

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI ASIA TOSERBA TASIKMALAYA

Tryastama Putra, Prof. Dr. H. Ishak Kusnandar, Drs., Ms, Ari Ramdani, S.Sos., M.Si.
Program Studi Administrasi Niaga
tryastamaputra@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja karyawan di Asia Toserba Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan metode korelasional dengan cara menyebarkan angket berbentuk kuesioner, dari 153 total keseluruhan karyawan diterapkan teknik *simple random sampling* yang kemudian ditentukan sebanyak 60 responden yaitu karyawan Asia Toserba Tasikmalaya sudah mewakili sebagian kecil dari keseluruhan total karyawan tanpa memperhatikan strata jabatan. Teknik analisis yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah teknik analisis regresi linear sederhana. Ditemukan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Asia Toserba Tasikmalaya dengan: $t_{hitung} = 3.876 > t_{tabel} = 1.672$ atau $Sig = 0,00 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya berdasarkan uji hipotesis melalui analisis korelasi dan koefisien determinasi didapatkan nilai korelasi yang diperoleh sebesar 0.086 artinya bahwa hubungan sangat kuat atau semakin karyawan meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) maka semakin karyawan merasa puas bekerja.

Kata Kunci : Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kepuasan Kerja Karyawan

Abstract

This research to find out how much influence Organizational Citizenship Behavior (OCB) has on employee job satisfaction at Asia Toserba Tasikmalaya. This research used a correlational method by distributing questionnaires, from a total of 153 employees a simple random sampling technique was applied which then determined that 60 respondents is employees of Asia Toserba Tasikmalaya represented a small portion of the total employees without seeing job position. The analysis technique used to test the hypothesis is a simple linear regression analysis technique. It was found that the results of this research showed that Organizational Citizenship Behavior (OCB) had an effect on job satisfaction of Asia Tasikmalaya Department Store employees with: $t_{count} = 3.876 > t_{tabel} = 1.672$ or $Sig = 0.00 < 0.05$ indicating H_0 was rejected and H_a was accepted, meaning there was an influence between the variables independent of the dependent variable. Furthermore, based on hypothesis testing through correlation analysis and coefficient of determination, the correlation value obtained was 0.086, meaning that the relationship is very strong or the more employees improve Organizational Citizenship Behavior (OCB), the more satisfied employees feel at work.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Job Satisfaction

Pendahuluan

Perkembangan bisnis ritel saat ini begitu pesat seiring bertambahnya kebutuhan akan kecepatan dan keakuratan serta target yang ingin dicapai dalam lingkungan perusahaan yang berkembang membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB apa bila dipatuhi serta dilakukan oleh karyawan akan meningkatkan fungsi perusahaan secara keseluruhan. OCB jika diartikan kedalam bahasa Indonesia berarti kebiasaan masyarakat organisasi namun tentu saja hal ini masih bersifat umum, karyawan yang merasa ingin berkontribusi lebih terhadap perusahaan secara sukarela adalah definisi dari OCB itu sendiri.

OCB dapat terjadi karena dua faktor yaitu faktor dari luar dan dari dalam maksudnya faktor dari luar berarti faktor yang dipengaruhi oleh selain motivasi atau keinginan sendiri biasanya faktor dari luar disebabkan oleh lingkungan kerja, dan faktor dari dalam maksudnya yaitu faktor yang

dipengaruhi oleh motivasi atau keinginan suatu hal atas diri sendiri seperti ingin merasa berguna bagi perusahaan, ingin membuat perusahaan lebih berkembang tanpa mengharapkan suatu imbalan apapun.

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal penting dalam suatu perusahaan yang dapat diwujudkan melalui perilaku karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya sehingga karyawan tersebut bertindak lebih positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya menunjukkan kecenderungan respon yang lebih buruk terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan minat dan semangat karyawan. Karyawan akan cenderung ingin keluar atau berganti pekerjaan apabila kepuasan kerja yang seharusnya diperolehnya di lingkungan kerja tidak mencukupi. Tingkat kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan dapat membuktikan keberhasilan perusahaan dari hubungan dan lingkungan antara rekan kerja dan atasan. Dampak positif dari perasaan puas dalam bekerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan seperti sopan santun, semangat kerja dan loyalitas.

