

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA  
DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)  
PADA KARYAWAN PT. NGK CERAMICS INDONESIA  
(STUDI KASUS PADA BAGIAN PRODUKSI P1 RAM LINE)**

**Refky Yudishtira Rusandi<sup>1</sup>, Daspar<sup>2</sup>**  
<sup>1,2</sup>Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

<sup>1</sup> korespondensi: refkyyudishtira14@gmail.com

**ABSTRACT**

*This study means to: (1) the simultaneous effect of job satisfaction, work motivation, and loyalty on OCB behavior (2) The partial effect of job satisfaction on OCB behavior (3) The partial effect of work motivation on OCB (4) The partial effect of work loyalty on behavior OCB. research methods adopt quantitative methods. The sampling technique used a saturated sample of 85 respondents from employees in the production section of the P1 RAM Line. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis which is processed using spss 25 for windows. The results of the research that have been carried out show that there is a positive and significant influence between job satisfaction, work motivation and loyalty to OCB.*

*Keywords: Satisfaction, Motivation and Loyalty*

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh simultan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan loyalitas kerja terhadap perilaku OCB (2) Pengaruh parsial kepuasan kerja terhadap perilaku OCB (3) Pengaruh parsial motivasi kerja terhadap OCB (4) Pengaruh parsial loyalitas kerja terhadap perilaku OCB. metode penelitian mengadopsi metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 85 responden dari karyawan di bagian produksi P1 RAM Line. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan spss 25 for windows. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap OCB.*

*Kata Kunci: Kepuasan, Motivasi dan Loyalitas*

**PENDAHULUAN**

Menghadapi perkembangan Industri 4.0 yang ditandai dengan digitalisasi membawa tantangan bagi dunia kerja. Profesional SDM atau praktisi SDM harus mengantisipasi tantangan tersebut. Salah satu faktor yang harus diperhatikan dan dikembangkan oleh peserta pelatihan atau pemimpin adalah keterampilan dan kemampuan setiap individu, yang harus terus ditingkatkan sesuai dengan

kebutuhan badai Industri 4.0 yang sedang berkembang.

Dunia industri selalu berubah dan berkembang, menuntut setiap perusahaan untuk siap menghadapi persaingan pasar. Perusahaan diharapkan dan harus mampu secara efektif dan efisien memanfaatkan setiap potensi yang ada guna mencapai keunggulan bersaing. Suatu perusahaan dapat dikatakan memiliki keunggulan bersaing jika profitabilitasnya sendiri lebih besar dari pesaingnya. Profitabilitas yang besar dan

stabil tentu saja berdampak serta dan menentukan berhasil tidaknya perusahaan dan kelangsungan hidupnya (1).

Salah satu pendekatan yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan profitabilitas yang tinggi dan stabil setiap saat adalah dengan selalu berusaha untuk menjaga agar kinerja setiap karyawan tetap stabil atau bahkan meningkat guna selalu bisa menjalankan segala kegiatan pengelolaan perusahaan dengan baik dan benar serta terbiasa beradaptasi dan merespon persaingan yang ada di dunia industri.(2).

Keberhasilan perusahaan terletak pada apa yang dimiliki oleh perusahaan termasuk para pegawainya. Sumber daya manusia adalah aset terpenting perusahaan, dan tujuannya adalah untuk mendapatkan efektifitas serta keberhasilan suatu organisasi. Perilaku OCB yaitu perilaku insentif yang melampaui standar pekerjaan perusahaan untuk

membantu perusahaan mencapai tujuan keberlanjutan mereka (3).

*Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah kegiatan secara sukarela yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi yang mendukung organisasi perusahaan yang berlangsung. Jadi perilaku ini lebih bermanfaat, ini adalah perilaku tanpa pamrih, lebih berorientasi pada kesejahteraan organisasi ataupun perusahaan.

Pada penelitian ini dilakukan untuk menguji terhadap faktor apa saja yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan (4). Agar mendapatkan berupa acuan faktor apa saja yang mempengaruhi OCB karyawan, pra research peneliti lakukan yaitu dengan memberikan pra survey kepada 85 (delapan puluh lima) karyawan PT. NGK Ceramics Indonesia di bagian produksi P1 RAM Line yang menjadi objek pada penelitian ini.

**Tabel 1: Hasil Pra Survey OCB**

| No | Pernyataan  | Jawaban |              |
|----|---|---------|--------------|
|    |   | Setuju  | Tidak Setuju |
| 1  | Saya mencoba melatih karyawan baru hanya ketika atasan meminta  | 72%     | 28%          |
| 2  | Saya tidak suka rekan kerja yang terus mengajukan pertanyaan yang mengalihkan perhatian saya dari pekerjaan                                   | 85%     | 15%          |
| 3  | Saya berusaha mengeluarkan kemampuan yang saya punya dan saya ketahui demi keberlangsungan proses dalam bekerja jika diminta oleh atasan saja | 60%     | 40%          |
| 4  | Saya berusaha bersikap toleransi terhadap keputusan yang disepakati bersama meskipun tidak sesuai yang saya inginkan                          | 85%     | 15%          |
| 5  | Saya bertanggung jawab dan senantiasa berusaha menerapkan sikap inisiatif terhadap kelangsungan proses produksi jika diminta oleh atasan saja | 24%     | 76%          |

Dari hasil pra survey tersebut bahwa 19 dari 25 orang karyawan merasa tidak setuju terhadap pernyataan bertanggung jawab dan

senantiasa berusaha menerapkan sikap inisiatif terhadap kelangsungan proses produksi hanya ketika atasan meminta.

