

Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT.XYZ

Chefia Ratih Gurnidah dan Estu Mahanani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Jakarta

e-mail: chefia.ratih.gurnidah@upi-yai.ac.id¹, estu.mahanani@upi-yai.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. XYZ. Penelitian ini menggunakan data primer dan skunder dengan pendekatan kuantitatif. Instrumen penelitian ini menggunakan sampel yang digunakan *Proposive sampling* dengan kriteria dan jumlah sampel sebanyak 74 responden menggunakan rumus slovin dengan Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner menggunakan skala likert. Dalam penelitian ini menggunakan Teknik analisis Structural Equation Modeling – Partial Least Structural (SEM-PLS) dengan software SmartPLS 4.0 berdasarkan hasil data Pengujian Hipotesis bahwa Kepuasan Kerja Tidak Berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Kompetensi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Kepuasan kerja, Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja memiliki dampak sebesar 74.4 % terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. XYZ

KataKunci : Kepuasan Kerja, Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction, job competence, work motivation on organizational citizenship behavior in employees of PT XYZ. The sample used Proposive sampling with criteria and a sample size of 74 respondents using the slovin formula with data collection techniques through distributing questionnaires using a Likert scale. In this study using the Structural Equation Modeling - Partial Least Structural (SEM-PLS) analysis technique with SmartPLS 4.0 software based on the results of hypothesis testing data that Job Satisfaction has no significant effect on Organizational Citizenship Behavior, Job Competence has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior, Work Motivation has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior. PT. XYZ has an impact of 74.4% on Organizational Citizenship Behavior on employees of PT. XYZ PT. XYZ in the HRD division, which is 280 employees.

Keywords: Job Satisfaction, Job Competence, Work Motivation, Organizational Citizenship Behavior.

1. PENDAHULUAN

Industri perbankan di Indonesia merupakan industri potensial yang terus mengalami pertumbuhan. CNBCIndonesia.com mencatat bahwa per Maret 2023, berbagai aspek yang menggambarkan kondisi industri perbankan berada pada kategori baik. Kredit perbankan pada Maret 2023 mengalami pertumbuhan sebesar 9,93% dari tahun 2022 hingga mencapai angka Rp 6.445 triliun. Pada Maret 2023, likuiditas industri perbankan juga berada pada level yang memadai dan bahkan tumbuh jauh di atas ambang ketentuan yaitu sebesar 50% untuk rasio alat likuid non-core deposit, serta 10% untuk rasio alat likuid DPK. Kondisi ini juga didukung dengan penurunan risiko pasar perbankan sebesar 1,44% jauh di bawah threshold 20% (Febrianto, 2021)

Kepuasan kerja merupakan suatu hubungan atau keadaan yang di miliki setiap karyawan Ketika karyawan merasakan puas melakukan pekerjaan tersebut, biasanya kepuasan kerja menciptakan suatu hasil yang cenderung baik dengan kualitas kerja yang di dapat, biasanya kepuasan kerja di wakili dengan adanya pengalaman dan skill yang dimiliki mereka cenderung bekerja sesuai dengan perasaan. Menurut

Pekerjaan dengan adanya kepuasan menghasilkan suatu kinerja yang bagus apabila di tambah dengan adanya kompetensi yang mempunyai setiap karyawan, kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki setiap karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan bidangnya dan keterampilan yang dimiliki, pengetahuan yang selalu didukung seiringan dengan sikap pekerjaan yang menuntut untuk selalu melakukan pekerjaannya merumuskan suatu visi-misi serta strategi dengan memperoleh sesuatu yang di capai.