Melihat pentingnya faktor *organizational citizenship behavior* dan kepuasan kerja karyawan, maka sebaiknya kedua faktor ini terus ditingkatkan. Asia Toserba Tasikmalaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang layanan Supermarket yaitu pasar ritel swalayan besar yang di dalamnya menjual berbagai makanan dan barang rumah tangga. Selain di Kota Cirebon hingga saat ini Asia memiliki beberapa cabang di Kota Tasikmalaya, Sumedang dan Garut. Karyawan berperan penting didalam Asia Toserba Tasikmalaya karena hampir seluruh operasionalnya dijalankan oleh karyawan. Dalam perusahaan ini pelayanan yang baik terhadap konsumen menjadi prioritas utama.

Di dalam perusahaan ini ada beberapa indikator *organizational citizenship behavior* yang diterapkan dengan baik dan ada juga yang masih belum diterapkan, dan hal ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka. Contohnya karyawan yang tidak menerapkan dimensi *Conscientiousness* (seperti masih kurangnya barang-barang pelindung yang tepat hingga memasang papan tanda dan poster peringatan tentang situasi yang berpotensi berbahaya pada produk barang yang rentan pecah belah) membuktikan masih terdapat lemahnya pengawasan, sebaliknya karyawan yang menerapkan dimensi *altruism* dan *Sportmanship* (seperti rela untuk membantu karyawan baru dan tidak semena mena terhadap sesama rekan kerja) dapat membuat hubungan antara rekan kerja semakin baik dan mendorong kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Dari fenomena tersebut, penulis merasa tertarik untuk mengetahui apakah ada pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja karyawan di Asia Toserba Tasikmalaya.

Tinjauan Pustaka

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai pembandingan antara penelitian yang sudah ada dengan penelitian yang akan diteliti. Penelitian terdahulu mempunyai fungsi yaitu untuk memperdalam dan memperluas teori yang akan digunakan dalam penelitian yang akan diteliti sehingga dalam penelitian terdahulu dijadikan acuan atau landasan teori. Pada bagian ini penulis mencantumkan berbagai temuan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, kemudian merangkumnya baik penelitian yang sudah dipublikasikan maupun yang belum dipublikasikan. Berikut penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema yang diteliti oleh penulis.

Pertama penelitian yang dilakukan oleh (Sukanto & Gilang, 2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan (Studi Kasus di PT PLN (PERSERO) APJ BANDUNG)”. Jenis penelitian yang digunakan merupakan kuantitatif. Hasil dari penelitian (Sukanto & Gilang, 2018) yang dilakukan kepada karyawan PT PLN (Persero) APJ Bandung mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), adalah Kepuasan kerja yang diberikan oleh PT PLN (Persero) APJ Bandung kepada karyawannya sudah dalam kategori yang baik. *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT PLN (Persero) APJ Bandung sudah dalam kategori baik. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara positif

sebesar 74,6% terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan PT PLN (Persero) APJ Bandung.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh (Sauni, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banda Aceh”. Jenis penelitian yang digunakan merupakan kuantitatif dengan metode korelasi product moment. Hasil dari penelitian (Sauni, 2021) yang dilakukan kepada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banda Aceh menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi organizational citizenship behavior dan sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah organizational citizenship behavior.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Universitas Abdurrah Pekanbaru”. Jenis penelitian yang digunakan merupakan kualitatif dengan metode deskriptif. Hasil dari penelitian (Putri, 2020) yang dilakukan kepada karyawan Universitas Abdurrah Pekanbaru, menyatakan bahwa penerapan organizational citizenship behavior dengan dimensi altruisme, kepedulian sesama, kesadaran, sopan santun, sportivitas yang diteliti terhadap karyawan Universitas Abdurrah Pekanbaru telah dilakukan dengan baik.

Dari uraian diatas, dapat dilihat bahwa perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian yang akan penulis lakukan terdapat pada lokasi penelitian, subjek penelitian, metode penelitian. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait “pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap kepuasan kerja di Asia Toserba Tasikmalaya.” Dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh penulis berbeda dengan penelitian terdahulu, dengan demikian penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan keasliannya.

2. Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut (Organ, 1988, hal. 4) tersebut bahwasanya OCB adalah perilaku individu yang bersifat diskresioner, tidak secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal perusahaan, dan yang secara keseluruhan mendukung berfungsinya perusahaan secara efektif.

