

PERAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN JOB SATISFACTION STUDI KASUS: PT PERTAMINA LUBRICANTS- PRODUCTION UNIT CILACAP

Della Amaylia Ashari¹, Iwan Hermawan², Inayah³

¹Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Semarang
e-mail: dellaamayliaashr@gmail.com, hermawaniwan@yahoo.com,
inayah_pkp08@yahoo.com

Abstrak

Organizational Citizenship Behavior (OCB) menjadi tantangan di dunia kerja saat ini, karena organisasi tentunya akan merasa senang apabila memiliki karyawan yang berperilaku OCB. Organisasi perlu memperhatikan karyawan serta dapat mengelola karyawan agar memiliki karyawan yang unggul tidak dimiliki oleh organisasi lain. Dalam hal ini juga akan menguntungkan bagi organisasi. Permasalahan yang terjadi di organisasi berkaitan dengan etos kerja seperti kedisiplinan. Maka dari itu, perlu membangun model OCB yang memberikan dampak *Job Satisfaction* di tempat kerja. Dalam rangka menyelesaikan permasalahan tersebut organisasi dapat memfasilitasi agar timbulnya etos kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan sampel sejumlah 138 responden Tenaga Alih Daya PT Pertamina Lubricants – Production Unit Cilacap. Instrumen analisis regresi linier berganda dan data diolah menggunakan SPSS. Hasil pengujian empiris membuktikan bahwa dimensi OCB meliputi *altruism, conscientiousness, courtesy, sportsmanship, dan civic virtue* terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap *job satisfaction*. Kontribusi studi ini menggunakan perspektif *human capital theory* dengan implikasi manajerial yang menekankan pentingnya membangun lingkungan kerja yang adaptif, membangun budaya kolektivisme lebih baik dan meningkatkan spiritual di tempat kerja.

Kata kunci: *organizational citizenship behavior, altruism, conscientiosness, courtesy, sportsmanship, civic virtue, job satisfaction, human capital theory*

Abstract

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is a challenge in the world of work today, because organizations will certainly feel happy if they have employees who behave OCB. Organizations need to pay attention to employees and be able to manage employees so that they have superior employees that are not owned by other organizations. In this case it will also be beneficial for the organization. Problems that occur in organizations related to work ethics such as discipline. Therefore, it is necessary to build an OCB model that impacts *Job Satisfaction* in the workplace. In order to solve these organizational problems, it can facilitate the emergence of a work ethic. This research is a quantitative study, with a sample of 138 respondents from PT Pertamina Lubricants – Production Unit Cilacap. Multiple linear regression analysis instruments and data processed using SPSS. The empirical test results prove that the dimensions of OCB including *altruism, awareness, politeness, sportsmanship, and the virtues of citizenship* have a significant effect on *job satisfaction*. The contribution of this study uses the perspective of *human capital theory* with managerial implicit which emphasizes the importance of building an adaptive work environment, building a better collectivism culture and increasing spirituality in the workplace.

Keywords : *organizational citizenship behavior, altruism, conscientiosness, courtesy, sportsmanship, civic virtue, job satisfaction, human capital theory*

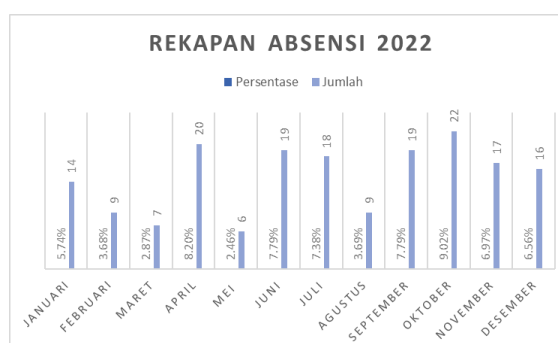
Keywords : *organizational citizenship behavior, altruism, conscientiosness, courtesy, sportsmanship, civic virtue, job satisfaction, human capital theory*

1. Pendahuluan

Perusahaan saat ini tidak hanya menuntut karyawan untuk berperilaku in-role, tetapi juga harus mampu menunjukkan perilaku extra-role. Perilaku extra-role merupakan sikap karyawan yang melakukan pekerjaannya diluar jobdesk dari apa yang ditugaskan oleh organisasi dan melakukannya tanpa pamrih. Apabila di dalam organisasi memiliki karyawan yang berperilaku extra-role akan sangat di hargai oleh organisasi. Perilaku extra-role dikenal dengan sebutan organizational citizenship behavior (OCB). OCB mempertimbangkan pentingnya mengelola karyawan handal yang mampu berkontribusi bagi organisasi serta dapat memberikan job satisfaction.