Untuk mencapai kepuasan kerja dan kompetensi yang sesuai dengan bidang dan keterampilan, seseorang membutuhkan motivasi. Motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri manusia, yang mendorong individu tersebut untuk mengambil tindakan dan membuat Suatu faktor psikologis yang dimiliki setiap SDM yang ada di perusahaan, untuk itu perusahaan selalu memberikan sebagian motivasi bagi setiap

karyawan seperti Memberikan apresiasi, peluang untuk meraih prestasi, pekerjaan yang memiliki makna, dan juga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi setiap karyawan, merupakan bentuk-bentuk motivasi

OCB di sebut sebagai perilaku yang melakukan tanpa pamrih dengan tidak mengharapkan apapun, namun lebih berorientasi pada kesejahteraan perusahaan, jika dalam lingkungan pekerjaan ada sikap memiliki *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang positif dapat bermanfaat untuk menunjang kinerja seseorang seiringan dengan pertumbuhan organisasi yang sangat positif. Namun biasanya sikap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) ini tertanam karena adanya dorongan motivasi kerja, dan suatu karyawan memiliki kompetensi pada suatu pekerjaan tersebut..

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian, berkaitan dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB), didapatkan bahwa perilaku OCB terkadang ditemukan pada individu karyawan PT. XYZ. Pada divisi HRD Perilaku OCB ini tergambar dari sikap menolong antar karyawan dalam satu divisi tanpa mengharapkan balasan apapun dan semata-mata bertujuan untuk mempercepat dan melancarkan pekerjaan. karyawan yang belum bersedia bekerja lebih waktu kerja yang ditentukan.

Adapun berkaitan dengan kepuasan kerja, hasil wawancara pra penelitian menunjukkan bahwa terdapat permasalahan pada kepuasan kerja karyawan pada divisi HRD di PT. XYZ yang menarik untuk diteliti. Karyawan PT. XYZ menyampaikan bahwa nilai kepuasan kerja yang di hitung dari range 1-10 pada PT. XYZ adalah sebesar 7,5. Angka ini disebabkan karena karyawan mudah merasa bosan dan terkadang terjadi penumpukan pekerjaan yang menyebabkan *overload*.

Berkaitan dengan kompetensi, wawancara pra penelitian yang dilakukan dengan karyawan pada divisi HRD di PT. XYZ memberikan hasil bahwa terdapat permasalahan pada variabel kompetensi karyawan di PT. XYZ. Karyawan menyebutkan bahwa karyawan tidak memiliki kompetensi awal yang cukup memadai untuk menjalankan tugasnya dikarenakan tidak memiliki latar belakang pendidikan atau jurusan kuliah yang sejalan dengan jabatan dan pekerjaannya saat ini.

Permasalahan motivasi pada karyawan pada divisi HRD di PT. XYZ dimana hasil wawancara pra penelitian terhadap karyawan mendapatkan hasil bahwa karyawan merasa belum memiliki motivasi yang maksimal. Hal ini dikarenakan kurang memadainya *reward* atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara individu. Karyawan PT. XYZ merasa kurang mendapatkan pujian serta apresiasi dari atasannya yang menyebabkan belum maksimalnya motivasi yang dimiliki karyawan.

Permasalahan pada *organizational citizenship behaviour* (OCB), Kepuasan Kerja, Kompetensi kerja, serta Motivasi Kerja terlihat dari angka turnover intention atau perputaran karyawan pada PT. XYZ yang cenderung mengalami kenaikan setiap tahunnya sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Tingkat Turnover Intention Karyawan PT. XYZ

Tahun	2020	2021	2022
Tingkat Perputaran Karyawan	9,10%	9,78%	27,45%

Sumber: Dokumentasi peneliti (2023)

Dari tabel di atas, terlihat bahwa tingkat niat untuk berhenti (turnover intention) karyawan PT. XYZ cukup tinggi dan terus meningkat setiap tahun. Oleh karena itu, hasil wawancara dan dokumentasi pra-penelitian menunjukkan adanya fenomena permasalahan terkait sikap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dari karyawan PT. XYZ, serta variabel-variabel yang memengaruhinya, seperti kepuasan kerja, kompetensi, dan motivasi. Dengan dasar latar belakang ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada PT. XYZ”.

