

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
PADA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA TOMOHON

*THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT
ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
IN EMPLOYEES AT THE TOMOHON CITY TRANSPORTATION OFFICE*

Ribka Meilani Mongi¹, Rudy S. Wenas², Yantje Uhing³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi

ribkamongi012@student.unsrat.ac.id, rudy.wenas@unsrat.ac.id, yantjeuhing@unsrat.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tomohon. Metode pengambilan sampel menggunakan Teknik sampling jenuh, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sampel yang digunakan adalah 120 pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan *software* IBM SPSS versi 29. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Organizational citizenship behavior*.

Abstract:

This study aims to determine the influence of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior in employees at the Tomohon City Transportation Office. The sampling method uses a saturated sampling technique, that is, all members of the population are used as samples, the sample used is 120 employees. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis with the help of IBM SPSS version 29 software. The results of this study show that job satisfaction has a significant positive effect on organizational citizenship behavior and

Article History

Received: January 2025
Reviewed: January 2025
Published: January 2025

Plagirism Checker No 234
Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

organizational commitment does not have a significant positive effect on organizational citizenship behavior

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam setiap organisasi atau instansi baik swasta maupun pemerintah, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini karena suatu organisasi bisa dikatakan berjalan efektif dan berhasil apabila sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut memiliki kualitas kinerja yang tinggi. Organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari tugas pekerjaan normal mereka atau pegawai yang akan memberikan kinerja melebihi harapan organisasi (S. P. Robbins & Judge, 2008). salah satunya adalah *Organizational citizenship behavior* (OCB) atau Perilaku Kewargaan Organisasi.

Pada Dinas Perhubungan Kota Tomohon juga ditemukan faktor yang mempengaruhi *Organizational citizenship behavior* yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai. Jika pegawai memiliki kepuasan yang tinggi dan komitmen yang kuat maka tingkat absen pegawai juga akan sedikit dan akan selalu berusaha untuk hadir dan memberikan kontribusi yang lebih kepada instansi dengan menunjukkan bekerja lebih ekstra di dalam instansi. Begitu juga sebaliknya jika kepuasan dan tingkat komitmen yang rendah maka akan menunjukkan tingkat absensi yang sering. Dalam hal ini peneliti akan menyajikan daftar rekapitulasi absensi pegawai Dinas Perhubungan Kota Tomohon selama 5 bulan terakhir tahun 2024 pada tabel berikut.

Tabel 1 Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Bulan Januari-Mei 2024

Bulan	Sakit	Izin	Alpa	Cuti
Januari	7	12	19	4
Februari	3	5	15	2
Maret	6	2	12	7
April	4	3	10	5
Mei	3	4	13	3

Sumber: Kantor Dinas Perhubungan Kota Tomohon

Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tomohon mendapatkan kompensasi yang disebut dengan tunjangan kinerja, namun berdasarkan masalah kompensasi yang disebut dengan tunjangan kinerja dari Pemerintah Kota Tomohon itu tidak lancar, di mana selama bulan Januari-Mei tahun 2024 para pegawai tidak mendapatkan tunjangan kinerja anggarannya tidak

mencukupi di mana sesuai dengan aturan jika pada kas daerah tidak mencukupi untuk memberikan kompensasi maka pegawai tidak mendapatkan tunjangan kinerja. Sehingga dapat mengakibatkan kurangnya efektivitas kerja pegawai, di mana para pegawai kurang semangat dalam bekerja sehingga menyebabkan menurunnya kepuasan kerja. Pembayaran Tunjangan Kinerja yang tertunda selama beberapa bulan tersebut juga menyebabkan pekerjaan yang dilakukan para pegawai kurang maksimal.