Menurut data Accentur sebuah lembaga konsultan bisnis dan manajemen bekerja sama dengan JobStreet.com. Indonesia sebagai aplikasi lowongan kerja yang telah melakukan survei pekerja sebanyak 17.623 di Indonesia pada awal bulan Oktober 2022 mengenai job satisfaction. Berdasarkan hasil survei ini menunjukkan bahwa di Indonesia sebesar 73 karyawan merasa tidak puas di tempat kerja. Dalam hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketidakpuasan kerja masih sangat tinggi di Indonesia. Adapun cara untuk meningkatkan job satisfaction di dorong oleh perilaku OCB.(Krovetz & Rogaway, 2021)

Studi kasus dalam penelitian ini memiliki dinamika organisasi yang bergerak memproduksi suatu produk khususnya produksi pelumas yang akan dipasarkan kepada konsumen. Organisasi yang bergerak dibidang produksilebih banyak melakukan pekerjaan secara tim atau kelompok dibandingkan secara individu. Maka dari itu, untuk mewujudkan tujuan organisasi memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan komunikasi, terbuka, jujur , saling membantu satu sama lain, dan menerima perbedaan pendapat. Organisasi dapat dikatakan berhasil apabila dapat mengelola sistem manajemen yang diterapkan dan mampu mengelola semua kegiatan yang ada di dalam organisasi. Terdapat fenomena gap permasalahan mengenai kedisiplinan yang terjadi dapat dilihat melalui data attendance record yang didalamnya menunjukkan catatan keterlambatan karyawan.



Gambar1. Absensi Karyawan PT Pertamina Lubricants – Production Unit Cilacap

Gambar 1 menunjukkan grafik absensi karyawan yang datang terlambat pada tahun 2022 lebih dari sepuluh orang pada bulan Januari, April, Juni, Juli, September, Oktober dan November. Hal ini menjadi masalah bagi organisasi karena akan menghambat proses bekerja dalam produksi pelumas menjadi tidak tepat waktu karena tidak memanfaatkan waktu yang sudah di tetapkan jam masuk kerja suatu organisasi.

Permasalahan yang berkaitan dengan absensi dalam studi ini ditinjau dalam perspektif teori *human capital*. *Human capital* diartikan sebagai manusia itu sendiri baik perorangan maupun tim dan pengalaman pribadi yang dipinjamkan kepada perusahaan. (Yohanes & Hidayati, 2019) Organisasi lebih berinvestasi untuk karyawannya. Organisasi tentunya akan mendapatkan keuntungan. Sehingga bagus atau tidak nya perusahaan dapat dilihat dari SDM yang dimiliki organisasi.

Peran penting OCB bagi karyawan dan organisasi di tengah banyaknya kompetitor pembisnis mendorong tren perkembangan penelitian mengenai OCB. (Indarti, Solimun, Fernandes, & Hakim, 2019) Faktor yang dapat memengaruhi OCB di tempat kerja salah

satunya *job satisfaction* (Arifah, 2022) Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan seberapa besar karyawan mengalami *job satisfaction* saat bekerja. (Lestari & Ghaby, 2018) *Job Satisfaction* memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan cenderung menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. (Razak, Sarpan, & Ramlan, 2018) Sehingga organisasi perlu untuk membangun teori *human capital* untuk meningkatkan *job satisfaction* pada level karyawan.

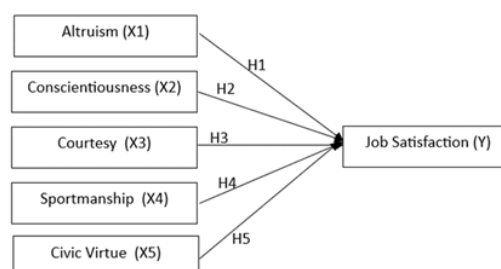
2. Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deduktif turunan dari teori *human capital* yang menjelaskan peran dari variabel OCB dengan lima dimensi *altruism, conscientiousness, courtesy, sportsmanship, civic virtue* terhadap *job satisfaction*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yang terdiri dari 148 tenaga alih daya PT Pertamina Lubricants – Production Unit Cilacap. Melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan secara online yang telah disebar pada 148 responden dengan response rate sebesar 100% sehingga diperoleh 148 responden. Pengolahan data menunjukkan bahwa terdapat 10 data outlier. Oleh karena itu, hanya terdapat 138 responden yang layak untuk dijadikan sampel penelitian. Jumlah kecukupan sampel adalah $23 \text{ (jumlah indikator)} \times 6 = 138$ (Hair et al., 2014). Penelitian ini menggunakan SPSS menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji multikolinearitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dengan uji t, uji f dan koefisien determinasi.