2. LANDASAN TEORI

Tinjauan Teori

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan

perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), agar keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

Tugas) Fungsi pengelolaan SDM (Tsauri, 2013) dalam (Estu Mahanani et.al, 2022) meliputi:

1. Meningkatkan kepuasan kerja maksudnya melakukan pekerjaan manusia memiliki batas kejenuhan terhadap pekerjaan maka dari itu perusahaan harus memperhatikan apa yang diinginkan karyawan dan psikisnya agar karyawan lebih bersemangat lagi dalam bekerja.
2. Disiplin kerja maksudnya jika ingin mendapat kesuksesan maka karyawan harus belajar mengatur waktunya dan mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan agar dapat mencapai tujuan.
3. Produktivitas kerja maksudnya memanfaatkan sumber daya yang ada waktu dan tenaga secara efektif dan efisien.
4. Motivasi kerja maksudnya ada dorongan dalam diri karyawan untuk lebih bersemangat bekerja.
5. Promosi kerja maksudnya setiap hasil kerja karyawan harus di apresiasi apakah itu berupa kenaikan gaji, jabatan ataupun penghargaan kepada karyawan.

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Teori (Lestari & Ghaby, 2018) Perilaku organisasi (*organizational citizenship behavior*) (OCB) merujuk pada tindakan sukarela yang tidak termasuk dalam tanggung jawab formal seorang karyawan, namun turut mendukung operasional organisasi dengan efektif. Organisasi menghendaki dan memerlukan karyawan yang bersedia melaksanakan tugas-tugas yang tidak

tercantum dalam deskripsi pekerjaan resmi mereka. ,(Najih & Mansyur, 2022) OCB (*organizational citizenship behavior*) ditemukan sebagai tindakan sukarela atau inisiatif untuk memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan. Meskipun tidak diakui sebagai bagian dari sistem penghargaan formal, namun kontribusi OCB sangat membantu organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Pandangan serupa juga disampaikan oleh (Vipraprastha et al., 2018), dimana OCB diartikan sebagai perilaku inisiatif individu yang tidak termasuk dalam deskripsi tugas formal, namun dilakukan secara sukarela tanpa memerlukan imbalan, dengan tujuan membantu mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Adawiyah et al., 2022) OCB merupakan tindakan sukarela, bukan hasil paksaan, yang bertujuan untuk mengutamakan kepentingan organisasi dengan memberikan kepuasan kepada karyawan atau berkontribusi pada kemajuan perusahaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perbedaan mengenai suatu hal yang dapat di peroleh dan apa yang di diharapkan, semakin rendah kesenjangan antara keduanya, maka hal itu menunjukkan bahwa individu merasa puas dengan pekerjaannya (Purwanto et al., 2021)

Menurut (Hasibuan, 2017) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang mencerminkan rasa sayang dan cinta terhadap pekerjaan. individu terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya secara keseluruhan. Keadaan emosional atau sikap Menurut (Afandi, 2018:73) Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, yang mencakup sejumlah perasaan yang dirasakan oleh pegawai mengenai sejauh mana pekerjaan mereka dianggap menyenangkan atau tidak. Menurut (Mangkunegara, 2013), Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaan dan kondisi dirinya. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, perlu memperhatikan batas kejenuhan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja, seorang karyawan akan merasa puas jika hasil pekerjaan mereka mencapai atau melebihi harapan

Kompetensi Kerja

(Edy, 2016) sebagai kemampuan yang didasarkan pada kombinasi keterampilan dan pengetahuan, didukung oleh sikap kerja, dan penerapannya dalam menjalankan tugas dan pekerjaan di lingkungan kerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Mengartikan kompetensi sebagai kemampuan individu untuk secara akurat melaksanakan suatu pekerjaan dan memiliki keunggulan yang berlandaskan pada aspek-aspek yang mencakup pengetahuan, keahlian, dan sikap. (Edison, 2017) Kompetensi merujuk pada kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan, yang didasarkan pada kombinasi keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan oleh tugas tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli bahwa dapat disimpulkan Kompetensi Kerja adalah khas kemampuan atau keterampilan yang di tanam dalam diri yang didukung dalam melakukan pekerjaan