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa dari bulan Januari-Mei 2024, absensi pegawai Dinas Perhubungan Kota Tomohon dan yang mempengaruhi kinerja yaitu ketidakhadiran pegawai dalam hal ini sakit, izin, alpa dan cuti. Tetapi yang paling dominan adalah alpa. Organisasi akan tetap maju bila didukung oleh pegawai yang berkomitmen tinggi kepada organisasi, yang di tunjukkan dalam hal ini absensi, sikap dan perilaku pegawai di tempat kerja. Perilaku positif karyawan akan mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik Winardi (2012)

Menurut Robbins & Judge (2015:19) *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja. *Organizational citizenship behavior* (OCB) ini tercermin melalui perilaku pegawai yang suka membantu orang lain, menjadi sukarelawan dalam melaksanakan tugas-tugas ekstra dan mematuhi aturan-aturan yang ada di dalam instansi atau organisasi. Pegawai yang memiliki *Organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi, dapat meningkatkan loyalitas dan juga akan memberikan kontribusi yang positif terhadap organisasi atau instansi.

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan suatu hal yang harus mendapatkan perhatian serius, karena memberikan keuntungan harus ada usaha dan peran baik dari organisasi yang bersangkutan, karena *Organizational citizenship behavior* (OCB) tidak dapat muncul begitu saja. Meningkatkan ataupun menumbuhkan *Organizational citizenship behavior* (OCB) dalam diri karyawan perusahaan harus melakukan sesuatu (D. W. Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006) mengatakan motivasi individu untuk menampilkan OCB juga ditentukan oleh seberapa karyawan merasa perlu untuk menampilkan perilaku tersebut. Pegawai akan mencoba untuk meningkatkan usaha dalam bekerja harus mengetahui keuntungan apa yang akan karyawan itu dapat bila menunjukkan perilaku tersebut.

Kepuasan kerja merupakan faktor penuntut utama perilaku *Organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut Affandi (2018:74), kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Hal ini diperkuat Robbins dan Judge (2015: 113) menyebutkan bahwa kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor penentu utama dari perilaku *Organizational citizenship behavior* (OCB) karena karyawan yang puas akan lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaannya.

Karyawan yang merasakan kepuasan pada pekerjaannya akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikannya, bahkan melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya tersebut.

Komitmen organisasi menurut Robbins & Judge (2015:47) merupakan tingkat di mana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota di organisasi yang diikutinya. Seseorang yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasinya akan semakin kurang terlibat dalam pengunduran diri sekalipun mereka tidak puas, karena memiliki rasa kesetiaan terhadap organisasi. Di sisi lain, pekerja yang tidak berkomitmen, akan cenderung menunjukkan tingkat kehadiran di tempat kerja yang lebih rendah dan keterlibatannya di dalam organisasi juga rendah. Menurut Wibowo (2012:519) komitmen organisasional merupakan salah satu yang berpengaruh terhadap OCB, yaitu setia pada organisasi. Komitmen organisasional yang tinggi akan membuat pegawai akan setia pada pekerjaannya dan mempertahankan jabatannya dengan bekerja lebih ekstra

Berdasarkan uraian di atas dan hasil penelitian terdahulu serta mengingat pentingnya masalah *Organizational citizenship behavior* dan belum adanya riset tentang *Organizational citizenship behavior* pada Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tomohon maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul penelitian yaitu, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pada Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Tomohon"

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* pada Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tomohon
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational citizenship behavior* pada Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tomohon
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* pada Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tomohon

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Prasadja, 2019) Sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Organizational citizenship behavior (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku yang bersifat suka rela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi dan tidak berkaitan secara langsung dengan sistem *reward* yang formal (Affandi, dkk 2018:137)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum atau respons emosional yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya berupa perasaan senang, tidak senang, positif, negatif, menyangkut berbagai aspek dalam sistem kerja. Aspek-aspek sistem kerja dapat meliputi hubungan dengan atasan langsung, hubungan antar sesama rekan kerja, hubungan dengan bawahan, peraturan dan kebijakan organisasi, gaji, kelengkapan alat kerja, standar kerja, dan suasana kerja (Sinaga, dkk, 2020:76).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang ditunjukkan oleh pegawai di tempat kerja sehingga dapat menjadi kata kunci yang lebih baik dan akan mengiringi pada kemajuan organisasi yang lebih produktif (Mardikaningsih, dkk (2022)

