

PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA , DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PT DHAHA JAYA PERSADA

Febriana Nur Halimah^{1*}, Eko Widodo², Indah Yuni Astuti³

Prodi Manajemen, Universitas Islam Kadiri

Jl. Sersan Suharmaji No. 38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128

xbittersweetx90o@gmail.com, ekowidodo@uniska-kediri.ac.id, indahyuniastutil@gmail.com

Abstrack

This research aims to find out the influence of workload, job satisfaction and employee loyalty on organizational citizenship behavior at PT Dhaha Jaya Persada. The analysis techniques used are validity, reliability, classical assumption tests, t tests, F tests, multiple linear analysis, and coefficient of determination tests. The population in this study was 180 and the sample used was 65 people due to using sampling techniques non probability sampling with the Slovin formula.

The results of research at PT Dhaha Jaya Persada show the results between workload, job satisfaction, and employee loyalty towards OCB: 1. Workload partially has a significant effect on OCB, 2. Partial Job Satisfaction has a significant effect on OCB, 3. Employee Loyalty partially has a significant effect significant to OCB, 4. Workload, Job Satisfaction and Employee Loyalty simultaneously have a significant effect on OCB.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Dhaha Jaya Persada. Teknis analisi yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, analisi linear berganda, dan uji koefisien determinasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 180 dan sampel yang digunakan 65 orang dikarenakan menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sampling* dengan rumus slovin.

Hasil penelitian pada PT Dhaha Jaya Persada menunjukkan hasil antara beban kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap OCB : 1. Beban kerjasecara parsial berpengaruh signifikan terhadap OCB, 2. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap OCB, 3. Loyalitas Karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap OCB, 4. Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Kata Kunci : *Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Article History

Received: Desember 2024

Reviewed: Desember 2024

Published: Desember 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/CAUSA.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/)

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur penting yang tidak dapat dilepaskan dari organisasi. Pada dasarnya, SDM berupa manusia bekerja disebuah organisasi perencanaan dan pelaksana, serta sebagai penggerak dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Apabila di dalam perusahaan sudah mempunyai modal, teknologi canggih, SDA melimpah namun tidak ada SDM yang dapat mengatur dan memanfaatkannya maka tidak mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itulah pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi. Keberhasilan dan kegagalan organisasi tergantung keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusianya jadi betapa pentingnya sumber daya manusia itu kepada organisasi. Maka sangatlah penting bagi suatu organisasi untuk mengutamakan dan memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia dengan benar, baik untuk ketersediannya maupun kompetensi atau kemampuannya.

Salah satu yang menjadi tantangan besar bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya ialah bagaimana caranya untuk mendorong karyawan agar menjadi individu yang erat dengan organisasinya. Artinya karyawan tersebut dapat bersatu dengan organisasi mereka, agar kinerja organisasi dapat terus terjaga dan berdaya saing tinggi.

Keeratan sumber daya manusia dalam arti karyawan dalam hal ini pada sebuah organisasi akan mengembangkan perilaku ekstra-peran meskipun ada tugas resmi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan. Tindakan ekstra-peran ini dapat menguntungkan organisasi. Keberhasilan organisasi terlihat tidak hanya ketika anggotanya melaksanakan tugas utamanya, tetapi juga ketika mereka mampu melaksanakan pekerjaan lebih, seperti kemauan untuk berkoordinasi satu sama lain, membantu rekan, memberi masukan, memainkan peran aktif, dan bersedia menggunakan waktu kerja mereka secara efektif (Robbins & Judge, 2017).

Semua perusahaan ingin memiliki karyawan yang bersedia menyumbangkan seluruh keterampilan mereka untuk keuntungan perusahaan. Pekerja merupakan sumber modal utama perusahaan, sehingga mereka harus dikelola agar tetap produktif. Namun, mengelola pekerja sulit dilakukan karena mereka memiliki ide, status, dan sejarah yang beragam. Karyawan diharapkan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, dan organisasi bisa memberikan hadiah dandiakui atas kinerjanya.

Lingkungan kerja semakin dinamis dan berkembang, di mana pekerjaan menjadi lebih fleksibel dan berguna, sangat penting untuk memiliki orang yang dapat berperilaku di luar tanggung jawab mereka. Beberapa contohnya termasuk membantu orang dalam tim mereka, menjadi sukarelawan untuk kegiatan ekstrakurikuler, menghindari perselisihan yang tidak perlu, menunjukkan kepedulian, dan menerima serta mengakui kewajiban dan gangguan terkait pekerjaan yang mungkin timbul. Keadaan ini membutuhkan perekrutan individu yang bersedia melaksanakan tugas yang bukan tanggung jawab utama mereka.

Monzky dalam Titisari (Titisari, 2014) mengemukakan bahwa pegawai berkualitas (*good citizens*) ialah pegawai cendrung menampakkan sikap OCB, hingga suasana tersebut lebih baik dengan adanya karyawan yang memiliki sikap OCB .

Organizational Citizenship Behavior ialah tingkah laku pegawai "lebih dari" deskripsi kerja pada umumnya atau *job description* yang telah diberikan organisasi kepada karyawannya (Smith *et al.*) dalam buku Titisari (Titisari, 2014). Lebih lanjut, Menurut Robin & Judge dalam jurnal (Dewi & Suwandana, 2016) 'organisasi yang efektif yaitu jika karyawan memiliki dedikasi penuh dalam membangun perusahaan dan dapat berkerja di luar tugas formal mereka, ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi tanpa memberikan imbal hasil langsung yang diperoleh'. Dapat disederhanakan lagi yaitu perilaku individu karyawan yang memiliki kerelaan untuk memberi kontribusi di luar tugas intinya terhadap perusahaan. Karyawan akan melayani organisasinya sepenuh hati karena perusahaan telah berkontribusi

besar dalam pekerjaannya, ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh supaya dapat menambah profitabilitas perusahaan, yang akan berdampak positif keseluruhan elemen yang ada di dalamnya.