Motivasi Kerja

Menurut (Sastrohadiwiryono, 2013) Motivasi dapat diinterpretasikan sebagai kondisi psikologis dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong aktivitas (gerakan), serta mengarahkan atau mengalirkan perilaku menuju pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

(Rosmaini & Tanjung, 2019) Motivasi merupakan elemen yang mendorong individu untuk mengambil tindakan tertentu. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan internal untuk berusaha keras demi mencapai tujuan organisasi sambil memenuhi kebutuhan pribadi. (Widia Astuti et al., 2020) Motivasi kerja dapat dijelaskan sebagai hasil dari gabungan kekuatan internal dan eksternal yang diciptakan oleh karyawan untuk mengarahkan perilaku mereka dalam pekerjaan Dengan motivasi kerja, terdapat dorongan intrinsik dalam diri karyawan untuk meningkatkan semangat dan dedikasi dalam menjalankan tugasnya (Estu Mahanani et.al, 2022) .

METODELOGI

Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif. Penelitian akan dilakukan di pada sebuah Perusahaan yang bergerak yaitu PT. XYZ,

Dengan menggunakan pendekatan studi kasus, yang dilakukan dengan kuisioner sebagai alat pengumpulan data pertama. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primere yang diperoleh dengan dari jawaban kuisioner responden atau Karyawan PT. XYZ pada divisi HRD. Sedangkan data sekunder berupa dokumentasi, struktur pegawai, dengan data yang berkenan dengan jumlah pegawai, sejarah singkat.

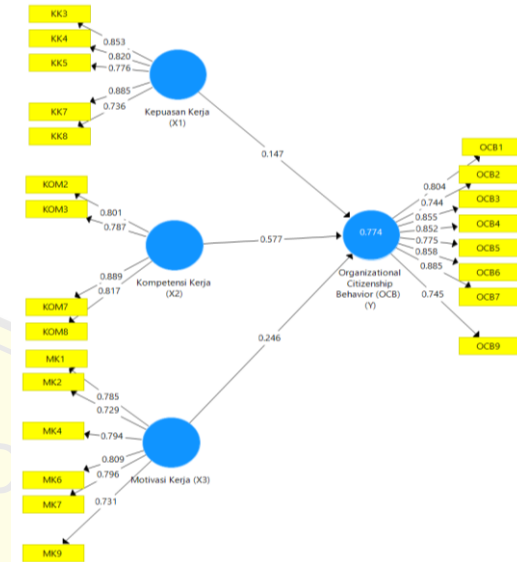
Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, studi pustaka, dan kuesioner angket. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT.XYZ yang berjumlah 280 orang pada divisi HRD. Sedangkan Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dengan jenis purposive sampling, di mana anggota populasi dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Dengan dasar untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus solvin, Dari hasil penjumlahan, maka penelitian ini membutuhkan 74 responden.

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, digunakan perangkat lunak SEM (Structural Equation Modeling). Dengan tiga tahapan, yaitu penyajian data meliputi uji statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas. Selanjutnya analisis statistik data meliputi analisis outer model dan inner model

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Uji Outer Model

a. Convergent Validity



Gambar 1 Hasil Pengelolaan Data

Pernyataan	Kepuasan Kerja (X1)	Kompetensi Kerja (X2)	Motivasi Kerja (X3)	OCB (Y)
KK3	0,853			
KK4	0,820			
KK5	0,776			
KK7	0,885			
KK8	0,736			
KOM2		0,801		
KOM3		0,787		
KOM7		0,889		
KOM8		0,817		
MK1			0,785	
MK2			0,729	
MK4			0,794	
MK6			0,809	
MK7			0,796	
MK9			0,731	
OCB1				0,804
OCB2				0,744
OCB3				0,855
OCB4				0,852
OCB5				0,775
OCB6				0,858
OCB7				0,885
OCB9				0,745