Tinjauan Pustaka yang diambil pada penelitian ini yaitu:

Theory of Human Capital

Theory of Human Capital adalah segala sesuatu terkait SDM dengan segala kemampuan yang dimilikinya, sehingga menciptakan nilai bagi perusahaan. (Yohanes & Hidayati, 2019) *Human Capital* dapat menjadi aset investasi untuk organisasi. Dalam perspektif ini *human capital theory* diimplementasikan pada konteks OCB. OCB dalam rangka mendorong aset *intangible* berupa *human capital* maupun properti intelektual membangun organisasi untuk mendorong *job satisfaction* pada level karyawan. *Human Capital* menjadi perhatian untuk manajerial untuk lebih memperhatikan karyawan beradaptasi dengan perubahan dan dapat memposisikan karyawan yang bekerja sesuai dengan minat, niat dan bakatnya. Apabila karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan akan meningkatkan *job satisfaction* (Hermawan, I.Inayah, & Sukmariana, 2020) Selanjutnya model ini dikembangkan dalam gambar model hipotesis berikut ini:



Gambar2. Model Hipotesis

Organizational Citizenship Behavior

OCB merupakan bentuk perilaku karyawan secara antusias untuk membantu karyawan secara antusias untuk membantu karyawan di luar *job description* (Tawil, 2022) OCB memiliki lima dimensi antara lain *altruism, conscientiousness, courtesy, sportsmanship, civic virtue*. (Alsheikh & Sobihah, 2019)

Altruism

Menurut (Aulia, 2019) *Altruism* adalah kebalikan dari *egoism*, perilaku yang dimiliki oleh seseorang untuk saling tolong-menolong dan peduli kepada orang lain meskipun tidak diberi imbalan tetap merasa senang dan puas karena dapat menolong. Menurut (Habeeb & Nonino, 2019) *Altruism* merupakan tindakan pekerja secara sukarela membantu orang lain untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan menunjukkan kepedulian saling membantu tanpa rasa pamrih. Menurut (Habeeb & Nonino, 2019), indikator *altruism* adalah sebagai berikut (a) *help other who work overload* (b) *help new co-workers who are having trouble* (c) *taking time to help other* (d) *always ready to help people*.

Conscientiousness

Menurut (Aulia, 2019) *Conscientiousness* adalah perilaku yang mengacu pada tugas sesuai yang dipersyaratkan secara sosial, memiliki sikap terorganisir, bertanggung jawab, praktis, pekerja keras. Menurut (Habeeb & Nonino, 2019) *Conscientiousness* merupakan tindakan pekerja yang melebihi peran dan kebutuhan minimal persyaratan tugas. Hal ini mengarahkan pada penerimaan dan kepatuhan karyawan terhadap prosedur dan menghasilkan kinerja yang lebih maksimal. Menurut (Habeeb & Nonino, 2019) indikator *conscientiousness* adalah sebagai berikut: (a) *people complacence with the rules* (b) *presence* (c) *receive wages according to achievement*

1.

Courtesy

Menurut (Aulia, 2019) *Courtesy* adalah perilaku individu karyawan yang saling menghargai dan memperhatikan orang lain. Menurut (Habeeb & Nonino, 2019) *Courtesy* merupakan kesopanan yang melibatkan perilaku yang bijaksana dan perhatian yang mencegah masalah dengan pekerjaan lain. Menurut (Habeeb & Nonino, 2019) indikator *courtesy* adalah sebagai berikut: (a) *avoid interpersonal problems co-worker* (b) *not invective the rights of other* (c) *consider the repercussions of his actios to the work of other employees*.

