merupakan kepanjangan dari analisis regresi berganda, meski didasarkan sejarah terdapat perbedaan dasar antara *path analysis* yang bersifat independen terhadap prosedur statistik dalam menentukan hubungan sebab akibat, sehingga persamaan *path analysis* menjadi sebagai berikut:

$$OCB = a + \beta KK + e \dots\dots(1)$$

Keterangan:

- OCB : Organizational Citizenship Behaviour
- a : Konstanta
- β : Koefisien Regresi
- KK : Kepuasan Kerja
- e : *Standard error*

Persamaan Regresi kedua

$$OCB = a + \beta KK + \beta KO + e \dots (2)$$

Keterangan:

OCB : Organizational Citizenship Behaviour

a : Konstanta

β : Koefisien Regresi

KK : Kepuasan Kerja

KO : Komitmen Organisasi

e : *Standard error*

Hasil dan Pembahasan

a. Karakteristik responden

Karakteristik respon dalam penelitian ini terlihat pada Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1 . Karakteristik Responden

	Kriteria	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	42%
	Perempuan	29	58%
Tingkat Pendidikan	SMA	19	38%
	Diploma	13	26%
	Sarjana	18	36%
	Lainnya	-	-
Masa Bekerja	<1 tahun	5	10%
	1-3 tahun	12	24%
	>3 tahun	33	66%

Sumber: Data primer penelitian, 2021

b. Uji Instrumen

Uji instrument dilakukan dengan menentukan layak atau tidaknya suatu item indicator variable digunakan, dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikan 0.05 (Wiyono, 2011). Jumlah data (n) = 50, df = 50 – 2 = 48, diperoleh r able = 0,2787, pengujiann validitas setiap item pertanyaan menggunakan bantuan *SPSS Statistics 16.0*. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X)	X.1	0,351	0,2787	Valid
	X.2	0,718	0,2787	Valid
	X.3	0,347	0,2787	Valid
	X.4	0,696	0,2787	Valid
	X.5	0,586	0,2787	Valid
	X.6	0,563	0,2787	Valid
	X.7	0,679	0,2787	Valid
	X.8	0,722	0,2787	Valid
	X.9	0,348	0,2787	Valid
	X.10	0,566	0,2787	Valid
	X.11	0,619	0,2787	Valid
	X.12	0,520	0,2787	Valid
	X.13	0,416	0,2787	Valid
	X.14	0,474	0,2787	Valid
	X.15	0,607	0,2787	Valid
	X.16	0,644	0,2787	Valid
	X.17	0,380	0,2787	Valid
	X.18	0,560	0,2787	Valid
	X.19	0,623	0,2787	Valid
	X.20	0,762	0,2787	Valid
	X.21	0,677	0,2787	Valid
	X.22	0,727	0,2787	Valid
	X.23	0,600	0,2787	Valid
	X.24	0,571	0,2787	Valid
Organizational Citizenship Behavior (Y)	Y.1	0,620	0,2787	Valid
	Y.2	0,477	0,2787	Valid
	Y.3	0,487	0,2787	Valid
	Y.4	0,589	0,2787	Valid
	Y.5	0,730	0,2787	Valid
	Y.6	0,672	0,2787	Valid
	Y.7	0,634	0,2787	Valid
	Y.8	0,548	0,2787	Valid
	Y.9	0,394	0,2787	Valid
	Y.10	0,463	0,2787	Valid
	Y.11	0,538	0,2787	Valid
	Y.12	0,564	0,2787	Valid
	Y.13	0,713	0,2787	Valid
	Y.14	0,462	0,2787	Valid
	Y.15	0,393	0,2787	Valid
	Y.16	0,585	0,2787	Valid
	Y.17	0,384	0,2787	Valid
	Y.18	0,679	0,2787	Valid
	Y.19	0,531	0,2787	Valid
	Y.20	0,699	0,2787	Valid
	Y.21	0,729	0,2787	Valid
	Y.22	0,454	0,2787	Valid
	Y.23	0,577	0,2787	Valid
	Y.24	0,306	0,2787	Valid