Menurut (Kristof-Brown et al., 2018, hal. 353–370) tersebut bahwasanya OCB adalah orang-orang kompatibel yang terlibat bergantung pada banyak faktor, terutama yang berkaitan dengan operasionalisasi jenis ukuran kecocokan yang digunakan, karakteristik yang digunakan untuk menilai kecocokan misalnya kecocokan nilai, tujuan, kepribadian, serta jenis-jenis kecocokan lainnya. Pola ini sering dialami karyawan misalnya, dalam kaitannya dengan nilai karyawan cenderung ingin dilihat baik oleh atasannya hal ini dapat menjadi sebuah kunci untuk naik jabatan dengan mengandalkan ketekunan atau sportivitas melalui OCB, dan sebagai manusia tentunya tidak terlepas dari sikap saling membantu dengan tanpa mengharapkan pembalasan.

Dan juga dalam (Naway, 2018, hal. 79–82) berpendapat bahwa OCB adalah peningkatan produktivitas antara sesama karyawan, membantu menyebarkan praktik bagus ke seluruh unit kerja, meningkatkan produktivitas manajer, membantu menghemat sumberdaya yang langka untuk memelihara fungsi setiap unit, OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan setiap unit-unit kerja, OCB dapat mempertahankan dan menarik karyawan terbaik perusahaan, meningkatkan prospek baik bagi perusahaan, mampu membuat perusahaan beradaptasi dengan perubahan kemajuan lingkungan sekitar. Hal ini tentu saja dapat memajukan perusahaan dengan lebih menghemat pengeluaran perusahaan.

Sejalan dengan hal itu (Ashlan, 2021, hal. 1) berpendapat bahwa OCB merupakan karakteristik individu yang mencakup tidak hanya kemampuan dan kemauan untuk melakukan tugas pokok saja, namun juga kemauan untuk melakukan tugas tambahan seperti kemauan bekerjasama dengan pegawai lain, suka membantu, memberi saran, berpartisipasi aktif, memberikan pelayanan tambahan, kepada pengguna jasa dan bersedia menggunakan waktu kerjanya secara efisien.

Menurut (Agustina et al., 2022, hal. 176) menyatakan bahwa OCB adalah perilaku seorang karyawan yang melampaui tugas pekerjaan yang telah disepakati, berkontribusi pada efisiensi. Pekerjaan dari perusahaan yang harus dilaksanakan kemudian sistem penilaian formal yang tidak seimbang.

Menurut (Rostiawati, 2020, hal. 7) OCB adalah motivasi karyawan yang baik dengan kecenderungan menampilkan OCB di lingkungan kerjanya, sehingga perusahaan akan lebih baik jika ada karyawan yang menerapkan OCB.

Maksud yang disampaikan (Cropanzano et al., 2016) bahwasanya OCB adalah bentuk-bentuk komunal yang dilaporkan oleh karyawan perempuan seperti altruisme, sedangkan pegawai laki-laki cenderung melaporkan bahwa mereka lebih banyak menerapkan OCB seperti sportivitas dibandingkan pegawai perempuan. OCB dalam bentuk komunal dan sportivitas secara tidak langsung atau tidak formal akan membuat perusahaan melakukan dikompensasi oleh sistem penghargaan perusahaan.

Menurut (Muhdar, 2015, hal. 165) OCB adalah Karyawan yang memperoleh kepemimpinan secara baik mampu bekerja dengan efektif, bahkan melebihi apa yang dipercayakan kepadanya. Karyawan tidak hanya bekerja sesuai dengan ketidakseimbangan yang diperolehnya, tetapi diharapkan mampu bekerja melebihi apa yang seharusnya ia lakukan. Oleh karena itu diharapkan pemimpin dapat menstimuli iklim OCB dalam organisasi yang pada akhirnya melahirkan kepuasan kerja karyawan sebagaimana yang diharapkan.

Adapun manfaat fungsi OCB seperti yang dikemukakan (Muhdar, 2015) OCB dapat mempengaruhi kinerja bisnis dalam hal mendorong peningkatan produktivitas manajer dan karyawan, mendorong penggunaan sumber daya perusahaan untuk tujuan yang lebih spesifik, mengurangi kebutuhan akan menggunakan sumber daya organisasi yang langka pada fungsi wawancara, Memudahkan kegiatan koordinasi antar anggota tim dan kelompok kerja, semakin memperkuat kapasitas perusahaan untuk melatih dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dengan menjadikan lingkungan kerja lebih menyenangkan bekerja, meningkatkan stabilitas kinerja perusahaan dengan mengurangi keragaman variasi kinerja masing-masing unit bisnis, meningkatkan kapasitas kinerja perusahaan adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Dapat disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku karyawan yang saling bantu membantu dengan tujuan membuat tugas karyawan lainnya menjadi cepat terselesaikan ataupun menjadi terbantuan tanpa mengharapkan imbalan apapun.

3. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Luthans, 2011, hal. 141) kepuasan kerja karyawan adalah respons emosional terhadap situasi pekerjaan, oleh karena itu hal ini tidak dapat dilihat dan hanya dapat disimpulkan. Kepuasan kerja karyawan juga sering kali ditentukan oleh seberapa baik hasil yang dicapai atau melebihi ekspektasi yang ditentukan mewakili beberapa sikap yang terkait dengan masa lama bekerja selama lima tahun.

Menurut (Firdaus, 2023, hal. 9) berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan mencakup bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan juga dapat mendorong pegawai untuk memberikan pelayanan dan kinerja yang terbaik. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada konsumen.

Sejalan dengan hal itu (Priyono, 2010, hal. 229) menuliskan bahwa kepuasan kerja karyawan sering dianggap sebagai faktor penting dalam perputaran karyawan. Namun, perlakuan tidak adil yang dirasakan oleh karyawan merupakan indikator yang lebih kuat dibandingkan kepuasan kerja. Jika karyawan merasa diperlakukan tidak adil oleh organisasi, akibatnya adalah stres. Persepsi ketidakadilan menimbulkan suasana emosional yang tidak menyenangkan sehingga dapat menghambat kinerja karyawan secara maksimal, yang pada akhirnya mengakibatkan adanya upaya untuk keluar dari organisasi.

Adapun menurut (Arnold et al., 2001, hal. 141) bahwasanya keterlibatan pemerintah dan serikat pekerja membantu meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan sekaligus mengurangi variabilitas dalam kondisi kerja mereka yang sebenarnya. Kontrol yang lebih besar terhadap ketentuan kontrak, tidak hanya jika kontrak tersebut meningkatkan kekuatan pasar (seperti yang terjadi pada pekerja berpendidikan), namun juga melalui perluasan kepemilikan karyawan. Karakteristik, isi dan evaluasi.

Pada prinsipnya menurut (Parnawi, 2020, hal. 21) kepuasan kerja suatu hal yang bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan

individu tersebut tercapai, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Maka dengan banyaknya tuntutan ekstra peran dalam bekerja yang diluar tugas utama hal ini dapat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Sejalan dengan hal itu (Organ, 2018) bahwasanya kepuasan kerja menjadi faktor penyebab kontribusi karyawan terhadap kinerja perusahaan.

Menurut (Vanarse, 2019, hal. 3) berpendapat bahwa kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan menimbulkan sejumlah konsekuensi pekerjaan. Kepuasan kerja mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi, layanan berkualitas tinggi, dan niat untuk tetap berada dalam organisasi. Karyawan yang merasakan ketidak puasan cenderung meningkatkan ketidak hadiran, pergantian karyawan, stres yang tinggi, dan keluhan yang berkelanjutan.

Namun (Abdullah et al., 2020, hal. 62) berpendapat apabila sebuah perusahaan ingin meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya, maka perusahaan tersebut harus berupaya untuk memenuhi kebutuhan dasar para karyawannya sebelum membuat kebijakan yang lebih tinggi.

Sejalan dengan itu (Anwar et al., 2022, hal. 112) berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kualitas kerja setiap orang pekerjaan, sehingga kenyamanan dan kualitas kerja dapat diukur dapat mengetahui seberapa puas seseorang terhadap pekerjaannya.

Maka (Anwar et al., 2022, hal. 112) menyatakan bahwa kesejahteraan perusahaan sangat bergantung pada kepuasan kerja karyawan. kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan didapati dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebaik mungkin harus diciptakan sedemikian rupa sehingga semangat kerja, disiplin kerja dan dedikasi internal karyawan meningkat. Dan jika karyawan merasa nyaman, maka akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja cukup tinggi, kemudian produktivitas perusahaan akan meningkat.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan keadaan emosi karyawan apakah mereka menyukai atau tidak menyukai pekerjaan mereka. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Metode Tinjauan Pustaka

Desain penelitian yaitu suatu rencana pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data yang dilakukan secara subjektif dan obyektif untuk memecahkan masalah atau menguji hipotesis. Singkatnya pengertian desain penelitian adalah suatu desain penelitian yang disusun sedemikian rupa dalam upaya memperoleh jawaban atas pertanyaan penelitiannya. Desain penelitian ini tidak sama dengan upaya menentukan hasil penelitian, melainkan upaya mempersempit kemungkinan hasil.

