

Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Mulyosari

Faizin Ilham Romadhon^{1*}

1 Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

DOI:

<https://doi.org/10.47134/pjp.v2i2.3628>

*Correspondence: Faizin Ilham

Romadhon

Email:

faizinilhamromadhon@email.com

Received: 03-12-2024

Accepted: 16-01-2025

Published: 27-02-2025



Copyright: © 2024 by the authors.

Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk untuk mengidentifikasi dan menerapkan perubahan yang dibutuhkan perusahaan karena perilaku membantu saja tidak cukup melainkan perilaku karyawan dalam meningkatkan kreatifitas kerja, kebijakan dan menjalankan tanggung jawab dalam pekerjaan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang melibatkan keseluruhan karyawan dengan populasi sejumlah 104 responden. Hasil penelitian diuji menggunakan uji analisis *product moment*. Hasil uji korelasi antara variabel Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,521 dengan nilai signifikan 0,000 ($p < 0,01$). Kesimpulannya terdapat hubungan positif yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*, artinya semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior*, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin rendah pula *Organizational Citizenship Behavior*.

Kata Kunci: kepuasan kerja, *Organizational Citizenship Behavior*

Abstract: This study aims to explain the Relationship between Job Satisfaction and *Organizational Citizenship Behavior* on employees of PT Bank Tabungan Negara Tbk to identify and implement changes needed by the company because helping behavior is not enough but employee behavior in increasing work creativity, policies and carrying out responsibilities at work. This research is a quantitative study involving all employees with a population of 104 respondents. The results of the study were tested using the product moment analysis test. The results of the correlation test between the Job Satisfaction variable and *Organizational Citizenship Behavior* obtained a correlation coefficient of 0.521 with a significant value of 0.0000 ($p < 0.01$). The conclusion is that there is a significant positive relationship between Job Satisfaction and *Organizational Citizenship Behavior*, meaning that the higher the job satisfaction, the higher the *Organizational Citizenship Behavior*, otherwise the lower the job satisfaction, the lower the *Organizational Citizenship Behavior*.

Keywords: Job Satisfaction, *Organizational Citizenship Behavior*

Pendahuluan

Perbankan merupakan lembaga yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk fasilitas pembiayaan kepada pihak lain yang membutuhkan dan meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Menurut J.D Parera (2004) bahwa definisi perbankan, sebagaimana diatur dalam undang-undang yang dimaksud dengan bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan dana tersebut kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Oleh karena itu suatu organisasi atau perusahaan memiliki peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi atau perusahaan akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi atau perusahaan memandang manusia tidak lagi sebagai beban bagi organisasi atau perusahaan melainkan aset untuk perusahaan. Apabila hal ini dapat tercapai, akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan karyawan di organisasi atau perusahaan tersebut Waspodo (2012).

Perbankan memiliki fungsi utama di Indonesia sebagai penghimpun dan penyalur dana masyarakat serta bertujuan untuk menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya, pertumbuhan ekonomi serta stabilitas nasional, kearah peningkatan taraf hidup rakyat banyak. Fakta dilapangan bahwa tidak sedikit karyawan yang melakukan perilaku sukarela dalam pekerjaan, disaat rekan kerja melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan rekan kerjanya dan rasa kurang peduli terhadap rekan kerja yang kesusahan, dalam melaksanakan tanggung jawab bekerja sama dalam tim. Maka dari itu *Organizational Citizenship Behavior* sangat penting dalam dunia perbankan untuk keberlangsungan bagi Perusahaan.

Menurut Budihardjo, (2014) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Maka dari itu, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya. Di sisi lain Budihardjo (2014) menegaskan bahwa sikap yang tumbuh atau sikap yang lahir tersendiri dari seorang karyawan yaitu sikap sukarela dengan konteks sukarela ini adalah membantu rekan kerja dalam mengerjakan tugas atau tanggung jawab yang belum di selesaikan sehingga rekan kerja yang lain mempunyai inisiatif untuk membantu tanpa harus meminta