Sportsmanship

Menurut (Aulia, 2019) *Sportsmanship* adalah seseorang yang memiliki toleransi terhadap keadaan yang kurang baik dalam perusahaan tidak memperkeruh suasana dapat memaklumi. Menurut (Habeeb & Nonino, 2019) *Sportsmanship* merupakan tindakan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya tanpa mengeluh, menjaga sikap dalam menghadapi masalah yang ada di perusahaan. Menurut (Habeeb & Nonino, 2019), indikator *sportsmanship* adalah sebagai berikut: (a) *not complaining for work* (b) *always focus on whats wrong* (c) *does not exaggerate the problem* (d) *made the loudest noiuse with my problem*

Civic Virtue

Menurut (Aulia, 2019) *civic virtue* merupakan perilaku yang mengindikasikan bahwa seseorang memiliki tanggung jawab dan selalu memikirkan perusahaan. Menurut (Habeeb & Nonino, 2019) *Civic virtue* merupakan tindakan sukarela karyawan dalam kegiatan sosial dan politik organisasi misalnya kehadiran rapat mengikuti perkembangan organisasi. Menurut (Habeeb & Nonino, 2019) , indikator *civic virtue* adalah sebagai berikut: (a) *attends meeting without important* (b) *help the organization's image* (c) *abreast of change in the organization* (d) *keep up with organization announcements*

Job Satisfaction

Menurut (Abbasi, F.Baradari, Shegharji, & Shahraki, 2020) *Job Satisfaction* merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi atas pekerjaan yang sudah diselesaikan. Pekerjaan bukan hanya sekedar

merapikan kertas, kegiatan pemograman atau bekerja dengan mesin, melainkan pekerjaan juga membutuhkan komunikasi dengan rekan kerja dan atasan. *Job Satisfaction* merupakan pikiran yang dirasakan seseorang saat bekerja merasa menyenangkan atau tidak menyenangkan (Bagis, Kusumo, & Hidayah, 2021). Menurut (Abbasi et al., 2020) indikator *job satisfaction*, sebagai berikut: (a) *may job is better than other* (b) *my work suits me* (c) *very content with my job* (d) *work very vibrant*.

Altruism dengan Job Satisfaction

Jika karyawan memiliki perilaku mementingkan orang lain, peduli terhadap orang lain dan saling membantu pada saat bekerja merupakan sikap dari *altruism*. (Lestari & Ghaby, 2018) Semakin tinggi *altruism* maka akan semakin tinggi *job satisfaction* karyawan. Beberapa penelitian terdahulu Menurut (Alsheikh & Sobihah, 2019) dan (Anwar SE, 2021) dalam penelitiannya bahwa *altruism* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* Sehingga diduga ada pengaruh *courtesy* dengan *job satisfaction*. Sehingga diduga ada pengaruh *altruism* dengan *job satisfaction*.

H1: Altruism (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Job Satisfaction (Y) pada Tenaga Alih Daya PT Pertamina Lubricants – Production Unit Cilacap.

Conscientiosness dengan Job Satisfaction

Jika karyawan memiliki perilaku melebihi syarat minimal perusahaan, misalnya hadir tepat waktu, memanfaatkan waktu saat bekerja sebaik mungkin merupakan sikap dari *conscientiousness* (Lestari & Ghaby, 2018). Semakin tinggi *conscientiosness* maka akan semakin tinggi *job satisfaction* karyawan. Beberapa penelitian terdahulu Menurut (Alsheikh & Sobihah, 2019), (Anwar SE, 2021) dalam penelitiannya bahwa *conscientiosness* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* Sehingga diduga ada pengaruh *courtesy* dengan *job satisfaction*.

H2: Conscientiosness (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Job Satisfaction (Y) pada Tenaga Alih Daya PT Pertamina Lubricants – Production Unit Cilacap.

Courtesy dengan Job Satisfaction

Jika karyawan memiliki perilaku yang dapat menjaga hubungan dengan rekan kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja merupakan sikap dari *courtesy* (Lestari & Ghaby, 2018). Semakin tinggi *courtesy* maka akan meningkatkan *job satisfaction* karyawan. Karyawan yang tidak mencari masalah dengan rekan kerja adalah hal yang baik karena tentunya karyawan merasakan adanya *job satisfaction* dilingkungan kerja sehingga bekerja dengan enjoy tanpa mempunyai masalah dengan rekan kerja. Beberapa penelitian terdahulu Menurut (Alsheikh & Sobihah, 2019), (Anwar SE, 2021) dalam penelitiannya bahwa *courtesy* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* Sehingga diduga ada pengaruh *courtesy* dengan *job satisfaction*.

H3: Courtesy (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Job Satisfaction (Y) pada Tenaga Alih Daya PT Pertamina Lubricants – Production Unit Cilacap.