Menurut (Sugiyono, 2013, hal. 2) “bahwa metode penelitian pada dasarnya adalah cara memperoleh ilmu pengetahuan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Atas dasar ini, ada empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu metode ilmiah, data, tujuan, dan kegunaannya”.

Sebagian besar penelitian non kasus/eksperimental berfokus pada topik berdasarkan peristiwa yang terjadi sebelumnya. Setelah mengumpulkan data-data dari peristiwa selanjutnya penulis akan melakukan pengolahan data. Ketika melakukan penelitian non kasus, penelitian non kasus akan mengkaji unsur-unsur yang sudah terdapat secara alami dalam lingkungan sampel, sehingga metode kasus/eksperimen terkontrol tidak akan tepat jika diterapkan. Penelitian non kasus tidak membuat sampel penelitian atas dasar bahwa sampel atau partisipan sudah ada dan berkembang di lingkungannya, sehingga penulis tidak dapat memanipulasi data variabel. Penelitian non kasus mengkaji peristiwa yang sudah terjadi, sehingga peneliti tidak mempunyai kemampuan untuk melakukan intervensi langsung dengan sampel di lingkungan tempat penelitian. Fenomena-fenomena yang terjadi merupakan topik dari penelitian non kasus. Proses penelitian non kasus juga berupaya mempelajari fenomena beserta apa yang telah terjadi sehingga dapat dihasilkan hasil penelitian yang akurat.

Ada beberapa jenis rancangan metode penelitian kuantitatif non kasus yaitu :

1. Kausalitas, metode penelitian kausalitas merupakan jenis penelitian yang dirancang untuk menguji kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel, sehingga peneliti dapat menetapkan klasifikasi variabel tersebut.
2. Komparatif, metode penelitian komparatif menggunakan data kuantitatif untuk membandingkan kelompok atau variabel dalam skala yang terukur.
3. Eksperimen, penelitian eksperimen adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara variabel independen dengan variabel dependen, dimana variabel independen dipantau dan dikendalikan untuk dapat mengetahui pengaruhnya terhadap variabel dependen.
4. Korelasional, dll. Penelitian korelasional kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan metode statistik yang mengukur pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Menurut (Hartono, 2019, hal. 33) “penelitian dengan menggunakan metode korelasional bertujuan untuk mempelajari sejauh mana variasi suatu variabel Y yang dipengaruhi oleh variasi variabel X dengan satu atau lebih variabel”.

Penulis menggunakan metode penelitian korelasional dengan metode kuesioner melalui penyebaran angket. Penelitian korelasional secara sederhana adalah penelitian yang mengungkapkan hubungan pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) tanpa adanya upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan mengajukan pertanyaan kepada masing-masing responden pengolahan dilaksanakan ketika selesai mengumpulkan data. Hubungan penulis dan sampel akan berjarak untuk menjaga keterpengaruhannya sepihak.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Asia Toserba Tasikmalaya dengan menerapkan teknik sampling.

Menurut (Sugiyono, 2013, hal. 23) apabila populasi terlalu luas, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Berdasarkan data statistik yang didapatkan dari Asia Toserba Tasikmalaya maka diketahui banyaknya karyawan Asia Toserba Tasikmalaya berjumlah sebanyak 153 orang.

Menurut (Hermawan & Amirullah, 2021, hal. 45) menyatakan bahwa teknik sampling adalah jika pengambilan data sebagian dari keseluruhan subjek, hanya sedikit yang diambil namun tetap mewakili dari keseluruhan populasi.

Dikarenakan peneliti memiliki keterbatasan waktu, dana dan tenaga, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Penulis bermaksud membuat generalisasi, maka sampel yang diambil harus representatif, dengan menggunakan metode *simple random sampling* pengambilan sampel terhadap semua anggota satuan populasi dapat mencakup daftar karyawan, kemudian registrasi unit karyawan dapat disusun berdasarkan nomor urut, angka kode, nomor identifikasi, serta dipilih secara acak hingga terpilih sebanyak responden dengan tanpa memperhatikan strata jabatan pada karyawan yang bekerja di Asia Toserba Tasikmalaya.

Responden atau yang bisa disebut juga subjek penelitian adalah pihak-pihak yang dijadikan sampel dalam suatu penelitian. Responden memiliki karakteristik subjek yang dibutuhkan.

Menurut (Aminy et al., 2023, hal. 12) “kualitas penelitian kuantitatif ditentukan oleh jumlah responden penelitian terlibat”.