imbangan kepada rekan kerjanya. Bahwa dalam *Organizational Citizenship Behavior* memiliki dimensi yang harus dipahami dan dimiliki oleh setiap karyawan yaitu menurut Organ et al (2006) adalah bentuk perilaku atau tidakkan individu yang secara sukarela untuk meningkatkan organisasi atau perusahaan. Serta terdapat lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior* antara lain: *Atruism*, *Conscientiousness*, *Sportmanship*, *Courtesy* dan *Civic Virtue*. Di samping itu, Djati(2009) definisi *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual untuk meningkatkan efiseinsi kinerja organisasi dengan membantu tujuan dari produktifitas individu pegawai. *Organizational Citizenship Behavior* dapat menghasilkan efesiensi yang lebih besar dalam peningkatan produktivitas, peningkatan hubungan antar manusia antar unit pekerjaan, tingkat stress serta kelelahan yang lebih antar pegawai dan meningkatkan kecenderungan terhadap kerjasama tim.

Menurut Hackman & Oldham,(1975) Kepuasan kerja seorang karyawan harus mengetahui apa saja tentang aspek-aspek pendukung dalam kepuasan kerja yaitu (*Job security*) dalam arti seorang karyawan memiliki jaminan pekerjaan, dengan konteks jaminan pekerjaan ini adalah suatu perlindungan bagi seorang karyawan dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti dari penghasilan yang hilang akibat peristiwa pemutusan pekerja, kematian, hamil dan hari tua. *Sosial satisfaction* (gaji dan kompensasi) rekan kerja dalam arti bahwa setiap karyawan mendapatkan hak yang dikerjakan atas tanggung jawabnya dengan nama lain hak itu adalah gaji sedangkan kompensasi merupakan reward yang diberikan pimpinan dalam Perusahaan kepada karyawan yang telah mencapai target yang sudah diberikan oleh Perusahaan. (*Growth and development*) kesempatan berkembang individu mau maju, dalam konteks ini adalah setiap karyawan diberikan kebebasan dalam belajar lebih giat dan mempunyai jiwa untuk maju serta tidak bermalas-malas dalam tanggung jawab serta memahami tugas pekerjaan.

Keterkaitan dalam *Organizational Citizenship Behavior* dengan kepuasan kerja pada perbankan yaitu ketika karyawan bekerja dengan perilaku loyalitas penuh untuk perusahaan dan rasa ingin belajar serta berprestasi dalam bekerja maka kepuasan kerja akan dirasakan tersendiri oleh pribadi karyawan pada perbankan, kepuasan kerja juga tidak terlepas pada adanya faktor-faktor agar kepuasan kerja karyawan tetap konsisten maka perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya dengan kata lain seperti rekan kerja, pimpinan, suasana kerja akan terbentuknya kepuasan kerja. Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian analisis kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan dampak apa saja di suatu Perusahaan pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara kantor cabang Mulyosari.

Hasil penelitian ini mampu diharapkan dapat memberikan suatu pemahaman bagi karyawan, serta seluruh kantor Bank Tabungan Negara sebagai landasan dasar berfikir untuk mengarahkan perilaku sukarela secara positif pada karyawan agar bisa memberikan suatu dampak yang mungkin akan terjadi dikemudian hari pada karyawan Bank Tabungan Negara.

Metode

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan teknik sampel jenuh sampling. Teknik sampel jenuh sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. (Sugiyono, 2014). Sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan tingkat kesalahan 10% dan tingkat kepercayaan 95% yang terdapat dalam tabel penentuan jumlah sampel dari keseluruhan populasi yang dikembangkan maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah 101 (Sugiyono, 2014). Instrument yang digunakan dalam penelitian ini beberapa pernyataan yang dikembangkan definisi operasional dari variabel yang mengacu pada indikator yang sudah ditetapkan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner dengan skala Likert untuk mengukur kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*.