Perusahaan yang sangat bergantung pada sumber daya manusianya untuk semua kegiatan operasionalnya, memerlukan OCB. Hal ini dikarenakan SDM perusahaan tidak cukup menjalankan tugasnya sendiri-sendiri tanpa melakukan pekerjaan ekstra. OCB ialah salah satu cara keberhasilan organisasi, misalnya pada saat umpan balik yang didapatkan pegawai tidak sesuai harapan, maka akan menyebabkan menurunnya niat karyawan untuk melakukan perilaku ekstra peran. Pegawai sering melakukan lembur dapat bekerja dengan optimal dari waktu ataupun tenaga (Larasati, 2020).

Salah satu penyebab pegawai menjalankan perilaku OCB dikarenakan tingkat beban kerja yang dibebankan pada pegawai sesuai porsi mereka dalam artian tidak lebih atau tidak kurang. Beban kerja ialah pekerjaan yang wajib dilaksanakan dan harus selesai dengan waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan Permendagri nomor 12 tahun 2008 mendefinisikan beban kerja sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan yang merupakan hasil kali antara volume kerja dengan norma waktu. Di lain sisi, beban kerja yang terlalu tinggi seringkali berpengaruh negatif terhadap keinginan karyawan untuk berkontribusi (Schermerhorn Jr *et al.*, 2011) dalam jurnal Kadir (Kadir *et al.*, 2023). Beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat berdampak besar pada kinerja mereka. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan seseorang dapat menyebabkan kinerja karyawan dan perusahaan menjadi buruk; meskipun demikian, terlepas dari beban yang terlalu rendah atau tinggi, pekerjaan akan menjadi kurang efektif.

Beban kerja yang berlebihan dapat menciptakan berbagai masalah di tempat kerja (Cain dalam jurnal Sunyoto) (Sunyoto, 2012) memaparkan bila beban kerja terlalu berlebihan bisa mengakibatkan seseorang merasa tegang. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan merasa lelah, stres, dan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Rasa tidak puas ini dapat mengurangi motivasi karyawan untuk berkontribusi lebih. Beban kerja yang berat dan terus-menerus dapat menyebabkan *burnout* atau kelelahan emosional, fisik, dan mental. Kondisi ini dapat mengurangi energi dan semangat karyawan dalam bekerja, yang berdampak negatif pada kinerja mereka (Pourteimour *et al.*, 2021). Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan terjadi pengurangan gerak yang akan menimbulkan kebosanan. Dari pernyataan tersebut, disimpulkan bahwa beban kerja dapat memunculkan karyawan memiliki sifat sukarela dalam melakukan pekerjaannya melebihi batas maksimum atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Dalam penelitian yang dilakukan Fadhillah, dkk (Fadhillah *et al.*, 2019) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) artinya ketika beban kerja meningkat maka perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan menurun sehingga, ketika karyawan mengalami beban kerja yang terlalu banyak tidak akan membantu rekan kerjanya karena fokus terhadap pekerjaannya sendiri. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Kadir Kadir *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai implikasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki beban kerja tinggi lebih cenderung kuat kaitannya dengan kebutuhan peran untuk membantu organisasi dan cenderung lemah bersikap secara suka rela dalam membantu orang lain.

Akan tetapi ada juga penelitian yang dilakukan oleh Hermawan (Hermawan *et al.*, 2022) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, jadi beban kerja tidak selalu berdampak buruk. Dengan beban kerja yang tepat dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka dan juga bisa mendorong kreativitas dan inovasi lebih untuk berpikir dalam mencari solusi dari suatu permasalahan

serta jika beban kerja dikelola dengan baik, karyawan cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka

Keadaan akan lebih baik ketika karyawan mendapatkan beban kerja sesuai dengan porsinya dan akan timbul sebuah kepuasan dalam melakukan pekerjaannya. Maka dari itu, dalam meniptakan kondisi tersebut, suatu organisasi diharuskan untuk dapat memenuhi kepuasan kerja atau kepuasan kerjakaryawan, yaitu suatu perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil yang diperoleh dari evaluasi kinerjanya (Robbins & Judge, 2017). Selanjutnya, perasaan tersebut akan dipresentasikan melalui perhatian dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Kepuasan kerja atau kepuasan kerja menjadi faktor penting *Organizational Citizenship Behavior* karyawan (Robbins & Coulter, 2018). Menurut Mutiarni & Hidayati (Mutiarni & Hidayati, 2018), "Kepuasan kerja dapat menjadi pendorong perilaku OCB karena ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung akan melampaui tanggung jawab dan standar yang diberikan, bersedia membantu rekan kerja, dan berbicara positif tentang perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan organisasinya niscaya akan bekerja keras untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Hal inilah yang menyebabkan karyawan terikat dengan pekerjaannya dan menolak untuk mempertimbangkan untuk berhenti. Namun, jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan dan organisasinya, niscaya mereka tidak akan mau menyelesaikan pekerjaan melebihi batas maksimal.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Putra & Sudibya, 2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Kepuasan kerja memiliki dampak terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karena karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk melakukan hal-hal yang melebihi tanggung jawab formal mereka. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan puas dengan kondisi kerja serta kompensasi yang diterima, mereka cenderung menunjukkan perilaku kewargaan seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, dan memberikan kontribusi ekstra untuk mencapai tujuan bersama. Kepuasan kerja meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen terhadap organisasi, yang pada gilirannya mendorong perilaku positif yang mendukung lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Aspek lain yang turut berperan dalam pembentukan OCB adalah loyalitas kerja. Aktivitas kerja karyawan akan sangat terkait dengan Dedikasi dan sikap kerja karyawan akan membuat mereka selalu menyelesaikan tugas dengan baik. Karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya. Menurut Saydam (2009:35), loyalitas adalah "tekad dan kemampuan seseorang untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan peraturan dengan kesadaran penuh dan rasa tanggung jawab". Hal ini ditunjukkan dengan sikap dan perilaku positif di tempat kerja.