Pada variable Kepuasan Kerja X_1 terdapat loading factor terbesar pada pernyataan KK7 dengan nilai 0,885 yang menyatakan “Saya menikmati pekerjaan saya karena rekan kerja saya menyenangkan”. Pada variabel Kompetensi Kerja X_2 dengan nilai loading factor terbesar pada KOM7 dengan nilai 0,889 yang menyatakan “Saya dapat mencari dan mengumpulkan informasi atau ide yang dibutuhkan di perusahaan saya” pada variable Motivasi Kerja X_3 terdapat dengan nilai loading factor terbesar yaitu MK6 dengan nilai 0,809 yang menyatakan “ Saya dapat

melakukan sosialisasi dengan baik Bersama rekan kerja”, selanjutnya pada variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) Y dengan terdapat loading factor terbesar yaitu OCB7 dengan nilai 0,885 yang menyatakan “ Saya selalu menghadiri kegiatan-kegiatan sosial yang berada di lingkungan pekerjaan saya”

b. Discriminant Validity

Pernyataan	Kepuasan Kerja (X1)	Kompetensi Kerja (X2)	Motivasi Kerja (X3)	OCB (Y)
KK3	0,853	0,546	0,557	0,574
KK4	0,820	0,392	0,464	0,454
KK5	0,776	0,348	0,465	0,462
KK7	0,885	0,595	0,633	0,632
KK8	0,736	0,469	0,517	0,480
KOM2	0,503	0,801	0,638	0,621
KOM3	0,534	0,787	0,647	0,583
KOM7	0,455	0,889	0,632	0,806
KOM8	0,471	0,817	0,566	0,748
MK1	0,582	0,746	0,785	0,679
MK2	0,453	0,574	0,729	0,531
MK4	0,513	0,481	0,794	0,547
MK6	0,507	0,549	0,809	0,624
MK7	0,431	0,486	0,796	0,497
MK9	0,518	0,586	0,731	0,661
OCB1	0,414	0,684	0,603	0,804
OCB2	0,409	0,671	0,536	0,744
OCB3	0,516	0,769	0,712	0,855
OCB4	0,668	0,682	0,668	0,852
OCB5	0,417	0,572	0,558	0,775
OCB6	0,634	0,726	0,687	0,858
OCB7	0,635	0,753	0,662	0,885
OCB9	0,485	0,651	0,598	0,745

Model dapat dinyatakan valid secara diskriminan jika korelasi antara variabel laten dengan indikatornya lebih besar daripada korelasi dengan variabel laten lainnya.

Bedasarkan tabel diperoleh nilai validitas deskriminan dengan *Cross Loadings* yang menunjukkan bahwa seluruh variabel indikator yang terdapat pada penelitian ini memiliki nilai yang tinggi dibandingkan dengan nilai yang terdapat dalam kolom yang sama. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa uji validitas dengan

Cross Loadings terbukti valid dan dapat melanjutkan penelitian ke tahap selanjutnya.

• Tabel 5 Fornell Larcker

Variabel	Kepuasan Kerja (X1)	Kompetensi Kerja (X2)	Motivasi Kerja (X3)	OCB (Y)
Kepuasan Kerja (X1)	0,816			
Kompetensi Kerja (X2)	0,588	0,825		
Motivasi Kerja (X3)	0,653	0,747	0,775	
OCB (Y)	0,647	0,847	0,773	0,816

Berdasarkan table Fornel Larcker telah diperoleh nilai validitas deskriminan dengan *Fornell-Lacker* yang menunjukkan bahwa semua variabel telah dikatakan valid dan memenuhi syarat karena memiliki nilai tertinggi dibandingkan variabel lainnya pada satu kolom yang sama.