Skala *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari 15 pertanyaan yang disusun dengan skala Likert dengan 5 pilihan jawaban, sedangkan skala kepuasan kerja terdiri dari 52 pertanyaan yang disusun dengan skala Likert dengan 5 pilihan jawaban. Peneliti menggunakan skala Likert dengan 5 jawaban pilihan Sangat setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak setuju (TS), Sangat tidak setuju (STS). Penelitian ini dilakukan dengan berbagai link kuesioner google form dengan melalui pesan pribadi dan grup pada aplikasi WhatsApp pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Mulyosari. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan Teknik Korelasi Kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan variabel yang diteliti. Sebelumnya, dilakukan uji prasyarat, yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Untuk analisis data, menggunakan korelasi product moment dengan menggunakan program *SPSS for Windows versi 25.0*.

Kuesioner tersebut akan disebarakan kepada 104 responden dalam perusahaan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Mulyosari dan kemudian akan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.0 untuk menganalisis Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Mulyosari.

Hasil Penelitian

Skala I *Organizational Citizenship Behavior*

Definisi Operasional

Organizational Citizenship Behavior perilaku promotif membantu pekerjaan karyawan lainnya yang berorientasi pada perubahan untuk Perusahaan, dan yang sering kita jumpai yaitu disaat rekan kerja tidak hadir ditempat kerja kita membantu beban kerja untuk meningkatkan stabilitas Perusahaan. Organ et.al (2006) sebagai perilaku individu yang bersifat sukarela, yaitu secara langsung maupun secara tidak langsung. Namun secara keseluruhan meningkatkan efesiensi dan efektivitas serta fungsi-fungsi organisasi.

Tabel 1. Blue Print Sebaran Aitem Skala OCB

No.	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Favorabel	Unfavorabel	
1.	Altruism	Perilaku membantu sesama pegawai dan ada kewajiban yang terkait dengan tugas pekerjaan.	1,4	0	2
2.	Courtesy	Aktivitas sukarela atau dukungan terhadap kegiatan organisasi.	2,3	0	2
3.	Sportmanship	Berperan dalam kegiatan atau tugas yang melebihi standart minimum. Berperan aktif tanpa menyebabkan atau	12,13	0	2
4.	Conscientiousness	menggunakan isu yang merusak dalam lingkungan organisasi.	5,6	9,11	4
5.	Civic Virtue	Partisipasi aktif dalam upaya menjaga masalah yang terkait dengan pekerjaan.	7,14,15	8,10	5
1.	Jumlah Item		11	4	15

Uji Alat Ukur

Uji Validitas

Sebuah tes dengan validitas tinggi menunjukkan kesalahan yang kecil, sehingga skor yang diperoleh dari tes tersebut hanya sedikit berbeda dengan kondisi sebenarnya dari individu yang diukur. Ketika suatu tes mencapai tujuannya dengan akurat, hal itu berarti hasil pengukurannya secara tepat mencerminkan fakta atau kondisi sebenarnya dari apa yang diukur. Ini menunjukkan bahwa tes tersebut memiliki tingkat validitas yang tinggi. Bukti tambahan untuk validitas diskriminan diperkuat oleh korelasi negatif yang signifikan antara empat komponen laten dan skala validitas diskriminan, berdasarkan adaptasi dari skala Organ et.al (2006). Aitem akan dikatakan valid apabila memenuhi syarat *index corrected item total correlation* $\geq 0,25$. Menurut Azwar (2016) item-item perlu melewati penilaian validitas untuk memastikan bahwa mereka dapat meningkatkan reliabilitas skala, meskipun hal ini tidak menjamin bahwa skala tersebut benar-benar valid. Salah satu kriteria yang umum digunakan untuk mengukur validitas adalah korelasi total item yang dikoreksi, yang idealnya memiliki skor *index corrected item total correlation* $\geq 0,25$. Uji coba aitem diolah dengan menggunakan alat bantu program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25.0 for windows.