Penelitian ini menggunakan pendekatan Rumus Slovin agar sampel yang diambil dalam penelitian ini dapat mewakili jumlah populasi. Pendekatan pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dirumuskan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang bisa ditolerin

Maka penghitungannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\n &= \frac{153}{1+153(0.1)^2} \\n &= \frac{153}{1+153(0.01)} \\n &= \frac{153}{1+1.53} \\n &= \frac{153}{2.53} \\n &= 60,47\end{aligned}$$

Jumlah sampel yang diperoleh dibulatkan menjadi sebanyak 60 orang responden, hasil tersebut diperoleh dari penghitungan minimal sampel diatas.

Dalam penelitian ini penulis menerapkan data kuantitatif berupa angka statistik yang memiliki nilai melalui data internal yang didapat melalui data primer kemudian ditindak lanjuti dengan angket yang disebarkan berupa pernyataan yang memerlukan alternative jawaban sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju atau pilihan lain dimana masing-masing diberi angka/skor.

Penulis dalam megumpulkan datanya menggunakan berupa studi lapangan yakni dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner dengan cara menyebar angket yang berisi kuesioner berupa pernyataan yang memerlukan alternative jawaban sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju atau pilihan lain dimana masing-masing diberi angka/skor. Penulis memilih lokasi penelitian bertempat di Asia Toserba Tasikmalaya.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert. Dengan menggunakan skala Likert, variabel-variabel yang akan diukur dijelaskan dalam dimensi, dimensi tersebut kemudian dijabarkan menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Pada akhirnya, indikator-indikator terukur ini dapat berfungsi sebagai titik awal Unsur instrumental berupa pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab responden. Setiap tanggapan dikaitkan dengan suatu bentuk pernyataan atau dukungan terhadap suatu sikap diungkapkan dengan kata-kata. Respon setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif dan diberi point seperti dibawah ini :

NO	JAWABAN	SKOR
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2019, hal. 147)

Pengukuran data dalam penelitian ini didapatkan dari jumlah masing-masing data skala likert yang kemudian di ubah menjadi data ordinal yang kemudian diubah lagi menjadi data interval melalui aplikasi microsoft excel, yang pada dasarnya dilakukan dengan mengubah proporsi kumulatif tiap peubah pada kategori menjadi nilai kurva normal yang baku kemudian data interval tersebut diuji validitas dan realibilitasnya, yang kemudian akan diuji regresinya melalui aplikasi SPSS versi 23.

Uji validitas dalam proses pengolahan data bertujuan untuk menjamin keabsahan instrumen penelitian sehingga dapat diketahui. Oleh karena itu, instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur hal-hal yang harus diukur.

Didapatkan dari hasil penelitian sebagai berikut :

No Item	r hitung	r tabel	keterangan
1	393	0.254	Valid
2	668	0.254	Valid
3	742	0.254	Valid
4	598	0.254	Valid
5	614	0.254	Valid
6	343	0.254	Valid
7	585	0.254	Valid
8	627	0.254	Valid
9	738	0.254	Valid
10	718	0.254	Valid
11	835	0.254	Valid
12	741	0.254	Valid
13	751	0.254	Valid
14	726	0.254	Valid
15	759	0.254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Uji Validitas Variabel X Di SPSS 23

Berdasarkan tabel validitas variabel OCB diatas maka dapat dijelaskan pertanyaan ke 1 mendapatkan nilai r tabel sebesar 0.393 dan Nilai r tabel dengan Signifikansi 5% N=60 adalah 0.254 maka $0.393 > 0.254$ artinya butir pernyataan ke 1 dinyatakan valid begitupun untuk butir pertanyaan ke 2 sampai butir ke 15 dinyatakan valid.

No Item	r hitung	r tabel	keterangan
1	601	0.254	Valid
2	553	0.254	Valid
3	502	0.254	Valid
4	671	0.254	Valid
5	579	0.254	Valid
6	574	0.254	Valid
7	367	0.254	Valid
8	587	0.254	Valid
9	443	0.254	Valid
10	733	0.254	Valid
11	762	0.254	Valid
12	703	0.254	Valid
13	770	0.254	Valid
14	691	0.254	Valid
15	710	0.254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Uji Validitas Variabel Y Di SPSS 23

Berdasarkan tabel validitas variabel OCB diatas maka dapat dijelaskan pertanyaan ke 1 mendapatkan nilai r tabel sebesar 0.601 dan Nilai r tabel dengan Signifikansi 5% N=60 adalah 0.254 maka $0.601 > 0.254$ artinya butir pernyataan ke 1 dinyatakan valid begitupun untuk butir pertanyaan ke 2 sampai butir ke 15 dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas dari seluruh item pernyataan sebanyak 15 pernyataan yang ada dalam penelitian ini, baik item variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) maupun item variabel kepuasan kerja karyawan dapat diketahui pernyataan tersebut valid. Dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat dipergunakan sebagai indikator untuk memperoleh data penelitian.

