

PENGARUH *JOB SATISFACTION*, *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*, DAN *JOB INVOLVEMENT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PT MUSTIKA DHARMAJAYA

Adrian Tanto Halim dan Wilma Laura Sahetapy
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
E-mail: adrian_tantohalim@yahoo.com

Abstrak— Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis terhadap pengaruh *job satisfaction*, *organizational commitment*, dan *job involvement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT Mustika Dharmajaya. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode simple random sampling. Jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini berjumlah 288 orang karyawan divisi produksi. Proses pengolahan data menggunakan program SPSS 23. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *job satisfaction*, *organizational commitment*, dan *job involvement* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan produksi di PT Mustika Dharmajaya.

Kata Kunci—*Job satisfaction*, *Organizational commitment*, *Job Involvement*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

I. PENDAHULUAN

Di seluruh negara berkembang, persaingan bisnis sangat kompetitif yang membuat seluruh perusahaan sulit untuk tetap bertahan hingga saat ini. Untuk menghadapi para kompetitor, perusahaan memerlukan karyawan yang dapat membantu perusahaan mencapai kesuksesan, karena pemanfaatan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan di setiap organisasi (Mearaj, 2010). Keadaan dimana karyawan melakukan tugas melampaui kewajiban formalnya disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Toga, Khayundi, & Mjoli, 2014).

Untuk meningkatkan OCB karyawan, perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi OCB tersebut. Faktor pertama merupakan pengaruh *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) terhadap OCB. Menurut Foote dan Tang (2008) yang meneliti karyawan dari Pennsylvania perkotaan, pedesaan Kentucky, dan Mississippi pantai pabrik manufaktur dari organisasi internasional yang menghasilkan produk - produk karbon aktif filtrasi. Beberapa peneliti menemukan adanya pengaruh *Organizational Commitment* (komitmen organisasional) terhadap OCB. Liu dan Cohen (2010) menemukan adanya pengaruh positif dari komitmen organisasi terhadap OCB karyawan perusahaan terbuka di Cina dimana karyawan tersebut berkomitmen terhadap perusahaannya karena mengaggap bahwa pekerjaannya penting dan memiliki rasa takut kehilangan atau mengubah pekerjaannya. Peneliti juga menemukan adanya pengaruh *Job Involvement*

(keterlibatan kerja) terhadap OCB. Saxena (2015) menemukan adanya pengaruh yang signifikan dari keterlibatan kerja terhadap OCB diantara 150 karyawan jasa dan manufaktur di India.

PT Mustika Dharmajaya merupakan salah satu perusahaan sepatu yang berada di Surabaya. Perusahaan ini memproduksi sepatu dengan merek New Era dalam berbagai jenis model sepatu seiring perkembangan *trend*. PT Mustika Dharmajaya telah ada sejak tahun 1994 dan masih dapat bertahan hingga saat ini meskipun telah banyak perusahaan sepatu yang telah bangkrut atau tidak dapat bertahan di Indonesia.

Permasalahan PT Mustika Dharmajaya yang masih ada hingga saat ini yang disebabkan oleh rendahnya OCB pada perusahaan. Salah satu masalah utama dari PT Mustika Dharmajaya adalah kurangnya hasil produksi yang dihasilkan dari hasil yang ditargetkan sehingga mengakibatkan beberapa karyawan untuk lembur agar dapat mengejar target produksi. Hal tersebut terjadi karena produktivitas karyawan yang mulai menurun setelah jam istirahat yaitu pada pukul 12.00. Permasalahan ini diidentifikasi sebagai permasalahan akibat rendahnya *civic virtue* pada karyawan (salah satu dimensi dari OCB) karena karyawan masih kurang memberikan perhatian terhadap produktivitas perusahaan. Permasalahan lain yang muncul di perusahaan diidentifikasi sebagai permasalahan akibat rendahnya *conscientiousness* (salah satu dimensi dari OCB) karena beberapa karyawan tampaknya sering melanggar peraturan pada saat tidak ada yang mengawasi mereka. Hal ini terbukti dari kebiasaan beberapa karyawan yang sering beristirahat sebelum waktu istirahat yang telah ditentukan perusahaan.