Penelitian Terdahulu

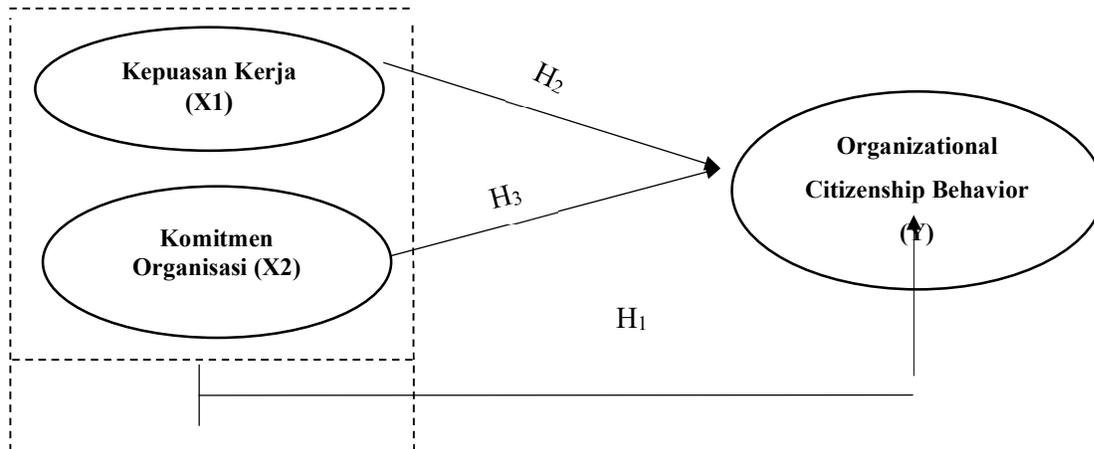
Penelitian dari J. Tumbol, O. Nelwan, M. Pandowo (2022) dengan judul Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. PLN (Persero) unit layanan pelanggan tomohon. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. PLN (Persero) unit layanan pelanggan tomohon. Hasil penelitian ini secara simultan menunjukkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Secara parsial, menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, sedangkan kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Penelitian yang dilakukan B. Mangindaan, B. Tewal, L. Dotulong (2020) dengan judul Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* pada hotel sutan raja amurang. Tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Hotel Sutan Raja Amurang. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan kompetensi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Penelitian yang dilakukan Harminingtyas, Yuliati (2022) dengan Pengaruh Pengaruh kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (studi kasus pada karyawan Toko Roti Pelangi Semarang. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Toko Roti Pelangi Semarang. Hasil penelitian Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Toko Roti

Pelangi Semarang. Di mana menunjukkan semakin tinggi kecerdasan emosional maka akan berpengaruh secara positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Toko Roti Pelangi Semarang. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan berpengaruh secara positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Model Penelitian



Hipotesis

H₁: Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational citizenship behavior*.

H₂: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational citizenship behavior*

H₃: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational citizenship behavior*

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif bisa dipahami sebagai metodologi penelitian berbasis positivis yang meneliti populasi atau sampel, menghimpun informasi menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Dalam penelitian ini, populasi merujuk pada sekumpulan subjek atau entitas dengan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti sebagai fokus studi, di mana dari situ akan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil dan Honorer yang ada di Dinas Perhubungan Kota Tomohon yang berjumlah 120 pegawai. Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2018) sampling jenuh adalah teknik

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai karakteristik tertentu atas ciri/keadaan yang akan diukur.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini terbagi menjadi 2 yaitu: data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian, data ini diperoleh secara langsung dari sumber utama (responden). Dalam hal ini data diperoleh dengan membagi kuesioner atau daftar pertanyaan pada seluruh pegawai di Dinas Perhubungan. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui studi kepustakaan, jurnal penelitian sebelumnya serta situs atau sumber lain yang mendukung dan data dari perusahaan berupa profil instansi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan tahapan yang sangat penting dalam penelitian karena tujuan utamanya adalah mendapatkan data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi kuesioner (Sugiyono, 2018).