Tabel 2. Hasil Uji Diskriminasi Aitem OCB

No.	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Sahih	Gugur	
1.	Altruism	Perilaku membantu sesama pegawai dan ada kewajiban yang terkait dengan tugas pekerjaan.	1,4	4	2
2.	Courtesy	Aktivitas sukarela atau dukungan terhadap kegiatan organisasi.	23	0	2
3.	Sportmanis hip	Berperan dalam kegiatan atau tugas yang melebihi standart minimum.	12,13	0	2
4.	Conscient Lousnes	Berperan aktif tnpa menyebabkan atau menggunakan isu yang merusak dalam lingkungan organisasi.	6,	5,9,11	4
5.	Civic Virtue	Partisipasi aktif dalam upaya menjaga masalah yang terkait dengan pekerjaan.	15	7,8,14,10	5
Jumlah Item			8	7	15

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, dan akan menghasilkan data yang sama pula (Sugiyono, 2016). Alat ukur yang bisa dikatakan reliabel, apabila koefisien reliabilitasnya berada pada 0,00 sampai 1,00. Pengukuran reliabilitas menggunakan formula *Cronbach Alpha* dengan nilai sesuai pada ketetapanannya. Dapat diketahui bahwa hasil pengukuran formula *Cronbach Alpha* tidak mendekati nilai 1,00 maka dinyatakan tidak reliabel. Nilai *Cronbach Alpha* antara nilai 0,80 sampai 1,00 memiliki reliabilitas baik sedangkan nilai di bawah 0,60 memiliki reliabilitas yang kurang, maka jika nilai mendekati 0, maka reliabilitas semakin rendah (Azwar, 2016)

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Putaran	Atem Semula	Item Gugur	Cronbach's Alpha
1.	15	8	0,632
2.	7	1	0,741

Dapat disimpulkan, berdasarkan Uji Reabilitas yang dilakukan terhadap 104 responden karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang mulyosari, diperoleh koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,741 yang dimana hasil tersebut berada pada kisaran 0 hingga 1,00 sehingga skala *Organizational Citizenship Behavior* dikatakan reliabel.

Skala II kepuasan kerja

Definisi Operasional

Definisi operasional kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang melibatkan perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima pekerjaan dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Ini merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan dan berkaitan sangat erat dengan imbalan yang mereka percaya akan mereka terima setelah melakukan pengorbanan.

Tabel 4. Blue Print Sebaran Aitem Skala Kepuasan Kerja

No.	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Favorabel	Unfavorabel	
1.	Upah/Gaji	Karyawan merasa puas dengan upah atau gaji yang mereka tentu Tidak merasa terbebani	10,11,12,14, 15,16,17	13	8
2.	Perkerjaan	oleh pekerjaan mereka Kemauan merasa	1,3,7,8,9	2,4,5,6	9
3.	Promosi	mendapatkan dukungan penuh dari atasan mereka	25,26,27,28, 29	0	5
4.	Atasan	Karyawan merasa mendapatkan dukungan penuh dari atasan mereka	18,19,20,21, 22,23,24	9,11	9
5.	Rekan Kerja	Karyawan merasa terbantu oleh rekan yang mendukungnya	18,19,20,21, 22,23,24	0	7
Jumlah Item			32	7	39

Uji Validitas

Sebuah tes dengan validitas tinggi menunjukkan kesalahan yang kecil, sehingga skor yang diperoleh dari tes tersebut hanya sedikit berbeda dengan kondisi sebenarnya dari individu yang diukur. Ketika suatu tes mencapai tujuannya dengan akurat, hal itu berarti hasil pengukurannya secara tepat mencerminkan fakta atau kondisi sebenarnya dari apa yang diukur. Ini menunjukkan bahwa tes tersebut memiliki tingkat validitas yang tinggi. Bukti tambahan untuk validitas diskriminan diperkuat oleh korelasi negatif yang signifikan antara empat komponen laten dan skala validitas diskriminan, berdasarkan adaptasi dari skala Robbins and judge (2015) . Aitem akan dikatakan valid apabila memenuhi syarat *index corrected item total correlation* $\geq 0,25$. Menurut Azwar (2016) item-item perlu melewati penilaian validitas untuk memastikan bahwa mereka dapat meningkatkan reliabilitas skala, meskipun hal ini tidak menjamin bahwa skala tersebut benar-benar valid. Salah satu kriteria yang umum digunakan untuk mengukur validitas adalah korelasi total item yang dikoreksi, yang idealnya memiliki skor *index corrected item total correlation* ($p \geq 0,25$). Uji coba aitem diolah dengan menggunakan alat bantu program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25.0 for windows.