Secara umum, loyalitas bisa dijelaskan sebagai rasa setia, pengabdian, dan rasa percayaditunjukkan pada seseorang ataupun organisasi, disertai rasa cinta dan kewajiban kepada perusahaan untuk memberikan pelayanan dan perilaku. Penelitian yang dilakukan oleh Aminudin et al., (Aminudin et al., 2022) menjelaskan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Loyalitas karyawan memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karena karyawan yang loyal cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan dan merasa terikat secara emosional dengan tujuan serta nilai-nilai organisasi. Karyawan yang loyal biasanya menunjukkan kesediaan untuk bekerja ekstra, membantu rekan kerja, dan mendukung inisiatif perusahaan tanpa diminta secara formal. Mereka juga cenderung menjaga hubungan baik di tempat kerja, berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, dan bertindak proaktif dalam memecahkan masalah. Loyalitas yang tinggi meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya memperkuat OCB dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kolaboratif.

Karyawan dengan loyalitas kerja yang kuat diharapkan untuk mengabdikan dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi. Loyalitas karyawan dan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) saling terkait erat. Loyalitas kerja sangat terkait dengan loyalitas. Loyalitas dapat ditunjukkan dengan mendorong pekerja untuk tetap bekerja di perusahaan dan kesiapan mereka untuk mengabdikan dan melindungi organisasi dalam menghadapi bahaya. Loyalitas karyawan di tempat kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan karena hal ini mencerminkan sikap mental karyawan terhadap organisasi, terlepas dari apakah perusahaan dalam kondisi baik atau buruk. Loyalitas karyawan dalam sebuah bisnis sangatlah penting. Menurut Reichheld dalam jurnal Firmansyah & Arianto Firmansyah & Arianto, (2023), 'Semakin tinggi loyalitas karyawan dalam suatu organisasi, semakin mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan oleh pemilik bisnis.'

Dari fenomena di atas maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan sangat perlu berfokus terhadap kesejahteraan pegawai, pemberian beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawannya yang nantinya mampu mempengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas kerja sehingga karyawan mampu memberikan kepada perusahaan kontribusi yang semaksimal mungkin. PT Dhaha Jaya Persada (disingkat PT DJP) adalah perusahaan yang bergerak di dunia properti di bidang Developer dan Kontraktor di Kediri. Pada awalnya PT Dhaha Jaya Persada hanya mengerjakan proyek *cluster-cluster* yang tersebar di Kota dan Kabupaten Kediri. Seiring perkembangan industri dan permintaan konsumen, PT Dhaha Jaya Persada semakin melebarkan sayapnya dengan merambah ke dunia konstruksi dan mengembangkan perumahan dengan skala besar.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT Dhaha Jaya Persada, beban kerja yang diberikan yaitu dalam satu bulan untuk tim *marketing* harus mencapai target tertentu sesuai dengan arahan perusahaan. Selanjutnya dalam hal penyelesaian pembangunan unit yang harus dikerjakan sesuai waktu yang disepakati oleh perusahaan dan konsumen. Selanjutnya hal pengurusan administrasi dalam pembuatan sebuah unit yang harus terselesaikan sesuai dengan waktu kesepakatan agar tidak terlalu menggunakan banyak waktu untuk diserahkan kepada konsumen dalam hal ini adalah pembeli. Tapi perusahaan juga harus memperkirakan bagaimana kondisi di lapangan saat proses pengerjaan sedang berlangsung. Beberapa hal terjadi keterlambatan dan tidak sesuai dengan arahan perusahaan karena beberapa faktor yang terjadi di lapangan. Faktor yang terjadi di lapangan dalam hal *marketing* adalah seperti minat beli konsumen yang tidak selalu stabil di pasaran. Penyelesaian pembangunan unit yang tidak tepat waktu dikarenakan karyawan sedang sakit, pengaruh cuaca dalam pengerjaan Pembangunan, serta pada pengurusan administrasi yang terjadi di lapangan memiliki kendala dalam kepengurusannya karena juga melibatkan banyak pihak.

Fenomena – fenomena lainnya yang berkaitan dengan loyalitas dan kepuasan kerja pada PT Dhaha Jaya Persada yaitu terdapat beberapa karyawan yang cenderung merasa tidak puas akan pekerjaannya saat ini sehingga dapat memicu timbulnya sikap karyawan yang kurang patuh terhadap ketentuan yang berlaku di dalam perusahaan, seperti karyawan yang datang terlambat ke kantor, serta terdapat karyawan yang keluar masuk/ *resign* dari pekerjaannya. Karyawan yang memiliki loyalitas dan kepuasan dalam bekerja akan selalu taat pada peraturan serta merasa nyaman dengan pekerjaannya. Karyawan patuh karena mereka memahami bahwa kebijakan perusahaan semata-mata ditujukan untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan. Pemahaman ini memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan setia tanpa merasa dipaksa atau takut akan konsekuensi jika mereka melanggar aturan. dan tidak memiliki keinginan untuk mengundurkan diri.

Selain itu, ketika melakukan *presurvey* terdapat respon cukup tinggi yang menunjukkan adanya indikasi mengenai loyalitas dan kepuasan pada diri karyawan terhadap perusahaan. Walaupun demikian, tidak menutup kemungkinan fenomena – fenomena yang terjadi di

perusahaan dalam hal turun atau naiknya sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan. Hal ini merupakan salah satu yang menjadi salah satu dasarpenulis untuk meneliti tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Beban Kerja

Beban kerja merupakan total pekerjaan dalam bentuk fisik maupun mental yang dibebankan pada pekerja dan menjadi tanggung jawabnya (Suma'mur, 2018). Beban kerja menurut Yuniarsih, Suwatno "sejumlah cara harus diselesaikan unit organisasi secara teratur di waktu tertentu guna memperoleh info tentang pengoptimalan kerja". Sedangkan Kasmir (Kasmir, 2019) menuliskan bahwa "perbandingan keseluruhan waktu guna menyelesaikan pekerjaan dengan total waktu baku". Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 mendefinisikan "beban kerja" sebagai "banyaknya pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan akibat perkalian dari beban kerja dengan beban kerja".