Sportmanship dengan Job Satisfaction

Jika karyawan memiliki perilaku toleransi apabila perusahaan mempunyai masalah, tidak membesar-besarkan masalah ataupun mencari kesalahan di perusahaan ia bekerja, serta tidak mengeluh pada saat bekerja terhadap kondisi yang kurang ideal dalam perusahaan merupakan perilaku *sportmanship*.(Lestari & Ghaby, 2018). Semakin tinggi perilaku *sportmanship* semakin tinggi *job satisfaction* ditempat

kerja. Beberapa penelitian terdahulu Menurut (Alsheikh & Sobihah, 2019) dan (Anwar SE, 2021) dalam penelitiannya bahwa *courtesy* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Sehingga diduga ada pengaruh *sportsmanship* dengan *job satisfaction*.

H4: *Sportsmanship* (X4) berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Job Satisfaction* (Y) pada Tenaga Alih Daya PT Pertamina Lubricants – Production Unit Cilacap.

Civic Virtue* dengan *Job Satisfaction

Jika karyawan memiliki perilaku bertanggung jawab dan selalu berpartisipasi pada keberlangsungan organisasi peduli dengan organisasi ditempat ia bekerja, selalu mengikuti pengumuman terbaru di organisasi merupakan sikap dari *civic virtue*. (Lestari & Ghaby, 2018) Semakin tinggi karyawan memiliki perilaku *civic virtue* semakin tinggi pula *job satisfaction* yang dirasakan. Beberapa penelitian terdahulu (Alsheikh & Sobihah, 2019) dan (Anwar SE, 2021) dalam penelitiannya bahwa *civic virtue* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Sehingga diduga ada pengaruh *civic virtue* dengan *job satisfaction*. **H5: *Civic Virtue* (X5) berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Job Satisfaction* (Y) pada Tenaga Alih Daya PT Pertamina Lubricants – Production Unit Cilacap.**

3. Hasil dan Pembahasan

Terdapat hasil dan pembahasan pada penelitian ini, menggunakan uji validitas , uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016) Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > r tabel dan bernilai positif maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. atau nilai Sig. < 0,05 maka item dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Sig.	Keterangan
Job Satisfaction (Y)	Y1.1	.000	Valid
	Y1.2	.000	Valid
	Y1.3	.000	Valid
	Y1.4	.000	Valid
Altruism (X1)	X1.1	.000	Valid
	X1.2	.000	Valid
	X1.3	.000	Valid
	X1.4	.000	Valid
Conscientiosness (X2)	X2.1	.000	Valid
	X2.2	.000	Valid
	X2.3	.000	Valid
	X2.4	.000	Valid
Courtesy (X3)	X3.1	.000	Valid
	X3.2	.000	Valid
	X3.3	.000	Valid
Sportsmanship (X4)	X4.1	.000	Valid
	X4.2	.000	Valid
	X4.3	.000	Valid
	X4.4	.000	Valid
Civic Virtue (X5)	X5.1	.000	Valid
	X5.2	.000	Valid

	X5.3	.000	Valid
	X5.4	.000	Valid

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki r hitung $>$ r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk variabel bebas yaitu *altruism*, *conscientiosness*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue* dan variabel terikat (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menuurt Ghozali (2019) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $(\alpha) >$ 0,60

Tabel 2. Uji Reliabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Job Satisfaction (Y)	0,857	4	Reliabel
Altruism (X1)	0,928	4	Reliabel
Conscientiousness (X2)	0,889	4	Reliabel
Couretsy (X3)	0,878	3	Reliabel
Sportsmanship (X4)	0,915	4	Reliabel
Civic Virtue (X5)	0,915	4	Reliabel

Tabel 2 menunjukan bahwa secara keseluruhan variabel pada penelitian ini memiliki nilai cronbach's alpha $>$ 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur derajat persepsi responden pada responden ini adalah handal atau konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik meliputi Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heterokedastisitas

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang digunakan untuk menguji apakah model dalam regresi berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		138
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.21578149
Most Extreme Differences	Absolute	.037
	Positive	.037
	Negative	-.033
Test Statistic		.037
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Tabel 3 menunjukan bahwa hasil analisis statistic *non-parametric*. Satu Sampel Tes Kolmogorov-Smirnov untuk normalitas mempunyai nilai signifikansi (*monte carlo sig*) $>$ 0,05 yaitu sebesar 0,200, sehingga dapat dipastikan bahwa data secara keseluruhan berdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2013) Uji Linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji Linearitas menggunakan Uji Durbin Watson.