Menurut (Ghozali, 2016) “uji reliabilitas dilakukan untuk memeriksa apakah data yang diperoleh dari instrumen penelitian mempunyai konsistensi internal yang memadai. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji nilai Cronbach’s Alpha. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60”.

Penulis menguji reliabilitas ditentukan oleh nilai cronbach alpha yang pada penelitian ini dibantu menggunakan program aplikasi bisnis yang berguna untuk menganalisa data statistik yakni SPSS 23. Didapatkan dari hasil penelitian sebagai berikut :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	15

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Dari tabel diatas nilai Cronbach's Alpha diperoleh 0.906 hal ini lebih besar dari ketentuannya 0,60 maka dapat dinyatakan seluruh pernyataan variabel X realibel.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	15

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Dari tabel diatas nilai Cronbach's Alpha diperoleh 0.883 hal ini lebih besar dari ketentuannya 0,60 maka dapat dinyatakan seluruh pernyataan variabel Y realibel.

Dari tabel dibawah didapatkan nilai koefisien korelasi dari product moment pearson

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.495	.486	5.76654

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Dari tabel diatas diperoleh koefisien korelasi dari product moment pearson dengan nilai 0,703 dan koefisien determinasi atau R Square dengan nilai 0,495 dapat dinyatakan bahwariabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

Dari tabel dibawah didapatkan nilai Sig

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1886.841	1	1886.841	56.742	.000 ^b
	Residual	1928.675	58	33.253		

	Total	3815.516	59			
--	-------	----------	----	--	--	--

- a. Dependent Variable: Y
 - b. Predictors: (Constant), X
- Sumber: Hasil Penelitian 2024

Kemudian dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai sig didapatkan $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan sangat signifikan.

- $H_0 : \beta = 0$: Besaran OCB terhadap kepuasan kerja di Asia Toserba Tasikmalaya tidak ditentukan oleh besaran dimensi OCB.
- $H_a : \beta \neq 0$: Besaran OCB terhadap kepuasan kerja di Asia Toserba Tasikmalaya ditentukan oleh besaran dimensi OCB.

Dengan menggunakan tingkat signifikansi ($\alpha = 5\%$) dan df (n-k-1). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dengan ketentuan kriteria menurut (Ghozali, 2016) sebagai berikut :

Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ atau nilai t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Didapatkan hasil uji regresi linier sederhana sebagai berikut :

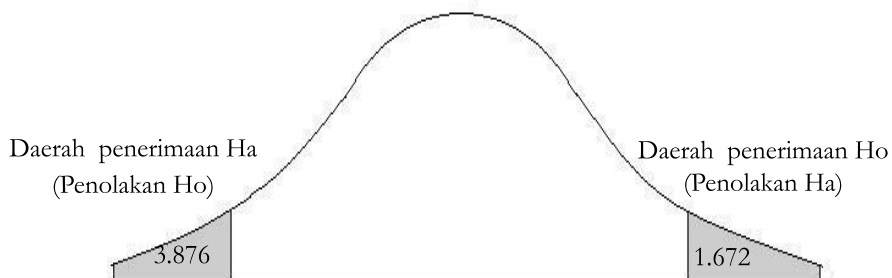
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.536	5.298		3.876	.000
	Organizational Citizenship Behavior	.658	.086	.708	7.630	.000

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan
- Sumber: Penelitian Tahun 2024

Dari tabel hasil uji regresi linier sederhana diatas dapat diamati bahwa hasil pengujian tersebut adalah t hitung = 3.876 sedangkan derajat kebebasan = (60 - 2) maka t tabel = 1.672 dengan n = 60 taraf keyakinan ($\alpha = 0,05$) dan dengan rumus (n-k-1) serta diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan penelitian ini termasuk uji hipotesis 1 arah maka dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai sig lebih kecil dari α yakni $0,000 < 0,05$ maka artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel yakni $3.876 > 1.672$ maka artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 3.