Komitmen Organisasi (Z)	Z.1	0,521	0,2787	Valid
	Z.2	0,533	0,2787	Valid
	Z.3	0,698	0,2787	Valid
	Z.4	0,614	0,2787	Valid
	Z.5	0,711	0,2787	Valid
	Z.6	0,711	0,2787	Valid
	Z.7	0,657	0,2787	Valid
	Z.8	0,524	0,2787	Valid
	Z.9	0,764	0,2787	Valid
	Z.10	0,712	0,2787	Valid
	Z.11	0,786	0,2787	Valid
	Z.12	0,785	0,2787	Valid
	Z.13	0,762	0,2787	Valid
	Z.14	0,746	0,2787	Valid
	Z.15	0,584	0,2787	Valid

Sumber: Data primer penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 2, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05 sehingga semua pernyataan dinyatakan valid.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Wiyono, 2011). Hasil lengkap uji reliabilitas dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,911	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior	0,902	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,914	Reliabel

Sumber: Data primer penelitian, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cornbach Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilai di atas 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat diandalkan sebagai instrumen penelitian.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal ataukah tidak dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogrof-Smirnof* dengan taraf signifikan 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%. Hasil lengkap uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
		Unstandardized Residual	
N			50
Normal Parameters ^a	Mean		.0000000
	Std. Deviation		7.05425031
Most Extreme Differences	Absolute		.073
	Positive		.047
	Negative		-.073
Kolmogorov-Smirnov Z			.518
Asymp. Sig. (2-tailed)			.951

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel 4 di atas menunjukkan Asymp. Sig sebesar $0,951 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

d. Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) atau jika VIF lebih besar dari 5 maka variabel tersebut mempunyai persoalan dengan variabel bebas lainnya. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	32.401	11.853		2.734	.009		
Kepuasan Kerja	.691	.098	.716	7.025	.000	1.000	1.000
Komitmen Organisasi	.020	.119	.017	.167	.868	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF kedua variabel yaitu kepuasan kerja 1.000 dan komitmen organisasi 1.000, kedua variabel tersebut memiliki nilai VIF lebih kecil dari 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel tidak terdapat multikolinearitas.

Uji heterokedastisitas digunakan mengetahui ada atau tidaknya varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser, yaitu meregresikan nilai residual ($Lnei^2$) kriteria nilai signifikansi variabel lebih besar dari 0,05. Kriteria yang harus dipenuhi yaitu jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.983	6.196		2.580	.013
Kepuasan Kerja	.039	.051	.095	.750	.457
Komitmen Organisasi	-.244	.062	-.496	-3.936	.000

a. Dependent Variable: RES2

Dari hasil tabel berdasarkan uji Glejser dapat dilihat nilai signifikansi variabel independen kepuasan kerja $0,457 > 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Regresi

Persamaan regresi pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* terlihat pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Regresi Sederhana Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.549	9.561		3.509	.001
Kepuasan Kerja	.691	.097	.716	7.098	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Persamaan persamaan regresi adalah :

$$Y = 33,549 + 0,691 X1 + e$$

- 1) Apabila tidak ada variabel kepuasan kerja, maka besarnya variabel kepuasan kerja adalah 33,549.
- 2) Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,691 bahwa terdapat hubungan searah dan positif. Artinya apabila kepuasan kerja meningkat maka *organizational citizenship behavior* akan meningkat.
- 3) Nilai signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar $0.000 < 0.05$ atau lebih kecil dari 5 % yang bermakna bahwa kepuasan kerja berperan dalam menciptakan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta.
- 4) Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, **diterima**.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi terlihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Regresi Sederhana Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	57.818	11.736		4.927	.000
Kepuasan Kerja	.003	.120	.003	.022	.982

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Persamaan regresi adalah :

$$Y = 57.818 + 0.003X_2 + e$$

- 1) Apabila tidak ada variabel kepuasan kerja, maka besarnya variabel kepuasan kerja adalah 57,818.
- 2) Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,003 bahwa terdapat hubungan searah dan positif. Artinya apabila kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasi akan meningkat.
- 3) Nilai signifikansi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,982 lebih besar 0,05 atau $0,982 > 0,05$ menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi sehingga hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sangat kecil.
- 4) Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, **ditolak**.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* terlihat pada Table 9 sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Regresi Sederhana Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	99.730	9.882		10.092	.000
Komitmen Organisasi	.023	.168	.019	.134	.894