Tabel 5. Hasil Uji Deskriminasi Aitem Kepuasan Kerja

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Sahih	Gugur	
1.	Upah/Gaji	Karyawan merasa puas dengan upah atau gaji yang mereka terima.	10,11,12,15 16,17	13,14	8
2.	Pekerjaan	Tidak merasa terbebani oleh pekerjaan mereka.	1,3,8,9	2,4,5,6, 7	9
3.	Promosi	Kemauan merasakan mendapatkan dukungan penuh dari atasan.	25,26,27,28, 29	0	5
4.	Atasan	Karyawan merasa mendapatkan dukungan penuh dari atasan dan support dalam pekerjaan.	18,19,20,21 22,23,24,9,11	0	9
5.	Rekan Kerja	Karyawan merasa terbantu oleh rekan yang mendukungnya.	18,19,20,21 22,23,24	0	7
Jumlah			32	7	39

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, dan akan menghasilkan data yang sama pula (Sugiyono, 2016). Alat ukur yang bisa dikatakan reliabel, apabila koefisien reliabilitasnya berada pada 0,00 sampai 1,00. Pengukuran reliabilitas menggunakan formula *Cronbach Alpha* dengan nilai sesuai pada ketetapanannya. Dapat diketahui bahwa hasil pengukuran formula *Cronbach Alpha* tidak mendekati nilai 1,00 maka dinyatakan tidak reliabel. Nilai *Cronbach Alpha* antara nilai 0,80 sampai 1,00 memiliki reliabilitas baik sedangkan nilai di bawah 0,60 memiliki reliabilitas yang kurang, maka jika nilai mendekati 0, maka reliabilitas semakin rendah (Azwar, 2016).

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas

Putaran	Atem Semula	Item Gugur	Cronbach's Alpha
1.	39	7	0,897
2.	32	0	0,953

Dapat disimpulkan, berdasarkan Uji Reabilitas yang dilakukan terhadap 104 responden karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang mulyosari, diperoleh koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,953 yang dimana hasil tersebut berada pada kisaran 0

hingga 1,00 sehingga skala Kepuasan Kerja dikatakan reliabel. Uji Prasyarat dan Analisis Data

Uji Normalitas

Menurut sugiyono (2017), uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data empiris yang diperoleh dari lapangan sesuai dengan distribusi teoritis tertentu, yakni apakah data berhasil dari populasi yang berdistribusi normal. Menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov*, dengan program computer SPSS *for Windows Release Versi 25.0*, dapat ditemukan dalam table berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Keterangan
OCB (X) Kepuasan Kerja (Y)	0.004	Data berdistribusi normal

Sesuai dengan hasil Uji Normalitas yang dilakukan, mengunkana *SPPS For Windows versi 25.0* meunjukkan hasil yang signifikan yakni 0.004 ($p > 0,05$) yang berarti data berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh variabel bebas, yaitu kepuasan kerja, terhadap variabel terikat, yaitu *Organizational Citizenship Behavior*. Aturan uji linieritas jika $p < 0,05$ maka antara variabel bebas dengan variabel terikat dianggap linier, sedangkan jika uji linieritas jika $p > 0.05$ maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dianggap tidak linier. Untuk menentukan apakah data ini memiliki hubungan yang linier maka dapat menggunakan program computer *SPSS for Windows versi 25.0* dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