Nilai t hitung lebih besar dari t tabel yakni $3.876 > 1.672$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya besaran OCB terhadap kepuasan kerja di Asia Toserba Tasikmalaya ditentukan oleh besaran dimensi OCB.

Hasil penelitian ini sesuai teori yang dikemukakan oleh Organ dan Luthans yang mengatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku individu yang bersifat diskresioner, tidak secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal perusahaan, dan yang secara keseluruhan mendukung berfungsinya perusahaan secara efektif berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan adalah respons emosional terhadap situasi pekerjaan, oleh karena itu hal ini tidak dapat dilihat dan hanya dapat disimpulkan. Kepuasan kerja karyawan juga sering kali ditentukan oleh seberapa baik hasil yang dicapai atau melebihi ekspektasi yang ditentukan.

Berdasarkan uji hipotesis melalui analisis korelasi dan koefisien determinasi, diperoleh bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Asia Toserba Tasikmalaya. Pengaruh yang diberikan bersifat positif dan sangat signifikan. Arah positif yang diberikan variabel OCB (independen) dapat dilihat dari nilai korelasi yang diperoleh sebesar 0.086

Hal ini menunjukkan bahwa OCB memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Asia Toserba Tasikmalaya. Dengan sikap saling tolong menolong karena membuat rekan kerja puas, menjaga sopan santun agar hubungan dengan rekan kerja baik, menjunjung sportivitas dalam bersaing dengan peluang promosi untuk peningkatan gaji, serta dalam bekerja selalu berhati-hati karena pengawasan yang ada.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa “Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Asia Toserba Tasikmalaya dengan: $t_{hitung} = 3.876 > t_{tabel} = 1.672$ atau $Sig = 0,00 < 0,05$.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau diperoleh $t_{hitung} = 3.876 > t_{tabel} = 1.672$. Hal ini berarti bahwa semakin karyawan meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) maka semakin karyawan merasa puas bekerja.
2. Organizational Citizenship Behavior pada karyawan Asia Toserba Tasikmalaya sudah dalam kategori baik.
3. Kepuasan Kerja Karyawan Asia Toserba Tasikmalaya sudah dalam kategori baik.
4. Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, kita dapat menafsirkan bahwa karyawan merasa puas bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. et al. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Prinsip Dasar dan Aplikasi*. Diandra Kreatif/Mirra Buana Media.
- Agustina, T. et al. (2022). *Perilaku Keorganisasian*. Media Sains Indonesia.
- Aminy, M. H. et al. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Anwar, K. et al. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Arnold, J. et al. (2001). *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology*. Sage Publications.
- Ashlan, S. A. (2021). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*. Yayasan Barcode.
- Cropanzano, R. S. et al. (2016). Oxford handbooks online gender and organizational citizenship behavior. In *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior*.
- Firdaus, M. A. (2023). *Membangun Keterikatan & Kepuasan Kerja Karyawan BUMD*. Indonesia Emas Group.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*.

Cetakan ke VIII. *Penelitian*.

- Hartono. (2019). *Metodologi Penelitian*. Zanafa Publishing.
- Hermawan, S., & Amirullah. (2021). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & kualitatif. Metode Penelitian Bisnis Bandung*.
- Kristof-Brown, A. L. et al. (2018). Fitting in and doing good: A review of person–environment fit and organizational citizenship behavior research. *The Oxford handbook of organizational citizenship behavior*, 353–370.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Edisi Kedua belas. McGraw-hill/Irwin.
- Muhdar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Sultan Amai Press.
- Naway, F. A. (2018). *Organizational Citizenship Behavior Dalam Kinerja Organisasi*. Zahir Publishing.
- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington Books/DC Heath and Com. *Human Performance*.
- Organ, D. W. (2018). The Roots of Organizational Citizenship Behavior. In *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior*.
- Parnawi, A. (2020). *Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan*. Budi Utama.
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In \Penerbit Zifatama Publisher.
- Putri, S. W. (2020). *Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Universitas Abdurrah Pekanbaru*.
- Rostiawati, E. (2020). *Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior Pada Aparatur Sipil Negara*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sauni, R. (2021). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banda Aceh*.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta R&D. In *Alfabeta, CV*.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan. In *Bandung:Alfabeta*.
- Sukanto, A. N. R., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan (Studi Kasus di PT PLN (Persero) APJ Bandung). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (ALMANA) Vol. 2 No.2 /Agustus 2018*.
- Vanarse, R. (2019). *Organizational Commitment And Job Satisfaction*.