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menurut Ghozali (2018) digunakan untuk menilai validitas kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap sah jika pertanyaannya benar-benar mewakili subjek yang ingin dinilai. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas suatu kuesioner dalam mewakili variabel tertentu. Suatu kuesioner dikatakan sangat reliabel apabila tanggapan individu terhadap kuesioner tersebut tetap konsisten atau stabil dalam kurun waktu tertentu Ghozali (2018).

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Peneliti menggunakan uji normalitas untuk mengevaluasi apakah variabel pengganggu (variabel sisa) berdistribusi normal Ghozali (2018). residual dengan menggunakan uji statistik Kolomogorov-Smirnov dengan interpretasi sebagai berikut ini:

1. Jika nilai Sig atau signifikansi atau probabilitas $< 0,05$ maka menunjukkan bahwa distribusinya tidak normal.
2. Jika nilai Sig atau signifikansi atau probabilitas $> 0,05$ maka menunjukkan bahwa distribusinya normal.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menemukan korelasi antar variabel independen suatu model. Gejala multikolinearitas yang tinggi menghasilkan rentang kepercayaan yang lebih luas untuk estimasi parameter serta peningkatan standar error koefisien regresi. Akibatnya, kesalahan bisa saja terjadi dan asumsi yang salah bisa dibuat. Uji multikolinearitas dapat dilaksanakan dengan jelas meregresikan model analisis dan melakukan uji korelasi antar independen variabel dengan menggunakan variance inflating factor (VIF). Batas

VIF adalah 10 apabila nilai VIF lebih besar dari pada 10 maka terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dipergunakan untuk memeriksa apakah terdapat perbedaan variasi residu antar observasi dalam model regresi. Jika sisa variasi antar observasi konstan atau sama, maka model dikatakan menunjukkan homoskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak variabel independen pada variabel dependen secara bersamaan. Uji ini dilakukan untuk membandingkan dengan tingkat signifikan α (5%) pada tingkat derajat (5%) (Sugiyono, 2018)

Uji Signifikan Parameter Parsial (Uji Statistik T)

Uji T, statistic dimaksudkan untuk pengujian pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,005$) (Sugiyono, 2018).

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear adalah sebuah teknik statistik yang digunakan untuk menentukan pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Menurut Priyanto (2016:62), berikut adalah persamaan regresi linear berganda yang melibatkan tiga variabel independen:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = *Organizational citizenship behavior* (variabel dependen)

A = Konstanta

b₁-b₃ = Koefisien regresi

X₁-X₂ = Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja

e = Tingkatan *error*

Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk kekuatan hubungan antara dua variabel bebas dan variabel terikat. Rumus korelasi berganda menurut Sugiyono (2016:191) adalah sebagai berikut:

$$R_{y.x_1.x_2.x_3.x_4} = \sqrt{\frac{r^2_{yx1} + r^2_{yx2} + r^2_{yx3} - 2r_{yx1} \cdot r_{yx2} \cdot r_{yx3} \cdot r_{x1.x2.x3}}{1 - r^2_{x1.x2.x3}}}$$

Keterangan:

$R_{y.12}$ = koefisien korelasi berganda antara X₁ dan X₂ secara bersama-sama dengan y

r_{y1} = koefisien korelasi sederhana antara X₁ dengan Y

r_{y2} = koefisien korelasi sederhana antara X2 dengan Y

r_{12} = koefisien korelasi sederhana antara X1 dengan X2

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya (Sugiyono, 2018). Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Statement Items	Korelasi		Status
		R-Tabel	R-Hitung	
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,1793	0,781	Valid
	X1.2	0,1793	0,787	Valid
	X1.3	0,1793	0,715	Valid
	X1.4	0,1793	0,791	Valid
	X1.5	0,1793	0,731	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,1793	0,889	Valid
	X2.2	0,1793	0,938	Valid
	X2.3	0,1793	0,934	Valid
Organizational citizenship behavior (OCB) (Y)	Y.1	0,1793	0,660	Valid
	Y.2	0,1793	0,811	Valid
	Y.3	0,1793	0,820	Valid
	Y.4	0,1793	0,742	Valid
	Y.5	0,1793	0,799	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan *pearson correlation* lebih dari r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini yang merupakan variabel kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan *Organizational citizenship behavior* (Y) menggunakan uji validitas ini dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Realibilitas