Karyawan produksi pada PT Mustika Dharmajaya memiliki *job satisfaction* yang baik yang tercerminkan dari kepuasan mereka terhadap sesama rekan kerja. Seluruh karyawan produksi yang bekerja di PT Mustika Dharmajaya (yang terletak di Jl. Raya Industri No. 678, Kecamatan Sedati, Sidoarjo, Surabaya) terjalin hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja (seperti saling membantu ketika melakukan pekerjaannya, terdapat komunikasi yang baik ketika bekerja, dan lain-lain) sehingga mereka saling menghormati dan menahragai kepada seluruh rekan kerja mereka. Karyawan produksi pada PT Mustika Dharmajaya juga memiliki *organizational commitment* yang baik karena terdapat sangat banyak karyawan produksi yang setia untuk bekerja di PT Mustika Dharmajaya. Hal tersebut tercerminkan dari beberapa

karyawan produksi PT Mustika Dharmajaya yang telah bekerja di PT Mustika Dharmajaya lebih dari 15 tahun dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Karyawan produksi pada PT Mustika Dharmajaya juga memiliki *job involvement* yang baik karena banyaknya karyawan produksi yang bersedia untuk lembur agar dapat memenuhi target produksi PT Mustika Dharmajaya meskipun hal tersebut tidak diwajibkan oleh perusahaan.

Dari masalah - masalah OCB tersebut dan fenomena-fenomena *job satisfaction*, *organizational commitment*, dan *job involvement*, dapat diketahui bahwa karyawan produksi memiliki tingkat *job satisfaction*, *organizational commitment*, dan *job involvement* yang tinggi, dan memiliki OCB yang cukup rendah. Oleh karena itu dibutuhkan penelitian apakah *job satisfaction*, *organizational commitment*, dan *job involvement* mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan produksi yang sedang bekerja di PT Mustika Dharmajaya sehingga perusahaan tersebut dapat meningkatkan OCB karyawannya. Peningkatan OCB PT Mustika Dharmajaya diharapkan dapat meningkatkan dan menstabilkan kinerja para karyawan

Organ (1988) mengusulkan pengkategorian OCB dibagi menjadi 5 indikator atau dimensi (Muthuraman & Al-Haziazi, 2017), yaitu:

1. *Altruism*: seluruh perilaku *discretionary* dari karyawan dalam bentuk membantu anggota lain dari organisasi dalam tugas-tugas khusus mereka atau dalam masalah yang relevan secara organisasi.
2. *Civic virtue*: perilaku yang menunjukkan perhatian yang bertanggung jawab atas citra dan kesejahteraan organisasi.
3. *Conscientiousness*: perilaku sukarela yang ditunjukkan oleh anggota organisasi yang melampaui peran minimum yang diperlukan dari mereka dalam hal-hal tertentu.
4. *Sportmanship*: kemampuan untuk mentoleransi, menolak, dan mencegah hal - hal negatif yang tidak dapat dihindari dan yang timbul dari pekerjaan.
5. *Courtesy* termasuk perilaku, yang fokus pada pencegahan masalah dan mengambil langkah yang diperlukan untuk mengurangi efek masalah tersebut di masa depan.

Indikator *job satisfaction* yang digunakan pada penelitian ini hanya menggunakan beberapa subskala dari JSS karena peneliti menganggap hanya sebagian dari subskala JSS yang dapat dianggap relevan untuk mengukur *job satisfaction* karyawan pada suatu organisasi. Indikator *job satisfaction* tersebut adalah (Hertanto, 2011):

1. Kepuasan terhadap rekan kerja: Pegawai merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.
2. Kesempatan promosi: Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.
3. Kepuasan terhadap imbalan: Dimana pegawai merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan pegawai lain yang bekerja di organisasi itu.
4. Kepuasan terhadap supervisi Atasan: Pegawai merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.

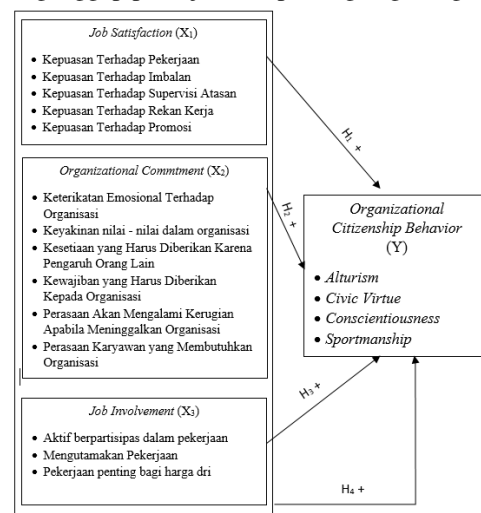
5. Kepuasan terhadap pekerjaan: Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai itu sendiri.