Tabel 4. Uji Durbin Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.923 ^a	.853	.847	1.23859	1.816

Tabel 4 menunjukkan $DW > DL$ ($1,816 > 1,676$) dengan $n = 138$ dan $k = 5$, maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi model utama dan model persamaan utama.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel independent atau variabel bebas. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi multikolinearitas melalui nilai toleransi $> 0,10$ dan $VIF < 10$.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.216	.564		5.702	.000		
Altruism (X1)	.202	.045	.254	4.494	.000	.350	2.854
Conscientiousnes (X2)	.231	.041	.268	5.598	.000	.485	2.062
Courtesy (X3)	.177	.054	.182	3.269	.001	.358	2.791
Sportsmanship (X4)	.239	.051	.295	4.684	.000	.281	3.561
CivicVirtue (X5)	.069	.032	.082	2.128	.035	.747	1.338

Tabel 5 menunjukkan bahwa setiap variabel independent mempunyai nilai toleransi $> 0,10$ dan $VIF < 10$ yaitu variabel *altruism* (toleransi: 0,350 ; VIF: 2,854) , *conscientiousness* (toleransi: 0,485 ; VIF: 2,062), *courtesy* (toleransi: 0,358 ; VIF: 2,791) , *sportsmanship* (toleransi: 0,281 ; VIF: 3,561), *civic virtue* (toleransi: 0,747 ; VIF: 1,338) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independent dalam penelitian ini tidak terjadi adanya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan metode glejser dilihat dari nilai signifikansi. Suatu persamaan dikatakan tidak mengalami heterokedastisitas apabila nilai signifikansinya $> 0,05$.

Tabel 6. Hasil Uji Glejser

Model	Sig.
1 (Constant)	.001
Altruism (X1)	.117
Conscientiousnes (X2)	.116
Courtesy (X3)	.060
Sportsmanship (X4)	.086
CivicVirtue (X5)	.967

Berdasarkan Tabel 6 hasil pengujian heterokedastisitas dengan metode glejser dapat diketahui bahwa variabel *atruism*, *conscientiousness*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue* mempunyai nilai signifikansi diatas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis meliputi Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi

Uji Parsial (uji t)

Menurut Ghozali (2018) uji statistik t, pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual menerangkan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel *altruism* (X1), *conscientiousness* (X2), *courtesy* (X3), *sportsmanship* (X4), *civic virtue* (X5) secara bersama-sama terhadap *job satisfaction* (Y)

Tabel 7. Hasil Uji T

Variabel	thitung	Sig.	Kriteria
Altruism (X1)	4.494	.000	H1 diterima
Conscientiousnes (X2)	5.598	.000	H2 diterima
Courtesy (X3)	3.269	.001	H3 diterima
Sportsmanship (X4)	4.684	.000	H4 diterima
CivicVirtue (X5)	2.128	.035	H5 diterima

Tabel 7 menunjukkan hasil bahwa variabel *altruism* (X1), *conscientiousness* (X2), *courtesy* (X3), *sportsmanship* (X4), *civic virtue* (X5) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* (Y).

Uji Simultan (Uji – F)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan pengaruh semua variabel independent *altruism* (X1), *conscientiousness* (X2), *courtesy* (X3), *sportsmanship* (X4), *civic virtue* (X5) secara bersama-sama dalam menerangkan variabel dependen *job satisfaction* (Y).

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1173.149	5	234.630	152.942	.000 ^b
Residual	202.503	132	1.534		
Total	1375.652	137			

Tabel 8 menunjukkan hasil F hitung diperoleh nilai 152,942 dengan taraf signifikan 5% diketahui bahwa F tabel 2,44. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung > F tabel (152,942 > 2,44). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *altruism* (X1), *conscientiousness* (X2), *courtesy* (X3), *sportsmanship* (X4), *civic virtue* (X5) secara bersama-sama berpengaruh terhadap *job satisfaction* (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.853	.847	1.23859

Tabel 9 menunjukkan besarnya R² adalah 84,7% , hal ini berarti sebesar 84,7% variabel *job satisfaction* dapat dijelaskan oleh variasi dari kelima variabel independent yaitu *altruism* (X1), *conscientiousness* (X2), *courtesy* (X3), *sportsmanship* (X4), *civic virtue* (X5), sedangkan sisanya (100-84,7 = 15,3) 15,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independent) yaitu *altruism* (X1), *conscientiousness* (X2), *courtesy* (X3), *sportsmanship* (X4), *civic virtue* (X5) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu *Job Satisfaction* (Y).