F	Sig	Keterangan
1575	0.203	Linear

Sesuai dengan hasil Uji Linieritas yang dilakukan, menunjukkan hasil yang signifikan yakni 0.203 ($p > 0,05$) yang artinya terdapat hubungan yang linier terhadap variabel yang digunakan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara kedua variabel yang diteliti. Dengan kata lain, semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi tingkat pola perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan juga sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan Kerja, semakin rendah pula tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dapat dipastikan bahwa Kepuasan Kerja berhubungan positif dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan dapat dikonfirmasi.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang di hasilkan suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Selain itu yang di sebutkan oleh Robbins dan Judge (2015) bahwa setiap karyawan akan merasakan kepuasan Kerja dengan karakteristik – karakteristiknya yaitu bagaimana sikap peduli dengan perkerjaan, loyalitas tinggi sehingga untuk mendapatkan Kepuasan Kerja setiap karyawan akan menghadapi banyak rintangan dan tugas yang di berikan oleh Perusahaan guna keberlangsungan Perusahaan. Di dalam kepuasan kerja terdapat aspek-aspek menurut Smith, Kendall dan Hulin (dalam Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 2000) dari 1. Pekerjaan, sejauh mana jobdesk pekerjaan yang dianggap menarik dan memberikan tugas serta tanggung jawab. 2. Upah atau gaji, jumlah hasil yang diterima dari pekerjaan dan yang dirasakan dari upah atau gaji. 3. Penyelia, merupakan pengawas yang dimana memberikan dorongan atau support dalam mendukung pekerjaan. 4. Kesempatan, yang dimana diberikan kepada individu untuk lebih maju dan mengembangkan SDMnya. 5. Rekan kerja, yang dimana memberikan kontribusi dalam kerja sama tim yang berkompeten.

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) termasuk bagian dari perilaku karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab diluar tugas yang di miliki di tempat kerja, berarti perilaku tersebut tidak diwajibkan bagi karyawan. OCB merupakan perilaku sukarela di tempat kerja yang ditujukan untuk mendukung perubahan organisasional. Perilaku ini melibatkan upaya karyawan untuk secara aktif mengidentifikasi, merancang, dan mendorong inovasi atau perubahan dalam struktur, proses, atau strategi organisasi Organ et.al (2006). Ditengah pesatnya perkembangan di dunia perbankan. Kemampuan untuk bekerja dapat berasal dari dorongan dalam diri karyawan. Hal ini yang menjadi tantangan bagi perusahaan untuk menemukan bagaimana cara agar karyawan dapat terdorong untuk melakukan pekerjaan secara maksimal.

Penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menjadi bukti bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dalam inisiasi untuk melakukan pekerjaan diluar tugas secara sukarela. Salah satu contoh penelitian yang sebelumnya pernah dilakukan yakni, penelitian dengan judul “*Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Organizational*

Citizenship Behavior di PT X" penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan total 384 karyawan dengan menggunakan analisis *Product moment*. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,332 dengan tingkat signifikan 0,001 ($p < 0,01$) antara Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini menunjukkan tingkat signifikan antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan uraian pembahasan tersebut menunjukkan hubungan yang erat diantara kedua variabel tersebut yang artinya karyawan dapat melakukan pekerjaan diluar tugas secara sukarela apabila memiliki dorongan dari dalam dirinya, sehingga Perusahaan dapat mengupayakan agar karyawannya memiliki dorongan-dorongan dari dalam diri mereka.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan keterkaitan antara *Organizational citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja pada karyawan PT Bank Tabungan Negara Tbk Kantor Cabang Mulyosari. Adanya hubungan yang kuat antara *Organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja. Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS for Windows version 25.0 yang didapatkan pada penelitian ini adanya hubungan yang sangat signifikan. Hasil uji menggunakan korelasi *product moment* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0.01$), maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara *Organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi perilaku *Organizational citizenship behavior* maka semakin tinggi kepuasan kerja begitupun sebaliknya semakin rendah pola perilaku *Organizational citizenship behavior* . maka semakin rendah pula kepuasan kerja

Referensi

Penelitian terdahulu Robbana, R.A.P (2024) dengan judul skripsi " *Hubungan antara Kepimpinan Transformasional dengan Organizational Citizenship Behavior*" Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi 90 karyawan dan menggunakan analisis *product moment* hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan OCB, artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi pula OCB sebaliknya semakin rendah kepemimpinan transformasional maka semakin rendah pula OCB.

Daftar Pustaka

Abrar, U., & Isyanto, I. (2019). Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Performance (Study at PT. Unchindize Madura Branch). *Jurnal of Business and Strategy* , 7(2), 115.