Indikator *Organizational Commitment* pada penelitian ini adalah (Allen & Meyer, 1997 dalam Sukanto *et al.*, 2017):

1. Keterikatan emosional terhadap organisasi: Karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama
2. Keyakinan nilai - nilai perusahaan: Karyawan memandang bahwa komitmen terjadi karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas - aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan
3. Kesetiaan yang harus diberikan karena pengaruh orang lain: Karyawan terus bekerja untuk organisasi disebabkan oleh tekanan dari pihak lain untuk terus bekerja dalam organisasi tersebut.
4. Kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi: Komitmen yang ada dalam diri karyawan disebabkan oleh kewajiban - kewajiban pekerjaan karyawan terhadap organisasi.
5. Perasaan akan mengalami kerugian apabila meninggalkan organisasi: Kekuatan kecenderungan seseorang karyawan untuk tetap bekerja di suatu organisasi karena karyawan tersebut tidak memiliki alternatif lain.
6. Perasaan karyawan yang membutuhkan organisasi: Karyawan tetap bekerja dalam organisasi karena karyawan mengakumulasi manfaat yang lebih yang akan mencegah karyawan mencari pekerjaan lain.

Indikator *job involvement* adalah (Saleh & Hosek, 1976 dalam Umamit 2016):

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan: Menunjukkan individu terlibat dan perhatian terhadap pekerjaannya
2. Mengutamakan pekerjaan: Menunjukkan individu yang akan selalu berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam kehidupannya dan pantas untuk diutamakan.
3. Pekerjaan penting bagi harga diri: Menunjukkan individu menganggap pekerjaan itu penting bagi harga diri.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Organ, 1988 dalam Muthuraman & Al-Hazi, 2017; Hertanto, 2011; Sukanto *et al.*, 2014; dan Saleh & Hosek, 1976 dalam Umamit, 2016

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. H₁: Terdapat pengaruh signifikan antara *Job Satisfaction*, terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan produksi di PT Mustika Dharmajaya
2. H₂: Terdapat pengaruh signifikan antara *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan produksi di PT Mustika Dharmajaya
3. H₃: Terdapat pengaruh signifikan antara *Job Involvement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan produksi di PT Mustika Dharmajaya
4. H₄: Terdapat pengaruh signifikan antara *Job Satisfaction*, *Organizational Commitment*, dan *Job Involvement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan produksi di PT Mustika Dharmajaya

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang akan menganalisis *Job Satisfaction*, *Organizational Commitment*, dan *Job Involvement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan produksi di PT Mustika Dharmajaya.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi PT Mustika Dharmajaya yang pada saat ini sedang berkerja di Jl. Raya Industri No. 678, Kecamatan Sedati, Sidoarjo, Surabaya yang berjumlah 1020 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* dimana responden dipilih secara acak dari seluruh populasi penelitian. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Yamane (1967). Jumlah minimal sampel yang diambil adalah sebanyak 288 responden. mayoritas responden merupakan karyawan produksi yang telah bekerja di PT Mustika Dharmajaya lebih dari 1 tahun tetapi terdapat beberapa reponden yang merupakan karyawan yang telah bekerja kurang dari 1 tahun

Metode dan Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan instrumen penelitian berupa angket. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala interval dimana karyawan produksi PT Mustika Dharmajaya diberikan pernyataan dan responden akan memberikan pendapat mereka terhadap pernyataan tersebut. Penelitian ini juga menggunakan skala *likert* dalam menjawab pernyataan

Teknik Analisis Data

Pengujian ini menggunakan bantuan program *SPSS for windows 23.0*. Teknik pengolahan data menggunakan: uji validitas; uji reliabilitas; analisis deskriptif; uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas); analisis regresi liner berganda; koefisien determinasi; dan uji hipotesis (Uji *t* dan Uji *F*).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1

Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Job Satisfaction	X _{1.1}	0.375	0.116	Valid
	X _{1.2}	0.323	0.116	Valid
	X _{1.3}	0.496	0.116	Valid
	X _{1.4}	0.420	0.116	Valid
	X _{1.5}	0.477	0.116	Valid
	X _{1.6}	0.452	0.116	Valid
	X _{1.7}	0.512	0.116	Valid
	X _{1.8}	0.569	0.116	Valid
	X _{1.9}	0.462	0.116	Valid
	X _{1.10}	0.428	0.116	Valid
	X _{1.11}	0.451	0.116	Valid
	X _{1.12}	0.502	0.116	Valid
Organizational Commitment	X _{2.1}	0.335	0.116	Valid
	X _{2.2}	0.522	0.116	Valid
	X _{2.3}	0.518	0.116	Valid
	X _{2.4}	0.561	0.116	Valid
	X _{2.5}	0.558	0.116	Valid
	X _{2.6}	0.508	0.116	Valid
	X _{2.7}	0.400	0.116	Valid
	X _{2.8}	0.356	0.116	Valid
	X _{2.9}	0.458	0.116	Valid
	X _{2.10}	0.522	0.116	Valid
	X _{2.11}	0.405	0.116	Valid
Job Involvement	X _{3.1}	0.475	0.116	Valid
	X _{3.2}	0.512	0.116	Valid
	X _{3.3}	0.497	0.116	Valid
	X _{3.4}	0.461	0.116	Valid
	X _{3.5}	0.382	0.116	Valid
	X _{3.6}	0.519	0.116	Valid
	X _{3.7}	0.452	0.116	Valid
	X _{3.8}	0.530	0.116	Valid
	Y ₁	0.540	0.116	Valid
	Y ₂	0.571	0.116	Valid
	Y ₃	0.591	0.116	Valid
	Y ₄	0.560	0.116	Valid
	Y ₅	0.544	0.116	Valid
	Y ₆	0.623	0.116	Valid
	Y ₇	0.516	0.116	Valid
	Y ₈	0.419	0.116	Valid
Y ₉	0.514	0.116	Valid	
Y ₁₀	0.470	0.116	Valid	
Y ₁₁	0.588	0.116	Valid	
Y ₁₂	0.516	0.116	Valid	
Y ₁₃	0.482	0.116	Valid	
Y ₁₄	0.572	0.116	Valid	
Y ₁₅	0.603	0.116	Valid	
Y ₁₆	0.618	0.116	Valid	

Berdasarkan pengujian yang dilakukan pada tabel 4.3, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan pada penelitian ini merupakan *valid* karena koefisien korelasi data (r hitung) setiap pernyataan lebih besar dibandingkan dengan koefisien tabel (r tabel) sehingga tidak ada pernyataan yang perlu dihilangkan.

Tabel 2.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Job Involvement	0.827	Reliabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Organizational Commitment	0.834	Reliabel
Job Involvement	0.789	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior	0.890	Reliabel

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah reliabel karena seluruh nilai Cronbach's Alpha yang dimiliki oleh masing- masing variabel lebih besar dari nilai kritisnya yaitu 0.60.

Analisis Deskriptif

Tabel 3

Deskriptif Jawaban Responden

Variabel	Indikator	Mean	Keterangan
Job Satisfaction	X1.1	4.08	Baik
	X1.2	4.35	Sangat baik
	X1.3	4.14	Baik
	X1.4	3.94	Baik
	X1.5	3.86	Baik
	X1.6	3.82	Baik
	X1.7	3.55	Baik
	X1.8	3.96	Baik
	X1.9	4.06	Baik
	X1.10	4.15	Baik
	X1.11	4.27	Sangat baik
	X1.12	4.12	Baik
Organizational Commitment	Keseluruhan	4.02	Baik
	X2.1	3.72	Baik
	X2.2	3.85	Baik
	X2.3	3.88	Baik
	X2.4	3.94	Baik
	X2.5	3.64	Baik
	X2.6	3.60	Baik
	X2.7	4.08	Baik
	X2.8	3.90	Baik
	X2.9	3.22	Cukup baik
	X2.10	3.23	Cukup baik
Job Involvement	X2.11	3.46	Baik
	Keseluruhan	3.68	Baik
	X3.1	4.07	Baik
	X3.2	4.16	Baik
	X3.3	4.16	Baik
	X3.4	4.22	Baik
	X3.5	4.07	Baik
	X3.6	4.20	Baik
	X3.7	3.95	Baik
	X3.8	3.73	Baik
	Keseluruhan	4.07	Baik
Organizational Citizenship Behavior	Y1	4.02	Baik
	Y2	3.85	Baik
	Y3	3.76	Baik
	Y4	3.83	Baik
	Y5	4.12	Baik
	Y6	4.01	Baik
	Y7	4.23	Baik
	Y8	4.23	Baik
	Y9	4.17	Baik
	Y10	4.12	Baik
	Y11	3.97	Baik
	Y12	3.90	Baik
	Y13	4.13	Baik
	Y14	3.79	Baik