$$Y = 3,216 + 0,202Altruism + 0,231Conscientiousness + 0,177Courtesy + 0,239Sportsmanship + 0,069CivicVirtue.$$

Berdasarkan hasil Uji t diketahui bahwa variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap *job satisfaction* adalah *sportsmanship*, karena nilai *Unstandardized Coefficient* (β) nya lebih besar dibandingkan variabel lainnya yaitu 0.239. Berdasarkan nilai *Unstandardized Coefficient* (β) *sportsmanship* dapat dipertimbangkan untuk mendorong tingkat *job satisfaction* karena memiliki pengaruh terbesar terhadap *job satisfaction*. Nilai a = 3,216 artinya jika variabel *altruism* (X1), *conscientiousness* (X2), *courtesy* (X3), *sportsmanship* (X4), *civic virtue* (X5) = 0, maka nilai *job satisfaction* sebesar 3,216. Dalam hal ini *altruism* (X1), *conscientiousness* (X2), *courtesy* (X3), *sportsmanship* (X4), *civic virtue* (X5) bernilai 0,000 maka *job satisfaction* meningkat 10% (pembulatan dari 3,21%)

Pembahasan

Pengaruh *altruism* terhadap *job satisfaction*

H1 diterima. *Altruism* memiliki pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Perilaku *altruism* merupakan perilaku saling membantu rekan kerja yang sedang kesulitan. dapat menggantikan rekan kerja yang sedang berhalangan hadir. Timbulnya perilaku *altruism* akan membuat pekerjaan rekan kerja menjadi ringan dan cepat terselesaikan dengan cepat jika adanya kerja sama tim. *Altruism* akan membuat seseorang merasakan *job satisfaction* karena seseorang tersebut merasa puas karena dapat membantu rekan kerja untuk meringankan pekerjaan yang banyak.

Pengaruh *conscientiousness* terhadap *job satisfaction*

H2 diterima *Conscientiousness* memiliki pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Perilaku *conscientiousness* merupakan perilaku karyawan yang dapat hadir tepat waktu, memanfaatkan waktu istirahat dengan baik, seorang karyawan yang dapat berperilaku tersebut karena memiliki *rasa job satisfaction* sehingga cenderung akan senang bekerja sehingga bersemangat untuk berangkat bekerja. Semakin tinggi *conscientiousness* maka semakin tinggi pula *job satisfaction* di tempat kerja.

Pengaruh *courtesy* terhadap *job satisfaction*

H3 diterima. *Courtesy* memiliki pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Perilaku *courtesy* misalnya karyawan yang tidak ingin terjadi konflik antar rekan kerja, menghargai rekan kerja. Apabila saat bekerja memiliki rekan kerja yang baik akan membuat lingkungan tempat kerja menjadi nyaman. Pertemanan dengan rekan kerja akan mempengaruhi *job satisfaction*. Karena memiliki rekan kerja yang saling mendukung, satu sama lain.

Pengaruh *sportsmanship* terhadap *job satisfaction*

H4 diterima. *Sportsmanship* memiliki pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Perilaku *sportsmanship* misalnya perilaku karyawan saat terjadi permasalahan di organisasi tidak membesar-besarkan masalah, bekerja tidak mengeluh meskipun dalam kondisi yang kurang ideal. Apabila karyawan memiliki perilaku *sportsmanship* yang tinggi cenderung memiliki *job satisfaction* ditempat kerja, karena karyawan dapat memaklumi masalah yang sedang terjadi diperusahaan dan tetap berpikir positif untuk masalah yang ada serta bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab agar cepat terselesaikan. Semakin tinggi *sportsmanship* maka akan semakin tinggi pula *job satisfaction* yang dirasakan di tempat kerja.

Pengaruh *civic virtue* terhadap *job satisfaction*

H5 diterima. *Civic Virtue* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction*. Perilaku *civic Virtue* misalnya dapat berperan aktif untuk keberlangsungan acara di organisasi misalnya menghadiri rapat meskipun tidak penting, selalu mengetahui informasi memo organisasi. Artinya karyawan peduli terhadap organisasi dan rela untuk berkontribusi pada organisasi tempat ia bekerja. Apabila karyawan peduli terhadap organisasi karena karyawan merasakan adanya *job satisfaction* ditempat ia bekerja, sehingga semakin tinggi *civic virtue* semakin tinggi *job satisfaction* yang dirasakan di tempat kerja.