- Almigo, N. (2004). Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Psyche*, 1(1), 50-60.
- Ariknto, S. (2006). Prosedur penelitian tindakan kelas. *Bumi aksara*, 136(2), 2-3.
- Asa'd, M. 2002. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azar, S. (2016). Reliabilitas dan validitas aitem. *Buletin Psikologi*, 3(1), 19-26.
- Budiji, W. (2013). Skala pengukuran dan jumlah respon skala likert. *Jurnal ilmu pertanian dan perikanan*, 2(2), 127-133.
- Campbell, J. W. (2014). Identification and Performance Management: An Assessment of Change-Oriented Behavior in Public Organizations. *Public Personnel Management*, DOI: 10.1177/0091026014549473.
- CHOI, J. N. (2007). Change-oriented organizational citizenship behavior: effects of work environment characteristics and intervening psychological processes. *Journal of Organizational Behavior*, 467-484.
- Danish, R. Q., & Usman, A. (2010). Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation: An empirical study from Pakistan. *International journal of business and management*, 5(2), 159.
- Djati, S. P. (2009). Variabel anteseden organizational citizenship behavior (ocb) dan pengaruhnya terhadap service quality pada perguruan tinggi swasta di surabaya. *Jurnal aplikasi manajemen*, 7(3).
- Fatwa, N. (2017). Persaingan perbankan berdasarkan jenis bank di Indonesia. *AKMEN Jurnal ilmiah*, 14(4).
- George, L. (2006). Perceived quality of life. *Handbook of Aging and the Social Sciences/Elsevier*.
- Han, J.-H. (2020). The Effect of Perceived Flexible Culture of adhocracy-clan on the OCB through Mediator of Positive Psychological Capital. *Journal of Digital Convergence*, Vol. 18. No. 6, pp. 133-141.
- Hasnu, M. W. S. (2010). Relative importance of pay level satisfaction, career development opportunities, and supervisor support in perceived organizational support. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 5(19), 3264.
- Hayati, F., Syafira, S., Utami, N. T., & Musthofa, I. A. (2023). The Impact of Organizational Communication on Organizational Citizenship Behavior. *IKAMAS: Jurnal Informasi Keagamaan, Manajemen dan Strategi*, 3(1), 264-271.
- Hardiyono, H., Hamid, N., & Yusuf, R. (2017, October). The effect of work environment and organizational culture on employees' performance through job satisfaction as intervening variable at state electricity company (Pln) Of South Makassar Area. In *2nd International Conference on Accounting, Management, and Economics 2017 (ICAME 2017)* (pp. 86-96). Atlantis Press.
- Kreitner, R., Kinicki, A., & Buelens, M. (2001). *Organizational behavior*. Irwin/McGraw-Hill.
- Lesmana, L. A., Gani, R. A., Hasan, I., Waspodo, A., Boedi, P., Luwia, M. S., & Ganggaishwari, A. (2012). Influence of the sorafenib patients assistance program on

- treatment compliance and overall survival of unresectable hepatocellular carcinoma patients. *Acta Med Indones*, 44(3), 228-32.
- LOVELL, G. (1999). Robert H. Jackson (ed.), *Liberals, the Church, and Indian Peasants: Corporate Lands and the Challenge of Reform in Nineteenth-Century Spanish America* (Albuquerque, NM: University of New Mexico Press, 1997), pp. 228, \$47.50 hb. *Journal of Latin American Studies*, 31(1), 191-243.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Parera, J. D. (2004). *Teori semantik*. Erlangga.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879.
- Prestawan, A. (2010). Hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan asuransi jiwa bersama Bumiputera Surakarta.
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Saefullah, U. A. (2022). Dampak penilaian kinerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan. *Technomedia Journal*, 6(2 Februari), 223-235.
- Sukrajap, M. A. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN DIMEDIASI OLEH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS. *Jurnal Psikologi*, Vol. 12, September 2016, 22-45 P - ISSN: 1858 - 3970, E - ISSN: 2557 - 4694, 22-45.
- Vigoda-Gadot, E., & Beerli, I. (2011). Change-Oriented Organizational Citizenship Behavior in Public Administration: The Power of Leadership and the Cost of Organizational Politics. *University of Haifa*, 22:573–596.
- Widyastuti, R. S., & Armanto, B. (2013). Kompetisi industri perbankan Indonesia. *Bulletin of Monetary Economics and Banking*, 15(4), 417-439.
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Society*, 6(2), 81-95.