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Persamaan regresi adalah

$$Y = 99.730 + 0.023Z_1 + e$$

- 1) Apabila tidak ada variabel komitmen organisasi, maka besarnya variabel komitmen organisasi adalah 99,730.
- 2) Koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,023 bahwa terdapat hubungan searah dan positif. Artinya apabila komitmen organisasi meningkat maka *organizational citizenship behavior* akan meningkat.
- 3) Nilai signifikansi komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,894 lebih besar 0,05, menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

- 4) Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*; **ditolak**.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Uji *path analysis* digunakan dalam pengujian untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh langsung antara variabel independen terhadap variabel intervening dan variabel intervening terhadap variabel dependen, maupun pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening, maka dilakukan uji analisis jalur (*path analysis*). Pada strategi *casual step*, kriteria hipotesis (H_a) diterima apabila $Sig < 0,05$ untuk pengaruh langsung baik secara simultan (nilai F-hitung) maupun parsial, ditambah dengan melihat nilai t untuk melihat nilai pengaruh secara parsial yaitu $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung, digunakan strategi *product of coefficient* dengan melihat nilai $Z > 1,96$, meskipun apabila dari variabel independen ke variabel intervening signifikan dan variabel intervening ke variabel dependen juga signifikan, tetap dapat diasumsikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung variabel independen ke variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Path Analysis

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Sig.
X → Y	0,716		0,000
X → Z	0,003		0,982
Z → Y	0,017		0,894
X → Z → Y		0,015893	1,876

$$Z = 57,818 + 0,003 + e_i$$

$$Y = 32,401 + 0,691 + 0,023 + e_i$$

Hasil analisis jalur pada gambar di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior* dan dapat berpengaruh tidak langsung yaitu melalui komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi. Besarnya pengaruh langsung yaitu 0,716 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung dihitung dengan mengkalikan koefisien tidak langsung yaitu $(0,003 \times 0,017) = 0,000051$. Total pengaruh hubungan langsung yaitu $(0,716) + (0,000051) = 0,71651$. Apabila pengaruh hubungan tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung dapat disimpulkan variabel tersebut merupakan variabel pemediasi. Namun jika pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung maka variabel tersebut tidak memediasi. Dengan hasil pada penjelasan di atas disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior* tanpa melalui komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi. Maka H_4 yang menyatakan komitmen organisasi yang menjadi variabel pemediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* **ditolak**.

Uji Tes Sobel

Input:		Test statistic:		Std. Error:	p-value:
a	0.691	Sobel test:	0.13687949	0.11610944	0.89112605
b	0.023	Aroian test:	0.13555094	0.11724743	0.89217629
s_a	0.097	Goodman test:	0.13824788	0.11496017	0.89004452
s_b	0.168	Reset all	Calculate		

Gambar 2 Hasil Uji Tes Sobel

Berdasarkan gambar dapat diketahui nilai t hitung sebesar 0,13687949 dengan tingkat signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,015893 hasil ini di peroleh dari $B1 \alpha 1$ ($0,691 \times 0,023$) tidak signifikan yang berarti tidak ada pengaruh mediasi antara variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.512	.492	7.20064

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 12 diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja (independen variabel) dan komitmen organisasi (intervening variabel) dapat menjelaskan sebesar 49,2% terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (dependent variabel). Sisanya sebesar 50,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini.

PEMBAHASAN

- 1) Dari hasil analisis maka hipotesis pertama kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB dan hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin meningkat kepuasan kerja karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta akan menunjukkan OCB. Karyawan yang puas akan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawan yang puas lebih patuh terhadap panggilan tugas. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin puas seseorang karyawan maka semakin meningkat pula OCB seperti lebih proaktif, lebih komunikatif, meningkatnya kinerja yang melebihi standar minimum, partisipasi secara sukarela terhadap fungsi-fungsi organisasi secara profesional dan meningkatkan perilaku, bijaksana, arif, serta menghindari untuk membuat isu-isu yang tidak baik.
- 2) Hasil hipotesis kedua dan ketiga dari analisis menunjukkan hubungan positif namun tidak signifikan antara kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Harapan- harapan yang terpenuhi tersebut dapat mengarah pada adanya suatu komitmen individu dengan organisasinya. *Organizational citizenship behavior* pada karyawan tergantung pada periode waktu atau lamanya karyawan bekerja dalam suatu perusahaan. *Organizational citizenship behavior* juga tergantung pada kualitas hubungan yang dimiliki dengan rekan kerja di dalam perusahaan. Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada orang lain dan lingkungannya dan menyelaraskan nilai nilai yang dianutnya (Koster, Sanders dan Emmerik, 2003). Berkaitan dengan komitmen organisasi kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* yang dilakukan oleh seorang karyawan tidak menjamin karyawan tersebut akan tetap berkomitmen untuk setia terhadap pekerjaannya.
- 3) Hasil hipotesis keempat pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hasil uji menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara

signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi tidak signifikan, dengan kata lain komitmen organisasi bukanlah variabel yang memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