Variabel	Indikator	Mean	Keterangan
Job Satisfaction	Y15	3.95	Baik
	Y16	3.98	Baik
	Keseluruhan	4.01	Baik

Pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* karyawan PT Mustika Dharmajaya merupakan baik dengan nilai rata-rata 4.02. Pernyataan tertinggi pada variabel *job satisfaction* merupakan pernyataan “karyawan percaya bahwa kerja sama yang baik, akan membuat pekerjaan terselesaikan dengan baik“ dengan nilai rata-rata 4.35, sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan produksi PT Mustika Dharmajaya merasa puas terhadap rekan kerja yang mereka miliki di PT Mustika Dharmajaya pada saat ini. Pernyataan terendah merupakan pernyataan “karyawan merasa tunjangan yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaannya pada saat ini” dengan nilai rata-rata 3.55, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa karyawan produksi PT Mustika Dharmajaya yang belum puas terhadap tunjangan yang diberikan.

Pada variabel *organizational commitment* karyawan PT Mustika Dharmajaya merupakan baik dengan nilai rata-rata 3.68. Pernyataan tertinggi pada tersebut merupakan pernyataan “karyawan merasa masih memiliki kewajiban di PT Mustika” dengan nilai rata-rata 4.08, sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan produksi PT Mustika Dharmajaya tetap berkomitmen kepada PT Mustika Dharmajaya karena masih memiliki kewajiban yang harus diberikan kepada perusahaan tersebut. Pernyataan terendah merupakan pernyataan “karyawan merasa tidak dapat bekerja di perusahaan lain” dengan nilai rata-rata 3.22, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa karyawan produksi PT Mustika Dharmajaya yang tidak merasa kesulitan meninggalkan PT Mustika Dharmajaya.

Pada variabel *job involvement* PT Mustika Dharmajaya merupakan baik dengan nilai rata-rata 4.07. Pernyataan tertinggi variabel tersebut merupakan pernyataan “karyawan selalu bekerja tepat pada waktunya” dengan nilai rata-rata 4.22, sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT Mustika Dharmajaya mengutamakan pekerjaannya dengan selalu bekerja tepat pada waktunya. Pernyataan terendah merupakan pernyataan “karyawan merasa malu apabila melakukan kesalahan pada saat bekerja” dengan nilai rata-rata 3.73, sehingga dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan produksi PT Mustika Dharmajaya tidak merasa menyesal apabila melakukan kesalahan pada saat bekerja.

Pada variabel OCB karyawan PT Mustika Dharmajaya merupakan baik dengan nilai rata-rata 4.01. Pernyataan tertinggi pada variabel tersebut merupakan pernyataan “karyawan selalu datang lebih awal sehingga siap bekerja pada jadwalnya” dan “karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh atasan” dengan nilai rata-rata 4.23, sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT Mustika Dharmajaya memiliki kepedulian terhadap organisasi (*civic virtue*) yang baik sehingga membuat mayoritas karyawan produksi PT Mustika Dharmajaya untuk selalu datang lebih awal mempersiapkan kerja agar dapat memulai pekerjaannya sesuai dengan jadwalnya, dan memiliki perilaku sukarela yang melampaui persyaratan dasar pekerjaan

(*conscientiousness*) sehingga membuat mayoritas karyawan produksi PT Mustika Dharmajaya menjalankan setiap tugas yang diberikan oleh atasan dengan sebaik-baiknya. Pernyataan terendah pada tabel 4.8 merupakan pernyataan “karyawan bersedia untuk menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat” dengan nilai rata-rata 3.76, sehingga dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan produksi PT Mustika Dharmajaya masih memiliki kepedulian terhadap rekan kerja (*altruism*) yang rendah dibandingkan dimensi OCB lainnya karena masih terdapat beberapa karyawan produksi perusahaan tersebut yang tidak bersedia untuk menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4

Uji Normalitas

Variabel	Skewness	Kurtosis	zSkewness	zKurtosis
Job Satisfaction	0.106	0.509	0.73	1.76
Organizational Commitment	-0.164	-0.316	-1.14	-1.09
Job Involvement	0.179	-0.224	1.24	-0.77
Organizational Citizenship Behavior	-0.015	0.360	-0.10	1.25

Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa data yang dikumpulkan berdistribusi normal karena seluruh nilai statistik *Skewness* dan *Kurtosis* dari seluruh variabel tidak lebih dari ± 1.96 ($-1.96 < z < 1.96$).