Menurut berbagai definisi, beban kerja yakni kesan karyawan terhadap kegiatan wajib diselesaikan dalam waktu tertentu dan cara mereka untuk mengatasi tantangan di tempat kerja. Jika seorang pekerja dapat menyelesaikan dan beradaptasi dengan berbagai pekerjaan, hal itu tidak dianggap sebagai beban. Namun, jika pekerja gagal menyelesaikan tugas dan aktivitas, beban kerja meningkat. Perbedaan antara keduanya menunjukkan tingkat kesulitan tugas, yang tercermin dalam beban kerja.

Mengadopsi dari penelitian Afuan et al., (2020) indikator yang dipergunakan untuk mengetahui beban kerja menurut Utomo (Utomo et al., 2022) ialah :

- 1) Banyaknya pekerjaan, yaitu tuntutan tugas-tugas yang diberikan atasan kepada bawahan yang harus segera diselesaikan.
- 2) Target kerja, yaitu besarnya target kerja yang diberikan oleh atasan kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dalam waktu yang telah ditentukan, misalnya untuk mencapai target penjualan dalam sebulan, dan lain sebagainya.
- 3) Kebosanan, merupakan suatu sumber frustrasi fundamental bagi karyawan. Karyawan atau pegawai yang merasa bosan terhadap suatu pekerjaan yang rutin dan sederhana akan berakibat karyawan tersebut melakukan kesalahan, lamban dalam bekerja, dan cenderung bercakap-cakap dalam bekerja.
- 4) Kelebihan beban, ialah kondisi dimana karyawan merasa terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan, hal-hal yang terlalu beragam untuk dilaksanakan.
- 5) Tekanan kerja, yaitu kondisi psikologis sebagai hasil persepsi karyawan terhadap interaksi antara dirinya dengan lingkungan kerjanya dimana interaksi tersebut menimbulkan gangguan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah kepuasan yang dirasakan karyawan dalam melakukan pekerjaannya akan berdampak pada kedihupan kerja karyawan tersebut. Menurut Rivai dan Sagala (Rivai & Jauvani Sagala, 2013) menyatakan bahwa 'Setiap orang mengalami tingkat kebahagiaan yang berbeda-beda berdasarkan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin baik penilaian kesesuaian aktivitas dengan keinginan individu, semakin besar pula kepuasan terhadap aktivitas tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan penilaian terhadap perasaan bahagia atau sedih, rasa puas atau tidak puas seseorang terhadap pekerjaan..

Menurut Robbins & Judge (Robbins & Judge, 2017) Kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi terhadap karakteristiknya. Kemudian Hasibuan (Hasibuan, 2021) menjelaskan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan menikmati pekerjaan seseorang. Mentalitas ini terlihat dalam moral kerja, penempatan, disiplin, dan kinerja. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan

bahwa pengertian kepuasan kerja memiliki banyak dimensi. Kepuasan kerja dapat dipahami tidak hanya dari komponen fisik pekerjaan itu sendiri, tetapi juga dari sisi non fisik.

Kepuasan kerja terkait dengan kemampuan fisik seseorang dalam melakukan aktivitas pekerjaannya, kondisi lingkungan kerjanya, serta interaksinya dengan rekan kerjanya dan sistem hubungan yang terjalin di antara mereka. Lebih jauh, kebahagiaan kerja terkait dengan prospek pekerjaannya, apakah pekerjaan tersebut menawarkan peluang untuk maju atau tidak. Semakin banyak harapan yang terpenuhi, semakin besar pula kepuasan kerjanya.

Tingkat kepuasan kerja dapat ditentukan oleh berbagai faktor, termasuk produktivitas, absensi, dan pengunduran diri dari pekerjaan. Ketidakpuasan kerja dapat muncul dalam berbagai aktivitas aktif dan pasif yang merugikan, termasuk mengeluh, tidak mematuhi hukum, gagal mengelola aset organisasi, membiarkan hal-hal yang tidak menyenangkan terjadi, dan menghindari tugas.

Menurut Robbins dan Judge (Robbins & Judge, 2017) indikator-indikator Kepuasan Kerja adalah :

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
Karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya saat ini sudah tepat tentunya akan membuat karyawan akan semakin semangat untuk menjalankan tugas-tugas dalam pekerjaan tersebut. Pekerjaan yang tepat juga memancing karyawan untuk terus meningkatkan kapabilitasnya dalam bidang tersebut dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar. Tugas-tugas yang akan dijalankan tentunya akan semakin mudah dan tidak merasa terbebani sehari-hari. Serta kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja.
- 2) Kepuasan terhadap gaji/pembayaran
Upah atau gaji yang sesuai bahkan lebih dapat meningkatkan kepuasan karyawan secara drastis. Karyawan merasa dirinya mendapatkan apresiasi oleh pihak manajemen perusahaan. Dampaknya adalah terjadi peningkatan yang signifikan terhadap tingkat loyalitas dan menurunnya turnover karyawan perusahaan.
- 3) Kepuasan terhadap kesempatan promosi
Kesempatan promosi merupakan suatu kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk jabatan dan posisi yang lebih tinggi dari posisi sebelumnya dengan diikuti tanggung jawab yang tinggi juga. Setiap pegawai tentu ingin mengetahui kejelasan karirnya, termasuk peluangnya untuk naik jabatan atau pindah ke divisi lain. Sebab, ada kalanya pegawai merasa ingin mencari pengalaman kerja baru. Hal itu bisa terjadi pada pegawai yang sudah bekerja bertahun-tahun untuk satu perusahaan. Dengan memberikan kejelasan level jabatan, jenjang karir, dan kesempatan untuk pindah divisi akan memberikan kepuasan kerja yang lebih baik.
- 4) Kepuasan terhadap rekan kerja
Kepuasan rekan kerja didefinisikan sebagai sesama karyawan yang mampu dan saling mendukung di tempat kerja. Kebahagiaan kerja karyawan dipengaruhi oleh rekan kerja, di antara alasan lainnya. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan komunikasi yang efektif di antara rekan kerja. Hal ini terjadi karena rekan satu tim memberikan bantuan dan pengetahuan yang berharga. Karyawan senang dengan kemampuan rekan mereka untuk memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.
- 5) Kepuasan terhadap atasan
Para karyawan akan merasakan kepuasan terhadap atasannya apabila atasan menunjukkan sikap penuh perhatian dan memberikan dukungan pada bawahan, daripada atasan yang bersikap acuh tak acuh serta selalu mengkritik. Kesempatan yang diberikan atasan kepada bawahan untuk berpartisipasi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Umumnya studi menemukan bahwa kepuasan kerja meningkat bila penyelia langsung bersifat ramah dan