SIMPULAN

1. Uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini menerangkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta, *organizational citizenship behavior* berpengaruh namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi PT KAI DAOP VI Yogyakarta, serta komitmen organisasi tidak perlu menjadi variabel pemediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* PT KAI DAOP VI Yogyakarta.
2. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,492 atau 49,2% artinya bahwa variabel kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* mampu menjelaskan pengaruh sebesar 49,2% terhadap variabel komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 50,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. 1990. *The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. Journal of occupational psychology.*
- Batool. (2013). *Developing Organizational Commitment and Organizational Justice to Amplify Organizational Citizenship Behavior in Banking Sector. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences* 2013, Vol.7(3), 646-655.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). *Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance.*
- Bowling, (2010). *Effects of Job Satisfaction and Conscientiousness on Extra-Role Behaviors. J Bus Psychol*, 25:119-130.
- Adil, M. S., Owais, M., & Qamar, A. (2018). Impact of Occupational Stress, Interpersonal Trust, and Organizational Commitment on Valence, OCB and Job Satisfaction: A Variance-Based SEM Analysis. *Journal of Management Sciences*, 5(1), 38–61. <https://doi.org/10.20547/jms.2014.1805103>
- Brambanti, C. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasi di Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh. *JURNAL ADMINISTRASI NUSANTARA MAHA*, 2(4), 1–11.
- Ghosh, R., Reio, T. G., & Haynes, R. K. (2012). Mentoring and organizational citizenship behavior: Estimating the mediating effects of organization-based self-esteem and affective commitment. *Human Resource Development Quarterly*, 23(1). <https://doi.org/10.1002/hrdq.21121>
- Jain, A. K., Giga, S. I., & Cooper, C. L. (2013). Perceived organizational support as a moderator in the relationship between organisational stressors and organizational citizenship behaviors. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(3), 313–334. <https://doi.org/10.1108/IJOA-Mar-2012-0574>

- Kerdpitak, C., & Jermsttiparsert, K. (2020). The influence of organizational culture, employee commitment and organization citizen behaviour on the HRM practices: Mediating role of perceived organization support. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(1), 407–415. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.1.52>
- King, M., Bowling, N. A., & Eschleman, K. J. (2021). The degree of spuriousness within the job satisfaction-organizational citizenship behavior relationship. *Journal of Theoretical Social Psychology*, 5(3). <https://doi.org/10.1002/jts5.84>
- Lestaringtyas, B. (2016). Peran Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Antara Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4 (3).
- Mary, D., Mary, H., & Andri Wijaya, R. (2021). The Effect of Procedural Justice, Distributive Justice, Job Satisfaction and Organizational Commitment to Organizational Citizenship Behavior in Pariaman, West Sumatera, Indonesia. *UPI YPTK Journal of Business and Economics*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35134/jbe.v1i1.4>
- Phala, G. W. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara. *JMM UNRAM-UNRAM MANAGEMENT REVIEW*.
- Rahayu, M. K. P., & Qurdiana, S. A. (2020). Intervensi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Dalam Setting Organisasi Kemahasiswaan). *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*.
- Rahmanto, E. (2016). *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Di Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta)*.
- Ridwan, M. (2020). Analysis of Organizational Commitment Through Ocb on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(4), 543–555. <https://doi.org/10.31933/dijms.v1i4.189>
- Robbins, S. P., & Judge, T. a. (2007). Organizational Change and Stress Management. In *Organizational Behavior*.
- Robbins, Stephen P, & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi Jilid II. *Salemba Empat*.
- Sarwono, J. (2011). Mengenal Path Analysis: Sejarah, Pengertian Dan Aplikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*.
- Sugiyono. (2015). Sugiyono, Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D , (Bandung: Alfabeta, 2015), 407 1. *Metode Penelitian Dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*.
- Yücel, I. (2012). Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, 7 (20), 44–58. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n20p44>