Tabel 5

Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Job Satisfaction	0.055
Organizational Commitment	0.060
Job Involvement	0.354

Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak heteroskedastisitas di antara variabel independen seluruh nilai signifikan dari seluruh variabel lebih dari 0.05 sehingga persamaan regresi berganda yang terbentuk dapat digunakan untuk peramalan.

Tabel 6

Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Job Satisfaction	0.683	1.463
Organizational Commitment	0,771	1.296
Job Involvement	0,736	1.580

Dari tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi antara variabel independen atau tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel independen karena nilai *tolerance* dari seluruh variabel lebih dari 0.01 dan seluruh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari seluruh variabel kurang dari 10, sehingga persamaan regresi berganda yang terbentuk dapat digunakan untuk peramalan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui apakah komponen variabel *brand awareness* (X_1)

dan *brand image* (X_2) berpengaruh terhadap keputusan pembelian (Y) pada siswa SMA.

Tabel 7

Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	0.497	0.010
Job Satisfaction	0.286	0.000
Organizational Commitment	0,178	0.000
Job Involvement	0.418	0.000

Model persamaan regresi yang terbentuk yaitu:

$$Y = 497 + 0,286X_1 + 0,1781X_2 + 0,418X_3 \quad (1)$$

1. Dari persamaan regresi tersebut, terlihat bahwa koefisien *Job Satisfaction* (X_1) adalah 0.286, sehingga menunjukkan bahwa setiap peningkatan *job satisfaction* karyawan produksi PT Mustika Dharmajaya maka OCB (Y) karyawan tersebut akan meningkat sebesar 28.6% dengan asumsi nilai variabel tetap
2. Dari persamaan regresi tersebut, terlihat bahwa koefisien *Organizational Commitment* (X_2) adalah 0.178, sehingga menunjukkan bahwa setiap peningkatan *organizational commitment* karyawan produksi PT Mustika Dharmajaya maka OCB (Y) karyawan tersebut akan meningkat sebesar 17.8% dengan asumsi nilai variabel lainnya tetap
3. Dari persamaan regresi tersebut, terlihat bahwa koefisien *Job Involvement* (X_3) adalah 0.418, sehingga menunjukkan bahwa setiap peningkatan keterlibatan kerja karyawan produksi PT Mustika Dharmajaya maka OCB (Y) karyawan tersebut akan meningkat sebesar 41.8% dengan asumsi nilai variabel lainnya tetap
4. Melalui persamaan regresi tersebut, terlihat bahwa konstanta bernilai 0.497 sehingga apabila tidak terjadi peningkatan pada *job satisfaction*, *organizational commitment*, dan *job involvement* pada karyawan produksi PT Mustika Dharmajaya, maka nilai OCB sebesar 0.497

Koefisien Determinasi

Tabel 8

Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,744	0,554	0,549	0.26

Dari tabel 4.13, dapat disimpulkan bahwa nilai determinasi koefisien hanya sebesar 0.549 yang berarti variabel *Job Satisfaction*, *Organizational Commitment*, dan *Job Involvement* hanya menerangkan 54.9 % dari OCB PT Mustika Dharmajaya sedangkan sisanya (45.1%) dijelaskan oleh variabel yang lain.

Uji Hipotesis

Tabel 11

Uji t

Model	B	Sig.
Job Satisfaction	0.286	0.000
Organizational Commitment	0,178	0.000
Job Involvement	0.418	0.000

Tabel di atas menunjukkan hasil analisis uji *t* berikut ini:

1. *Job Satisfaction*
Job Satisfaction mempengaruhi OCB karena nilai signifikan kurang dari 0.005, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. *Organizational Commitment*

Organizational Commitment mempengaruhi OCB karena nilai signifikan kurang dari 0.005, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. *Job Involvement*

Job Involvement mempengaruhi OCB karena nilai signifikan kurang dari 0.005, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 12

Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	23.953	3	7.984	117,381	0,000