Tabel. 3 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Alpha Crombach	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0.818	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0.910	Reliabel
<i>Organizational citizenship behavior</i> (Y)	0.824	Reliabel

Tabel di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas instrumen kepuasan kerja dengan total 5 item didapatkan nilai *Cronbach Alpha* 0,818. Selanjutnya instrumen komitmen kerja dengan total 3 item didapatkan nilai *Cronbach Alpha* 0,910. Instrumen *Organizational citizenship behavior* dengan total 5 item didapatkan nilai *Cronbach Alpha* 0,824. Menurut Anastasi dan Urbina (1997) uji reliabilitas dinyatakan berhasil apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ketiga instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28158722
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.067
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200

Sumber : Hasil olah data SPSS (2024)

Hasil uji normalitas kolmogovo-smirnov test menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,200 > 0,05, maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Toleranc	VIF
1		
(Constant)		
X1	.533	1.875
X2	.533	1.875

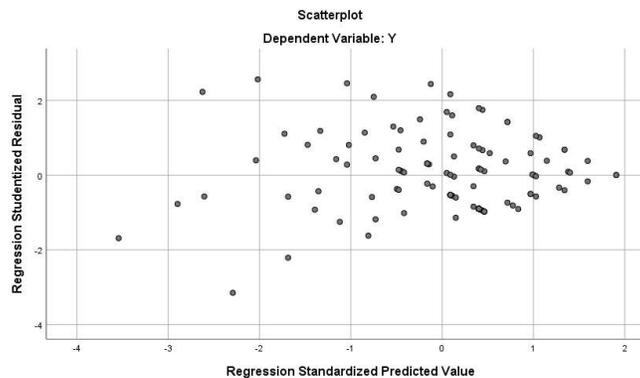
Sumber : Hasil olah data SPSS (2024)

Nilai *tolerance* untuk variabel kepuasan kerja sebesar $0,533 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,875 < 10$, sehingga variabel kepuasan kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Nilai *tolerance* untuk variabel komitmen organisasi sebesar $0,533 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,875 < 10$, sehingga variabel komitmen organisasi dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil olah data SPSS (2024)

Jarak sebaran titik tidak sama atau tidak konstan dan sebaran titik menyebar di atas dan dibawah atau sekitar angka 0 maka berkesimpulan data tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas atau asumsi Uji Heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Simultan (F)

Tabel 6. Hasil Uji Signifikan Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	368.895	2	184.448	34.837	<.000b
	Residual	619.471	117	5.295		
	Total	988.367	119			

Sumber : Hasil olah data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas menemukan hasil analisis menunjukkan nilai F hitung sebesar 34.837 > F tabel sebesar 3,07 Dengan nilai signifikansi sebesar ,001 (<0,05). Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (Y).

Pengujian Hipotesis Uji t (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t(Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.615	1.780		9.335	<.001
	X1	.631	.085	.747	7.453	.533
	X2	-.236	.101	-.235	-2.347	.533

Sumber : Hasil olah data SPSS (2024)

1. Kepuasan Kerja (X1) diketahui memiliki nilai t 7,453 dan Sig. < 0,001, lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (Y)
2. Komitmen Organisasi (X2) diketahui memiliki nilai t -2,347 dan Sig. 0.021, lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) memiliki nilai negatif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (Y).