• Tabel 6 HTMT

Variabel	Kepuasan Kerja (X1)	Kompetensi Kerja (X2)	Motivasi Kerja (X3)	OCB (Y)
Kepuasan Kerja (X1)				
Kompetensi Kerja (X2)	0,679			
Motivasi Kerja (X3)	0,736	0,866		
OCB (Y)	0,703	0,841	0,846	

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai HTMT < 0,9 maka dapat dinyatakan bahwa semua konstruk telah valid secara validitas diskriminan berdasarkan perhitungan HTMT.

a. Konstruksi Reability

Tabel 7 Konstruksi Reability

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (X1)	0,873	0,888	0,908	0,666
Kompetensi Kerja (X2)	0,844	0,858	0,895	0,680
Motivasi Kerja (X3)	0,867	0,871	0,900	0,600
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	0,928	0,932	0,941	0,667

Dari Tabel di atas, terlihat bahwa semua nilai variabel dalam pengujian reliabilitas, baik dengan menggunakan Cronbach's Alpha maupun Composite Reliability, memiliki nilai di atas 0.7. Pengujian validitas dengan menggunakan Average Variance Extracted (AVE) juga menunjukkan nilai di atas 0.5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan

bahwa variabel yang diuji adalah valid dan reliabel, sehingga memungkinkan dilakukannya pengujian model struktural.

2) Inner Model

a. R² (R-Square)

Tabel 8 R-Square

Variabel	R Square	Kategori
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0,774	Kuat

Berdasarkan Tabel diatas yang telah dijelaskan diatas, memperlihatkan nilai R-Square variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebesar 0,774 artinya variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat dipengaruhi secara simultan sebesar 77,4 % oleh variabel kepuasan kerja, kompetensi kerja dan motivasi kerja dengan kategori kuat.

b. F² (F-Square)

Tabel 9 F-Square

Variabel	F ²	Kategori
Kepuasan Kerja (X1) -> Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	0,053	Tidak ada
Kompetensi Kerja (X2) -> Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	0,624	Besar
Motivasi Kerja (X3) -> Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	0,099	Tidak ada

Hasil pengolahan data disajikan dalam tabel di atas, didapatkan nilai f^2 lebih besar dari 0,35 untuk variabel kompetensi karyawan sehingga variabel ini dinyatakan berpengaruh besar terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang merupakan variabel dependen

c. Godness Of Fit (GOF)

Tabel 10 GOF

Variabel	AVE	R Square
Kepuasan Kerja (X1)	0,666	
Kompetensi Kerja (X2)	0,680	
Motivasi Kerja (X3)	0,600	
OCB (Y)	0,667	0,774
Rata-rata	0,653	0,774

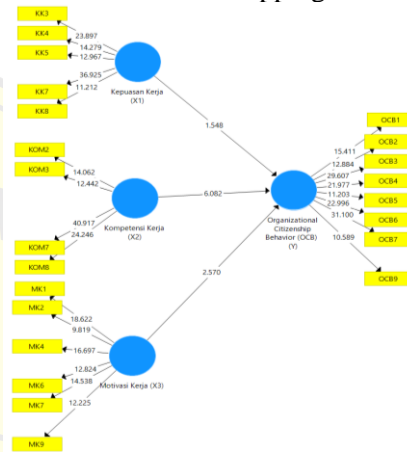
Berdasarkan tabel hasil perhitungan menunjukkan nilai GoF

$$GoF = \sqrt{0,653 \times 0,774} = 0,711$$

Setelah melakukan Perhitungan GoF maka di peroleh nilai sebesar 0,711 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut di atas 0,36 yang artinya besar, dengan menunjukkan bahwa bisa mengukur hasil yang sesungguhnya.

3) Uji Hipotesis

Hasil Bootstrapping



Gambar 2 Hasil Bootstrapping

Pengujian hipotesis dapat dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh hubungan struktural antar variabel laten terhadap koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan angka p-value dengan alpha (0.05) atau t-statistik sebesar (>1.96). (Saputra, 2021).