Dari tabel 4.15, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel (*Job Satisfaction*, *Organizational Commitment*, dan *Job Involvement*) mempengaruhi OCB karyawan produksi PT Mustika Dharmajaya, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan oleh peneliti, maka kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian adalah:

1. *Job Satisfaction* pada karyawan produksi PT Mustika Dharmajaya mempengaruhi *Orgaizational Citizenship Behavior* karyawan tersebut. Pengaruh tertinggi dari *Job Satisfaction* adalah kerja sama yang baik antar karyawan dengan nilai rata-rata 4.35.
2. *Organizational Commitment* pada karyawan produksi PT Mustika Dharmajaya mempengaruhi *Orgaizational Citizenship Behavior* karyawan tersebut. Pengaruh tertinggi dari *Organizational Commitment* adalah kewajiban karyawan yang harus diberikan kepada perusahaan dengan nilai rata-rata 4.08.
3. *Job Involvement* pada karyawan produksi PT Mustika Dharmajaya mempengaruhi *Orgaizational Citizenship Behavior* karyawan tersebut. Pengaruh tertinggi dari *Job Involvement* adalah ketepatan waktu pada saat bekerja dengan nilai rata-rata 4.22
4. *Job Satisfaction*, *Organizational Commitment*, dan *Job Involvement* pada karyawan produksi PT Mustika Dharmajaya memengaruhi OCB karyawan tersebut sebesar 54.9% sedangkan sisanya (45.1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. OCB tertinggi dalam penelitian ini adalah perilaku karyawan yang selalu datang lebih awal untuk mempersiapkan pekerjaan mereka (*civic virtue*) dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh atasan (*conscientiousness*)

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan oleh peneliti, maka saran yang dapat peneliti berikan kepada PT Mustika Dharmajaya adalah:

1. Membuat fasilitas baru yang dapat digunakan oleh seluruh anggota perusahaan (seperti kantin, koperasi, dan sarana ibadah) sehingga kepuasan karyawan terhadap pemberian imbalan dari perusahaan dapat meningkat
2. Meningkatkan perasaan kekeluargaan di dalam diri karyawan produksi dengan cara seperti mengadakan

acara kumpul bersama (*employee gathering*) setiap tahun, membuat grup kecil didalam perusahaan (seperti grup untuk mendukung orang-orang yang ingin berhenti merokok), dan membuat program *mentoring* sehingga karyawan sulit untuk keluar dari perusahaan

3. Mempertegas peraturan kerja yang diberikan kepada karyawan produksi dengan tidak memaklumi seluruh kesalahan yang dilakukan oleh karyawan sehingga dapat meningkatkan sikap tanggung jawab karyawan produksi dan dapat menyesali kesalahan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Footte, D. A., & Tang, T. L. (2008). Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB). *Management Decision*, 46(6), 933–947.

Hertanto, E. (2011). *Pengaruh stressor, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Putera Dharma Industri Pulogadung Jakarta Timur* (Master’s thesis). Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”, Yogyakarta, Indonesia.

Liu, Y., & Cohen, A. (2010). Values, commitment, and OCB among Chinese employees. *International Journal of Intercultural Relations*, 34(5), 493–506. doi:10.1016/j.ijintrel.2010.05.001

Muthuraman, S., & Al-Haziazi, M. (2017). Examining the factors of organizational citizenship behavior with reference to corporate sectors in sultanate of Oman. *International Review of Management and Marketing*, 7(1), 413–422.

Mearaj, A. (2010). *Organizational citizenship behavior inside Bahraini Organization*. (Master’s thesis), Open University, Malaysia.

Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, New Zealand: Lexington Books,

Saxena, S., & Saxena, R. (2015). Impact of job involvement and organizational commitment on organizational citizenship behavior. *International Journal of Management Business Research*, 5(1), 19–30

Saleh, S. D., & Hosek, J. (1976). Job Involvement: Concepts and Measurements. *Academy of Management Journal*, 19(2), 213–224. doi:10.2307/255773

Sukamto, H., Junarto, Y., Kaihatu, T. S., & Kartika, E. W. (2014). Analisa pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan terhadap turnover intention di dragon star Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. 2(2)

Toga, R., Khayundi, D. A., & Mjoli, T. Q. (2014). The Impact of Organizational Commitment and Demographic Variables on Organisational Citizenship Behavior. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(2), 643–650.

Umamit, M. (2016). *Hubungan Stres Kerja dengan Keterlibatan Kerja pada Karyawan* (Master’s Thesis). Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, Indonesia