Uji Korelasi Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.615	1.780		9.335	<.001
	Work Life Balance	.631	.085	.747	7.453	<.001
	Work Engagement	-.236	.101	-.235	-2.347	.021

Sumber : Hasil olah data SPSS (2024)

Persamaan regresi tersebut menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai B (konstanta) yaitu 16,615 dengan hubungan yang menunjukkan positif. Ini menjelaskan bahwa jika variabel independen kepuasan kerja dan komitmen organisasi (X1 dan X2 sama dengan nol), maka skor *organizational citizenship behavior* (Y) nilainya sebesar 16,615
2. Kepuasan kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi 0,631 dengan nilai hubungan positif. Hal ini menjelaskan bahwa jika terjadi peningkatan 1 unit pada kepuasan kerja (X1), maka akan meningkatkan nilai *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 0,631, dengan asumsi variabel independent lainnya tetap konstan. Yang berarti kepuasan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Artinya, semakin tinggi pengaruh kepuasan kerja (X1) pegawai, semakin besar akan menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior* (Y).
3. Komitmen organisasi (X2), memiliki nilai -0,236 dengan nilai hubungan negatif. Hal ini menjelaskan bahwa jika ada peningkatan 1 unit di komitmen organisasi (X2) itu akan mengurangi nilai *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar -0.236, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap ada. Artinya, menunjukkan hasil yang berbanding terbalik semakin tinggi komitmen organisasi semakin rendah *organizational citizenship behavior*.

Tabel. 9 Hasil Uji Korelasi Berganda

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
				R Square	Change	Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.611 ^a	.373	2.30101	.373	34.837	2	117	<.001	

Sumber : Hasil olah data SPSS (2024)

Tabel di atas menunjukkan nilai R sebesar 0,611 yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat sebesar 61,1% terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y). Yang berarti nilai korelasi yang kuat menunjukkan adanya indikasi hubungan yang erat antara variabel bebas dan variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611a	.373	.363	<.001

Sumber : Hasil olah data SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 10 hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 yaitu 0,373. Hal ini bermakna variabel kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara Bersama-sama (simultan) memberikan kontribusi terhadap perubahan skor *organizational citizenship behavior* pegawai sebesar 37,3%, sementara 63,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian membuktikan bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan. Hasil uji T menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* (X1) terhadap retensi karyawan (Y), dengan nilai signifikansi sebesar 0,414 ($>0,05$), sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap retensi karyawan. Hasil ini secara statistik menunjukkan bahwa variabel *work life balance* memiliki dampak yang nyata terhadap retensi karyawan. Adapun penelitian yang relevan oleh (Silaban & Margaretha, 2021) Penelitian tersebut menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merasa lebih puas dan cenderung untuk tetap bertahan di perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan variabel kepuasan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. hal ini dibuktikan dengan Uji Hipotesis t, nilai variabel kepuasan kerja (X1) dalam uji hipotesis t 0,631, dengan probabilitas nilai statistik t $<0,001$ lebih rendah dari 0,05. Yang berarti kepuasan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Artinya, semakin tinggi pengaruh kepuasan kerja (X1) pegawai, semakin besar akan menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior* (Y). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Enong Rostiawati (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap OCB alumni diklat kepemimpinan tingkat IV di Provinsi Banten, dengan koefisien regresi sebesar 0,740.

Hasil penelitian menunjukkan variabel komitmen organisasi (X2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini dibuktikan dengan Uji Hipotesis t, nilai komitmen organisasi dalam uji hipotesis t $-0,236$, tetapi probabilitas nilai statistik t $0,021$ lebih rendah dari $0,05$. Yang berarti Komitmen organisasi (X2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y), menunjukkan hasil yang berbanding terbalik semakin tinggi komitmen organisasi semakin rendah *organizational citizenship behavior* berdasarkan indikator komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif komitmen pegawai mungkin merasa tidak nyaman atau tidak puas dengan lingkungan kerja. Ini dapat membuat pegawai kurang tertarik untuk melakukan *organizational citizenship behavior* karena mereka tidak lagi memiliki ikatan emosi yang kuat dengan organisasi. Hasil penelitian ini memiliki hasil yang dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia Rahman, Dedi Supriadi (2023) Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara komitmen organisasi dan OCB di kalangan karyawan. Temuan menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kedua variabel tersebut, di mana peningkatan komitmen organisasi justru mengarah pada pengurangan perilaku OCB di kalangan karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* Pada Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tomohon”, dapat diambil beberapa Kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tomohon
2. Komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tomohon.
3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tomohon.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan deskripsi diskusi yang telah dijelaskan di atas mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tomohon, saran yang dapat diberikan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Perhubungan Kota Tomohon. untuk meningkatkan *Organizational citizenship behavior*, disarankan untuk lebih memperhatikan aspek-aspek yang terkait dengan kepuasan kerja, seperti sistem penggajian, peluang pengembangan karir dan lingkungan kerja yang kondusif. Begitulah pula dengan aspek-aspek komitmen organisasi seperti, membangun hubungan yang baik antara pegawai dan organisasi dan menjalin komunikasi yang terbuka serta memberikan peluang kesempatan pengembangan diri.