4. Simpulan , Keterbatasan dan Saran

Simpulan

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam konteks teoritis dan implikasi. Dalam konteks teoritis penelitian ini memiliki sudut pandang pada teori *human capital*. Dengan mengimplikasikan OCB untuk mendorong *job satisfaction*. Kontribusi domain penelitian

berada pada organisasi BUMN. Dalam implikasi manajerial perlu membangun lingkungan kerja yang adaptif misalnya organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja dengan memberikan fasilitas kerja misalnya peralatan yang memadai, ruangan yang nyaman, bersih, membangun budaya kolektivisme lebih baik berkaitan dengan pekerja kolektivisme. Budaya kolektivisme merupakan budaya kekeluargaan, dapat menyelesaikan permasalahan bersama, menciptakan tradisi yang membuat karyawan merasa senang berupa teamwork, komunikasi dan kesepakatan, budaya kolektivisme menekankan dimana setiap anggota organisasi menganggap diri mereka sebagai keluarga besar yang saling terlibat satu sama lain, apabila karyawan merasakan hal seperti ini akan meningkatkan *job satisfaction*. Dan meningkatkan spiritual di tempat kerja yaitu pengalaman karyawan saat bekerja di organisasi yang mengalami pengalaman positif. Ketika karyawan dapat mengungkapkan keinginan mereka menunjukkan saling perhatian kepada rekan kerja. Spiritual tempat kerja membantu dalam meningkatkan perilaku OCB.

Keterbatasan

Keterbatasan yang dialami adalah objek penelitian ini hanya di fokuskan pada bagian produksi saja dan dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden dengan kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden,

Saran

Saran yang dikemukakan adalah variabel sportsmanship dapat dipertimbangkan untuk mendorong *job satisfaction* pada sektor lain, perlu melakukan penelitian berkelanjutan, hal ini agar dapat melihat dan menilai setiap perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu.

Daftar Pustaka

- Abbasi, D. A., F.Baradari, Sheghariji, H., & Shahraki, D. J. (2020). Impact of Organizational Justice on Workplace Deviance with Mediating Effect of Job Satisfaction in SMEs of Malaysia.
- Alsheikh, G., & Sobihah, M. A. A. (2019). Effect of behavioral variables on organizational citizenship behavior (OCB), with job satisfaction as moderating among Jordanian five-star hotels. *International Journal of Ethics and Systems*, 35(2), 272-283. doi:10.1108/ijoes-01-2019-0001
- Anwar SE, M. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.
- Arifah, Y. N. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)
- Aulia, E. V. (2019). Organizational Citizenship Behavior In Darush Shalihah Islamic Boarding Scholl Students
- Bagis, F., Kusumo, U. I., & Hidayah, A. (2021). Job Satisfaction As a Mediation Variables On The Effect Of Organizational Culture and Organizational Commitment To Employee Performance
- Habeeb, S., & Nonino, F. (2019). A proposed instrument for assessing organizational citizenship behavior in BFSI companies in India. *Cogent Business & Management*, 6(1). doi:10.1080/23311975.2019.1625702
- Hermawan, I., I.Inayah, & Sukmariana, L. (2020). Job Identity Satisfaction as A Concept of Mediation for Change Leadership to Support Change Commitment: A Perspective of Human Capital Theory.
- Indarti, S., Solimun, Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2019). The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance. *Journal of Management Development*, 36(10), 1283-1293. doi:10.1108/JMD-11-2016-0250
- Krovetz, T., & Rogaway, P. (2021). The Design and Evolution of OCB. *Journal of Cryptology*, 34(4). doi:10.1007/s00145-021-09399-8
- 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. doi:10.21776/ub.industria.2018.007.02.6

Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Influence of Promotion and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of Accounting, Business and Finance Research*, 3(1), 18-27. doi:10.20448/2002.31.18.27

Tawil, M. R. (2022). Adaptasi Alat Ukur Organizational Citizenship Behavior Melalui Analisis Structural Equation Model.

Yohanes, R., & Hidayati, R. (2019). The Effect of Human Capital Entrepreneurship Orientation and Market Orientation On Competitive Advantage (Case Study On Hospitality Industry In Central Java)