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	T-Statistic	T-Tabel	P Value	Analisis Hipotesis
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)	1,548	1,96	0,122	Ha ditolak H0 diterima
Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).	6,082	1,96	0,000	Ha diterima H0 ditolak
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).	2,570	1,96	0,000	Ha diterima H0 ditolak

Pembahasan :

1. Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Berdasarkan hasil perhitungan Uji Hipotesis t-statistic 1,548 < 1,96 t-tabel, dengan nilai p value seniali 0,122 yaitu < 0,05 bahwa variable kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

H1 : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior 2

2. Kompetensi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Berdasarkan hasil perhitungan Uji Hipotesis t-statistic 6,082 > 1,96 t-tabel, dengan nilai p value (0,000) yang menunjukkan bahwa H2 dapat di terima. Jadi dapat di simpulkan bahwan Kompetensi Kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

H2 :Kompetensi Kerja Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior

3. Motivasi Kerja
Berdasarkan hasil Uji Hipotesis t-statistic 2,570 > 1,96 t-tabel, dengan nilai p value (0,000) yang menunjukkan H3 dapat di terima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Berpengaruh Postif Signifikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior

H3 :Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Kepuasan Kerja satu-satuan maka OCB akan naik sebesar 0,147 dengan asumsi variable lain Ceterius Paribus

2. Konstruk Variabel X₂ Kompetensi Kerja memiliki nilai Orginal Sampel 0,577 yang menunjukkan hasil Postif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), artinya bahwa setiap kenaikan variable Kompetensi Kerja satu-satuan makan OCB akan naik sebesar 0,147 dengan asumsi variabel lain Ceterius Paribus.

3. Konstruk Variabel X₃ Motivasi Kerja memiliki nilai Orginal sampel 0.246 yang menunjukkan hasil postif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), artinya bahwa setiap kenaikan variable Motivasi Kerja satu -sauan maka OCB akan naik sebesar 0,246 dengan asumsi variabel lain Ceterius Paribus.

a. Kepuasan Kerja (X₁) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

Pada hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat diperoleh nilai original sample sebesar 0,147 yang menunjukkan bahwa hasil tersebut memiliki pengaruh yang positif dari kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) bahwa jika Kepuasan Kerja satu satuan di Tingkatkan maka nilai Organizational Citizenship Behavior (OCB) meningkat sebesar 0,147 satu-satuan begitu juga. Selanjutnya, pada pengujian variabel kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) menunjukkan bahwa t-statistic senilai 1,548 < t-tabel 1,96 serta memiliki nilai yang signifikan sebesar 0,122 yaitu nilai t0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja secara tidak berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) sehingga H1 tidak dapat diterima. Kepuasan kerja tidak pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hal ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Putu et al., 2015) yang mana kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara langsung. Maka dari itu, dengan adanya kepuasan kerja yang telah dimiliki oleh karyawan PT. XYZ tetapi masih belum bisa

Tabel 12 Orginal Sampel

Hipotesis	Orginal Sampel
Kepuasan Kerja = Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0,1447
Kompetensi Kerja = Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0,577
Motivasi Kerja = Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0,246

Berdasarkan table di atas dapat di simpulkan bahwa :

1. Konstruk Variabel X₁ Kepuasan Kerja memiliki nilai Orginal Sampel 0,1447 yang menunjukkan hasil postif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) artinya bahwa setiap kenaikan variable

memengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB).

b. Pengaruh Kompetensi Kerja (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

Pada hipotesis pengaruh kompetensi kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat diperoleh nilai original sample sebesar 0,577 yang menunjukkan bahwa hasil tersebut menunjukkan pengaruh yang positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) bahwa jika Kompetensi Kerja di Tingkatkan satu satuan maka Organizational Citizenship Behavior (OCB) meningkat satu-satuan sebesar 0,577. Selanjutnya, pada pengujian variabel kompetensi kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) menunjukkan bahwa t-statistic senilai 6,082 lebih > t-tabel 1,96 serta memiliki nilai yang signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) sehingga H2 dapat diterima.

Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hal ini sejalan dengan penelitian (Rijanti et al., 2019) yang menemukan pengaruh positif kompetensi kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang signifikan pada pegawai BPJS Kabupaten Demak, Kendal dan Semarang. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB). Adapun indikator kompetensi kerja yang paling besar berpengaruh pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu indikator Pengetahuan (KOM7) dengan besar nilai cross loading sebesar 0,806. Hal ini menunjukkan bahwa jika karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kompetensi kerja maka akan meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan tersebut.

c. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

Pada hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat diperoleh nilai original sample sebesar 0,246 yang menunjukkan bahwa hasil tersebut menunjukkan pengaruh yang positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) artinya jika Motivasi

Kerja di Tingkatkan satu-satuan maka Organizational Citizenship Behavior (OCB) meningkat satu-satuan sebesar 0,246. Selanjutnya, pada pengujian variabel motivasi kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) menunjukkan bahwa t-statistic senilai 2,570 > dari t-tabel 1,96 serta memiliki nilai yang signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) sehingga H3 dapat diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian (Damayanti et al., 2022) yang menemukan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dan standar perilaku sipil selalu secara sukarela membantu rekannya, dengan tulus melakukan pekerjaannya tanpa persyaratan formal yang mereka terima dari perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Adapun indikator motivasi kerja yang paling besar berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu indikator Kebutuhan Sosial (MK6) dengan besar nilai cross loading sebesar 0,809. Hal ini menunjukkan bahwa jika karyawan yang memiliki jiwa social yang tinggi dengan bekerja sama dalam tim makan dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB)

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. XZY dengan menggunakan pengelola data SmartPLS 4.0, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT. XYZ. Hal ini di peroleh dari hasil t-statistic 1,548 < 1,96 dan P value sebesar 0,122 > 0.05 artinya bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior
2. Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan

PT.XYZ. Hal ini diperoleh dari hasil t-statistic $6,082 > 1,96$ dan P Value sebesar $0,00 < 0,05$, artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan Kompetensi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT. XYZ. Hasil yang di peroleh t-statistic $2,570 > 1,96$ dan P value $0,00 < 0,05$, artinya bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Daftar Pustaka

- Adawiyah, W., Baliartati, B., & Rafi, A. (2022). The Impact of Ethical Leadership on Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Proceedings of the First Lekantara Annual Conference on Public Administration, Literature, Social Sciences, Humanities, and Education, LePALISSHE 2021, August 3, 2021, Malang, Indonesia*.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Damayanti, D., Satrio Nugroho, M. A., & Salsabila, S. (2022). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 9(2), 93–101.
<https://doi.org/10.32477/jrm.v9i2.459>
- Edison, E. Y. ;Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Estu Mahanani et.all. (2022). *Pengantar Bisnis Suatu Konsep Dan Strategi*. CV. Eureka Media Aksara .
- Febrianto, G. N. (2021). Deteksi Financial Distress bagi Perusahaan Bank Umum yang Terdaftar di BEI (Bursa Efek Indonesia) saat Pandemi Covid 19. *Jurnal Ekonomi Manajemen (JEM17)*, 6(1), 45–64.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.
<https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Najih, S., & Mansyur, A. (2022). Organizational Citizenship Behavior (OCB): Efek Budaya Organisasi dan Work-Family Conflict. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 347–354.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.554>
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61–69.
- Putu, N., Dewi, E. L., Salit, I. G., & Netra, K. (2015). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA MATAHARI BUNGALOW RESTAURANT AND SPA LEGIAN KUTA-BALI. 4(7), 1933–1948.
- Rijanti, T., Indriyaningrum, K., Suharmanto, T., & Utami, S. B. (2019). *The Influence of Competency and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

with Servant Leadership as a Moderating Variable.

Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.

Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>

Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Bumi Aksara.

Vipraprastha, T., Sudja, I. N., & Yuesti, A. (2018). The effect of transformational leadership and organizational commitment to employee performance with citizenship organization (OCB) behavior as intervening variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(02), 20503–20518.

Widia Astuti, R., Kumbang, A., & Fitria, H. (2020). The Influence of Leadership Styles and Work Motivation on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 2020.