2. Bagi peneliti selanjutnya dapat dilakukan dengan melibatkan variabel moderasi atau mediasi dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda serta memperluas sampel penelitian, berdasarkan hasil uji koefisien determinisasi peneliti menemukan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki kontribusi 37,3% sisanya 63,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Penelitian ini diharapkan juga bisa membantu penelitian lainnya dalam mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi *Organizational citizenship behavior* pada Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tomohon.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta. Diakses 11 Juni 2024
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Diakses 16 Juni 2024
- Harminingtyas, R., & Yuliati. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (studi kasus pada karyawan Toko Roti Pelangi Semarang). *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 9(1), 277–288. <https://journal.feb-uniss.ac.id/index.php/home/article/view/73/67>. Diakses 15 Juni 2024
- Mangindaan, B., & Tewal, B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pada Hotel Sutan Raja Amurang The Influence Of Organizational Culture, Organizational Commitment, And Competence To *Organizational citizenship behavior* At Hotel Sutan Raja Amurang. *Dotulong 85 Jurnal EMBA*, 8(1), 85–96. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/27349>. Diakses 15 Juni 2024
- Mardikaningsih, Rahayu, and Ella Anastasya Sinambela. 2022. "Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Pegawai." *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting* 2(3):98–101. <https://djournal.com/arbitrase/article/view/340>. Diakses 13 Juni 2024
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M. and MacKenzie, S.B. 2006. *Organizational citizenship behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage, Thousand Oaks, CA. Diakses 11 Juni 2024
- Prasadja Ricardianto. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 1–15. <https://doi.org/10.34007/jeihls>. Diakses 13 Juni 2024
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Organizational Behavior* Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta. Diakses 11 Juni 2024
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat. Diakses 11 Juni 2024

- Rostiawati, E. (2020). Meningkatkan *Organizational citizenship behavior* Pada Aparatur Sipil Negara (1st ed., Vol. 1). Widina Bhakti Persada Bandung. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/318332-meningkatkan-organizationalcitizenship-9fd754ab.pdf>. Diakses 15 Juni 2024
- Silaban, H., & Margaretha, M. (2021). The impact work-life balance toward job satisfaction and employee retention: Study of millennial employees in Bandung City, Indonesia. *International Journal of Innovation and Economic Development* 7(3), 18-26. Retrieved from <https://researchleap.com/the-impact-work-life-balance-toward-jobsatisfaction-and-employee-retention-study-of-millennial-employees-in-bandungcity-indonesia/>. Diakses 15 Juni 2024
- Sinaga, O. S. et al. (2020) Manajemen Kinerja dalam Organisasi. Medan: Yayasan Kita Menulis. Diakses 11 Juni 2024
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta. Diakses 15 Juni 2024
- Tumbol, J. N., Nelwan, O. S., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Termohon. *Jurnal EMBA*, 10(4), 72-84. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43722>. Diakses 14 Juni 2024
- Winardi, J. (2002). Teori Organisasi dan Pengorganisasian. Jakarta : PT. Raja Grafindo. Diakses 11 Juni 2024