dapat memahami bawahannya, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan bentuk kesetiaan atau pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya. Loyalitas karyawan adalah sifat atau tindakan positif dari individu terhadap perusahaan atau organisasi tempat individu tersebut bekerja. Individu atau karyawan dengan sikap loyalitas tinggi didapati bahwa karyawan tersebut bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk harapan organisasi Citra & Fahmi dalam jurnal Charli et al., (2022). Menurut Robbins & Judge (Robbins & Judge, 2017) pengertian loyalitas adalah "suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain". Sedangkan pendapat lainnya mengartikan bahwa loyalitas karyawanialah berbagai bentuk peran serta anggota organisasi dalam menggunakan tenaga dan fikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi (Hasibuan, 2021).

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Loyalitas kerja adalah hubungan aktif antara individu atau bawahan dengan atasan, di mana individu bersedia memberikan pelayanan terbaik kepada atasan atau perusahaan. Loyalitas ini mencakup kesediaan karyawan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, loyalitas juga mencakup penyimpanan rahasia perusahaan dan menghindari tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama karyawan masih bekerja di sana.

Loyalitas terhadap perusahaan dapat diidentifikasi sebagai sikap dan perilaku. Sikap loyalitas kerja mencakup keinginan karyawan untuk bekerja dengan baik dan berusaha sebaik mungkin di tempat kerja. Sementara perilaku loyalitas melibatkan pengambilan keputusan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan jika mereka tidak melakukan kesalahan yang serius. Secara keseluruhan, loyalitas kerja mencerminkan sikap rela berbuat di luar batas kewajaran, berkorban waktu demi orang lain, dan kesiapan untuk melindungi serta menjaga citra baik individu atau organisasi.

Loyalitas memiliki beberapa aspek menurut Yee et al. (Yee et al., 2010), indikator tersebut antara lain:

- 1) Niat untuk tinggal
Kecenderungan atau keinginan seorang karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan saat ini, yang mencerminkan tingkat komitmen dan loyalitas mereka terhadap organisasi.
- 2) Kemauan untuk melakukan pekerjaan ekstra
Sejauh mana karyawan bersedia untuk melampaui tanggung jawab pekerjaan standar mereka dengan melakukan tugas tambahan yang tidak diharapkan atau diatur dalam deskripsi pekerjaan mereka.
- 3) Rasa memiliki
Perasaan karyawan yang merasa terhubung dan berkomitmen terhadap organisasi, sehingga mereka menunjukkan loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan dan tujuan perusahaan.
- 4) Keinginan untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab
Indikasi loyalitas karyawan yang menunjukkan kesiapan mereka untuk berkontribusi lebih banyak dan berinvestasi dalam kesuksesan perusahaan melalui peran yang lebih besar dan tantangan tambahan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku pekerja yang melebihi tugas formulanya dan memberikan kontribusi pada keefektifan organisasi (Smith) dalam (Larasati, 2020). Organ dalam Titisari (Titisari, 2014) menjelaskan bahwasanya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan 'perilaku seorang karyawan yang bebas, dan tidak ada kaitannya dengan sistem *reward* serta dapat meningkatkan fungsi organisasi yang lebih efektif

lagi'. Lebih lanjut, perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ialah pilihan dan inisiatif dari seseorang yang tidak berhubungan dengan penghargaan formal (Iskandar et al., dalam jurnal Sholikhah & Frianto (2022)). Dalam skenario ini, hal tersebut menandakan bahwa perilaku tersebut bukan bagian dari deskripsi pekerjaan atau persyaratan, sehingga jika tidak diikuti, karyawan tersebut tidak akan ditegur. Namun, jika dilakukan, hal tersebut akan memberikan pengaruh positif, yaitu meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan (Wanih & Iqbal, 2020).

Jadi peneliti menyimpulkan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah kontribusi individu untuk melampaui tuntutan peran mereka di tempat kerja, yang mencakup berbagai perilaku seperti membantu orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas tambahan, dan mematuhi kebijakan dan prosedur tempat kerja. Perilaku ini merupakan jenis perilaku prososial, yang didefinisikan sebagai aktivitas sosial yang baik, konstruktif, dan bermakna untuk membantu, dan merupakan sifat dan sikap yang dengan sukarela diberikan karyawan kepada perusahaan melebihi apa yang dimintamengingat kewajiban yang diberikan oleh pekerjaan, dimana perilaku tersebut tidak tercantum dalam uraian tugas atau persyaratan pekerjaan, sehingga apabila tidak dilakukan maka karyawan tidak akan mendapatkan hukuman, namun apabila dilakukan akan memberikan akibat yang positif yaitu akan mendorong kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Organ et al. dalam Titisari (Titisari, 2014), ada beberapa indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai berikut :

1) *Altruism*

Altruism merujuk pada tindakan sukarela karyawan yang membantu rekan kerja tanpa mengharapkan imbalan atau keuntungan pribadi, seperti menawarkan bantuan di luar tugas resmi mereka. Perilaku ini mencerminkan kepedulian dan dukungan terhadap kesejahteraan serta kesuksesan tim atau organisasi secara keseluruhan, yang berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

2) *Conscientiousness*

Conscientiousness merujuk pada kecenderungan karyawan untuk menunjukkan tanggung jawab, kedisiplinan, dan perhatian terhadap detail dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki tingkat *conscientiousness* yang tinggi cenderung melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik, memenuhi tenggat waktu, dan secara proaktif mencari cara untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja.

3) *Sportsmanship*

Sportsmanship merujuk pada sikap positif dan sikap kerjasama yang ditunjukkan oleh karyawan ketika menghadapi situasi sulit atau tidak ideal di tempat kerja. Ini mencakup kemampuan untuk mengatasi frustrasi dengan cara yang konstruktif, menghindari keluhan yang tidak perlu, dan tetap berfokus pada tujuan tim, meskipun menghadapi tantangan atau ketidakpuasan.

4) *Courtesy*

Courtesy merujuk pada sikap saling menghormati dan menjaga hubungan yang baik antara karyawan dengan rekan kerja dan atasan. Hal ini mencakup tindakan-tindakan seperti menghargai pendapat orang lain, menghindari perilaku yang dapat menyinggung perasaan, dan membantu rekan kerja tanpa diminta, yang berkontribusi pada lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif.

5) *Civic Virtue*

Civic Virtue merujuk pada sikap dan tindakan karyawan yang menunjukkan kepedulian dan keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasi di luar tanggung jawab formal mereka. Ini termasuk partisipasi dalam rapat, memberikan masukan konstruktif, dan mendukung

inisiatif perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Setyawati Setyawati et al., (2022) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, kejadian, peristiwa, dan gejala yang terjadi secara sistematis, faktual, serta akurat pada sebuah perusahaan tersebut.

Lokasi Penelitian

Peneliti memilih PT. Dhaha Jaya Persada Kediri yang berada di Perum. Cluster De Gumul Harmoni Blok A-4 Desa Paron, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri sebagai objek dalam penelitian ini. Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2020), populasi adalah ilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneli untuk dipelajari untuk kemudian dapat ditarik suatu kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Dhaha Jaya Persada Kediri yang berjumlah 183 orang.

Sampel adalah bagian kecil dari populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya Fadhli Fadhli et al., (2021). Berdasarkan perhitungan jumlah keseluruhan sampel yang diambil dalam penelitian ini ialah sebanyak 65 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* merupakan sebuah teknik yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	R _{hitung}	R _{table}	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
1	Item X1.1	0,534	0,244	0,000	Valid
2	Item X1.2	0,376	0,244	0,002	Valid
3	Item X1.3	0,525	0,244	0,000	Valid
4	Item X1.4	0,537	0,244	0,000	Valid
5	Item X1.5	0,395	0,244	0,001	Valid
6	Item X1.6	0,464	0,244	0,000	Valid
7	Item X1.7	0,457	0,244	0,000	Valid
8	Item X1.8	0,566	0,244	0,000	Valid
9	Item X1.9	0,540	0,244	0,000	Valid
10	Item X1.10	0,523	0,244	0,000	Valid
11	Item X2.1	0,290	0,244	0,019	Valid
12	Item X2.2	0,577	0,244	0,000	Valid
13	Item X2.3	0,373	0,244	0,002	Valid
14	Item X2.4	0,590	0,244	0,000	Valid
15	Item X2.5	0,489	0,244	0,000	Valid
16	Item X2.6	0,553	0,244	0,000	Valid
17	Item X2.7	0,601	0,244	0,000	Valid
18	Item X2.8	0,631	0,244	0,000	Valid

19	Item X2.9	0,476	0,244	0,000	Valid
20	Item X2.10	0,597	0,244	0,000	Valid
21	Item X3.1	0,363	0,244	0,003	Valid
22	Item X3.2	0,530	0,244	0,000	Valid
23	Item X3.3	0,434	0,244	0,000	Valid
24	Item X3.4	0,498	0,244	0,000	Valid
25	Item X3.5	0,623	0,244	0,000	Valid
26	Item X3.6	0,467	0,244	0,000	Valid
27	Item X3.7	0,506	0,244	0,000	Valid
28	Item X3.8	0,601	0,244	0,000	Valid
29	Item Y1	0,303	0,244	0,014	Valid
30	Item Y2	0,306	0,244	0,013	Valid
31	Item Y3	0,313	0,244	0,011	Valid
32	Item Y4	0,310	0,244	0,012	Valid
33	Item Y5	0,315	0,244	0,011	Valid
34	Item Y6	0,375	0,244	0,002	Valid
35	Item Y7	0,309	0,244	0,012	Valid
36	Item Y8	0,355	0,244	0,004	Valid
37	Item Y9	0,335	0,244	0,006	Valid
38	Item Y10	0,379	0,244	0,002	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan paparan hasil uji validitas pada tabel di atas maka diketahui jika seluruh item pernyataan pada setiap variabel Beban Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Loyalitas Karyawan (X_3) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ serta nilai $sig < 0,05$. Hal ini membuktikan jika seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0,708	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,712	Reliabel
3	Loyalitas Karyawan (X3)	0,697	Reliabel
4	Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,664	Reliabel

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel, maka diketahui jika seluruh item pada setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Sehingga semua item pernyataan dinyatakan reliabel atau layak dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
Normal Parameters	Mean	0,000
	Std. Deviation	1,362
Test Statistic		0,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai sig. sebesar 0,200 yang dimana $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

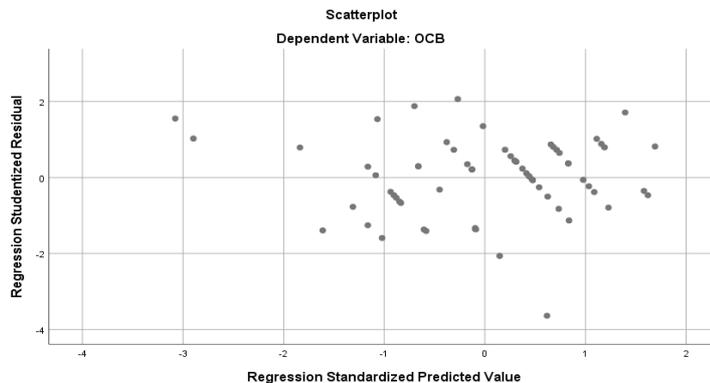
No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Beban Kerja (X1)	0,679	1,473	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,615	1,626	Tidak terjadi multikolinieritas
3	Loyalitas Karyawan (X3)	0,694	1,441	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- (1) Variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,679 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,473 < 10$. Maka bisa diambil kesimpulan bahwa variabel Beban Kerja (X1) terbebas dari gejala multikolinieritas.
- (2) Variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,615 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,626 < 10$. Maka bisa diambil kesimpulan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) terbebas dari gejala multikolinieritas
- (3) Variabel Loyalitas Karyawan (X3) memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,694 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,441 < 10$. Maka bisa diambil kesimpulan bahwa variabel Loyalitas Karyawan (X3) terbebas dari gejala multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

4. Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,436	1,158		8,070	0,000
Beban Kerja (X1)	0,140	0,036	0,195	3,867	0,000

Kepuasan Kerja (X2)	0,419	0,035	0,633	11,933	0,000
Loyalitas Karyawan (X3)	0,217	0,037	0,290	5,810	0,000

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,436 + 0,140 X1 + 0,419 X2 + 0,217 X3$$

- 1) Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dilakukan interpretasi konstanta sebesar 9,436 yang artinya saat keadaan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) belum dipengaruhi variabel apapun yakni Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Loyalitas Karyawan (X3), maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan bernilai sebesar 9,436
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,140 yang menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Jika nilai variabel Beban Kerja (X1) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan mengalami kenaikan juga sebesar 0,140
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,419 yang menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Jika nilai variabel Kepuasan Kerja (X2) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan mengalami kenaikan juga sebesar 0,419
- 4) Nilai koefisien regresi variabel Loyalitas Karyawan (X3) sebesar 0,217 yang menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Karyawan (X3) memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Jika nilai variabel Loyalitas Karyawan (X3) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan mengalami kenaikan juga sebesar 0,217.

5. Uji Hipotesis

1) Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	3,867	1,670	0,000	Berpengaruh signifikan
2	Kepuasan Kerja (X2)	11,933	1,670	0,000	Berpengaruh signifikan
3	Loyalitas Karyawan (X3)	5,810	1,670	0,000	Berpengaruh signifikan

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai sig dari variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,000 dimana $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (3,867) > t_{tabel} (1,670)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)
- 2) Nilai sig dari variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,000 dimana $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (11,933) > t_{tabel} (1,670)$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)
- 3) Nilai sig dari variabel Loyalitas Karyawan (X3) sebesar 0,000 dimana $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (5,810) > t_{tabel} (1,670)$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Loyalitas Karyawan (X3) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

2) Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

Variabel	F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Loyalitas Karyawan (X3)	172,434	2,755	0,000	Berpengaruh simultan

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai sig. dari variabel Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Loyalitas Karyawan (X3) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} (172,434) > F_{tabel} (2,755)$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Loyalitas Karyawan (X3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

6. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Koefisiensi Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,946	0,895	0,889

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat diketahui bahwa nilai R square (R^2) adalah sebesar 0,895 atau sebesar 89,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Loyalitas Karyawan (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebesar 89,5% dan sisanya 10,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Motivasi, Kepemimpinan, *Work Life Balance*, Kompetensi, Kinerja, Kompensasi, Budaya Organisasi dan lain sebagainya.

Variabel Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Loyalitas Karyawan (X3) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 89,5% karena ketiga faktor tersebut secara signifikan mempengaruhi perilaku karyawan. Beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih banyak di luar tugas resmi mereka. Kepuasan kerja yang tinggi membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk melakukan tindakan ekstra yang mendukung lingkungan kerja yang positif. Loyalitas karyawan menunjukkan komitmen mereka terhadap perusahaan, yang tercermin dalam perilaku membantu, kerja sama, dan inovasi. Semua ini bersama-sama menciptakan sebuah lingkungan di mana *Organizational Citizenship Behavior* berkembang, sehingga kontribusi ketiga variabel tersebut terhadap perilaku ini sangat signifikan.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Beban Kerja secara Parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Dhaha Jaya Persada

Variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada PT Dhaha Jaya Persada. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4.18 dari hasil uji parsial (uji t) dengan nilai sig sebesar $0,000$ dimana $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (3,867) > t_{tabel} (1,670)$. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh beban kerja secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Dhaha Jaya Persada menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dikarenakan beban kerja yang optimal meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan merasa beban kerja mereka adil dan dapat dikelola, mereka cenderung lebih termotivasi, puas, dan berkomitmen terhadap perusahaan. Hal ini mendorong mereka untuk melampaui tugas formal mereka dengan melakukan tindakan sukarela yang mendukung rekan kerja dan meningkatkan efisiensi tim, seperti membantu menyelesaikan

proyek tepat waktu dan menjaga lingkungan kerja yang harmonis. Dengan demikian, beban kerja yang seimbang dan terkendali dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku kewargaan organisasi yang positif dan konstruktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Afuan, et. al, 2020) dengan judul penelitian "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1" didapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pengaruh Kepuasan Kerja secara Parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Dhaha Jaya Persada

Variabel Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada PT Dhaha Jaya Persada. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4.18 dari hasil uji parsial (uji t) dengan nilai sig sebesar 0,000 dimana $< 0,05$ dan nilai t_{hitung} (11,933) $> t_{tabel}$ (1,670). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Dhaha Jaya Persada karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi di luar tanggung jawab formal mereka. Kepuasan kerja yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal ini mendorong mereka untuk membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, dan menunjukkan inisiatif untuk mendukung keberhasilan perusahaan. Dengan demikian, kepuasan kerja yang tinggi berperan penting dalam mendorong OCB, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi di sektor properti.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Firmansyah & Arianto, 2023) dengan judul penelitian "Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Mitra Bisnis Seluler Indosat Ooredoo Kota Bengkulu" didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengaruh Loyalitas Karyawan secara Parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Dhaha Jaya Persada

Variabel Loyalitas Karyawan (X3) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada PT Dhaha Jaya Persada. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4.18 dari hasil uji parsial (uji t) dengan nilai sig sebesar 0,000 dimana $< 0,05$ dan nilai t_{hitung} (5,810) $> t_{tabel}$ (1,670). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Loyalitas karyawan secara positif dan signifikan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Dhaha Jaya Persada karena karyawan yang loyal cenderung memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan, yang tercermin dalam tindakan sukarela untuk membantu rekan kerja, menyelesaikan tugas-tugas tambahan, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Loyalitas ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi lebih dari sekadar tanggung jawab formal mereka. Hal ini sangat penting dalam industri properti yang membutuhkan kerjasama tim yang kuat dan inisiatif individu untuk sukses dalam proyek-proyek pembangunan dan konstruksi yang kompleks.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu, et. al., 2022) dengan judul penelitian "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada PR. Tribus Alami Malang" didapatkan hasil

bahwa loyalitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan secara Simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Dhaha Jaya Persada

Variabel Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Loyalitas Karyawan (X3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada PT Dhaha Jaya Persada. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4.19 dari hasil uji simultan (uji F) dengan nilai sig sebesar 0,000 dimana $< 0,05$ dan nilai $F_{hitung} (172,434) > F_{tabel} (2,755)$. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Beban kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Dhaha Jaya Persada. Beban kerja yang dikelola dengan baik, di mana tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kapasitas karyawan, dapat mengurangi stres dan kelelahan. Hal ini membuat karyawan lebih siap untuk berpartisipasi dalam kegiatan tambahan di luar tugas inti mereka, seperti membantu rekan kerja dan berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif. Ketika beban kerja tidak berlebihan, karyawan cenderung merasa lebih puas dan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan, yang meningkatkan OCB.

Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan juga memainkan peran kunci dalam meningkatkan OCB. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, merasa dihargai, dan melihat peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan karier cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Kepuasan kerja meningkatkan perasaan keterlibatan dan kepemilikan, yang mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang mendukung tujuan organisasi. Selain itu, loyalitas karyawan mencerminkan komitmen jangka panjang mereka terhadap perusahaan, yang memperkuat niat untuk membantu dan mendukung kolega serta berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, kepuasan kerja dan loyalitas yang tinggi secara langsung meningkatkan OCB dalam PT Dhaha Jaya Persada.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Dhaha Jaya Persada mengenai Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada PT Dhaha Jaya Persada dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (3,867) > t_{tabel} (1,670)$
2. Variabel Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada PT Dhaha Jaya Persada dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (11,933) > t_{tabel} (1,670)$
3. Variabel Loyalitas Karyawan (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada PT Dhaha Jaya Persada dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (5,810) > t_{tabel} (1,670)$
4. Variabel Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Loyalitas Karyawan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada PT Dhaha Jaya Persada dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} (172,434) > F_{tabel} (2,755)$

Daftar Referensi

Afuan, M., Bayu Putra, R., & Kumbara, V. B. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya Ss1. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 96–110. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i1.327>

- Aminudin, F., Zuhaena, F., Koesoemasari, D. S. P., Sumantri, E., Suveyandini, M., & Sundari, S. (2022). Pengaruh Locus of Control , Loyalitas Kerja, Kepuasan Kerja Dan Job Crafting Pada Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pt Slamet Langgeng Purbalingga. *Prosiding Seminar Nasional Feb Unikal*, 378–385.
- Charli, C. O., Sopali, M. F., & Zurwanty, R. H. (2022). Evaluasi Kinerja Karyawan Berdasarkan Career Development, Kemampuan Kerja dan Loyalitas Karyawan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1095. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.681>
- Dewi, N. Y. A., & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5643–5670.
- Fadhillah, A., Abdurrahman, D., & Assyofa, A. R. (2019). Pengaruh Kesimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal : Semantic Scholar*. https://www.semanticscholar.org/paper/Pengaruh-Kesimbangan-Kehidupan-Kerja-dan-Beban-Fadhillah-Abdurrahman/b52c25c5c5073de1ea3f25c4d08993f070dff54c?utm_source=direct_link
- Firmansyah, A., & Arianto, T. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pt. Mitra Bisnis Seluler Indosat Ooredoo Kota Bengkulu. (*JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4(1), 280–289. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4508>
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Susanto (ed.); 20th ed.). PT Bumi Aksara.
- Hermawan, N. K., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja pada ocb (organizational citizenship behavior) dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. *Akuntabel : Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 19(1), 181–188.
- Kadir, N., Sanusi, A., Manajemen, M., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). SEIKO: Journal of Management & Business Pengaruh Budaya Organisasi, Workload, dan Leader Member Exchange terhadap Kinerja Organisasi Melalui Organizational Citizenship Behaviour. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 245–259.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khotim Fadhli, & Nia Dwi Pratiwi. (2021). Pengaruh Digital Marketing, Kualitas Produk, Dan Emosional Terhadap Kepuasan Konsumenposkopi Zio Jombang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2.
- Larasati, G. (2020). PENGARUH TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP, JOB SATISFACTION, DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) Studi Pada Karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Kebumen. *Jurnal : STIE Putra Bangsa*, 4, 1–10.
- Mutiarni, R., & Hidayati, N. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Kantor Kecamatan Wilayah Utara Brantas , Kabupaten Jombang. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 1(1), 25–36. <https://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/JMD/article/view/257>
- Putra, I. P. A. K., & Sudibya, I. G. A. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(8), 4447–4474.
- Rivai, V., & Jauvani Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Cetakan Ke). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Manajemen*. Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*. Jakarta : Salemba Empat.
- Setyawati, E., Mulyawati, I., & Soecahyadi, S. (2022). Studi Kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) dengan Menggunakan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif. *Edukatif*:

- Jurnal Ilmu ...*, 4(1), 1030–1042.
- Sholikhah, C. I. R., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perusahaan Ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 291–301. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p291-301>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke). Alfabeta.
- Suma'mur. (2018). *Keselamatan Kerja & Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sunyoto, D. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB): dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Utomo, D., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pt. Hari Mukti Teknik. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 232. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v6i1.2382>
- Wanah, M., & Iqbal, M. (2020). THE EFFECT OF JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK MOTIVATION TO ORGANIZATIONALCITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TEACHERS IN SMAN 9 TANGERANG. *Dijemss*, 1(2), 235–248. <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>
- Yee, R. W. ., Yeung, A. C. ., & Cheng, T. . E. (2010). An empirical study of employee loyalty, service quality and firm performance in the service industry. *International Journal of Production Economic*, 124(1), 109–120. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2009.10.015>