Pernyataan tersebut merupakan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sudah dilaksanakan dan terdapat juga dalam dimensi *Civic Virtue* sebesar 76% dimana didalam dimensi ini sangat memperhatikan perilaku tanggung jawab dari masing-masing karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan hasil pra-survei yang telah dijelaskan pada tabel, maka dari itu peneliti bermaksud untuk menunjukkan apakah ada hubungan atau pengaruh dari ketiga faktor tersebut yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja dan loyalitas, terhadap perilaku OCB.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif (5). Dari tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui bagaimana variabel-variabel tersebut berhubungan, atau bagaimana variabel-variabel tersebut saling mempengaruhi dan pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara maka peneliti melakukan penelitian memakai metode pendekatan penelitian kuantitatif eksploratori.

### **Populasi Dan Sample**

Populasi penelitian relatif sedikit atau kurang dari 100 orang. Peneliti mengumpul data dengan cara survey, observasi dan kuesioner kepada responden dengan menggunakan

indikator skala likert, dimana skala tersebut berupa angka dari yang terkecil hingga terbesar serta meniadakan jawaban netral yang bertujuan agar para responden memberika nilai atau jawaban yang tepat dan akurat terhadap peningkatan OCB (6).

Model sampling yang dipakai yakni sampling jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai sample dengan menggunakan 85 responden. Ciri dari sampling ini jika jumlah populasinya relatif kecil dibawah 100 responden dan dalam teknik ini semua responden dijadikan sampling (7).

### **Teknik Dan Analisis Data**

Untuk analisis memakai analisis regresi berganda, yaitu suatu teknik dimana hasil output SPSS diperoleh dengan menggunakan metode statistik, diolah melalui aplikasi SPSS 25, dan dirancang agar mengetahui tingkat variabel bebas terhadap variabel terkait (8).

Uji model menggunakan R<sup>2</sup> atau koefisien determinasi dan uji F atau keduanya. Selain itu, model persamaan regresi berganda dan uji-t digunakan untuk menguji hasil analisis hipotesis. Uji-t digunakan dengan membandingkan thitung terhadap ttabel.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Olah data dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 25.

**Tabel 2. Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .849 <sup>a</sup> | .721     | .711              | 2.70656                    |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi, Loyalitas  
b. Dependent Variable: OCB

Tabel 2. Output yang didapatkan melalui aplikasi SPSS menunjukkan nilai R atau korelasi variabel kepuasan, motivasi dan loyalitas terhadap OCB sebesar 0.849 artinya 84.9% menunjukkan bahwasanya OCB

dipengaruhi dari ke 3 variabel independen yang digunakan di penelitian ini serta sisanya 25,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 3. Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1536.824       | 3  | 512.275     | 69.931 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 593.364        | 81 | 7.325       |        |                   |
|       | Total      | 2130.188       | 84 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: OCB  
b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi, Loyalitas

Hasil keluaran uji model ditunjukkan untuk bertujuan untuk mengetahui dari variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap OCB berjalan beriringan. SPSS menghasilkan sig 0,000<0,05 yang berarti signifikan dan berpengaruh terhadap variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai

Fhitung dengan nilai Ftabel. Nilai Fhitung > Ftabel (69,931>2,716) berarti menolak H0, yaitu menerima Ha dapat disimpulkan bahwa hasil analisis model persamaan regresi berganda dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja.

**Tabel 4. Uji t Coefficients<sup>ba</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 2.837                       | 2.936      |                           | .966  | .337 |
| Kepuasan     | .384                        | .092       | .368                      | 4.183 | .000 |
| Motivasi     | .251                        | .116       | .154                      | 2.173 | .033 |
| Loyalitas    | .497                        | .102       | .441                      | 4.855 | .000 |

a. Dependent Variable: OCB

Output olah data yang ada ditabel 4. Merupakan model output regresi berganda serta untuk mengujinya. Persamaan regresi berganda pada tabel 4 tersebut adalah:

$$Y = 2,837 + 0,384 \cdot X_1 + 0,251 \cdot X_2 + 0,497 \cdot X_3 + \varepsilon \dots \dots \dots (1)$$

Dimana variabel kepuasan kerja memiliki nilai regresi berganda  $\beta_1=0.384$  dan nilai probabilitas sig.  $t=0.000$ . Sehubungan nilai profitabilitas  $0.000<0.05$  artinya signifikan. Uji t yang dilakukan memiliki nilai thitung sebesar 4.183 sedangkan nilai untuk ttabel nya memiliki nilai sebesar 1.66. Dengan demikian, nilai thitung>tabel yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Variabel motivasi kerja memiliki nilai regresi berganda  $\beta_2=0.251$  dan nilai probabilitas sig.  $t=0.033$ . Sehubungan nilai profitabilitas  $0.000<0.05$  artinya signifikan. Uji t yang dilakukan memiliki nilai thitung sebesar 2.173 sedangkan nilai untuk ttabel nya memiliki nilai sebesar 1.66. Dengan demikian, nilai thitung>tabel yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Variabel loyalitas kerja memiliki nilai regresi berganda  $\beta_3=0.497$  dan nilai probabilitas sig.  $t=0.000$ . Sehubungan nilai profitabilitas  $0.000<0.05$  artinya signifikan. Uji t yang dilakukan memiliki nilai thitung sebesar 4.855 sedangkan nilai untuk ttabel nya memiliki nilai sebesar 1.66. Dengan demikian, nilai thitung>tabel yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menunjukkan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB.

## Pembahasan

Pembahasan yang dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif terhadap OCB dari variabel kepuasan kerja. Hasil thitung uji regresi berganda 4,183 > nilai ttabel 1,663 serta nilai signifikansi nya < 0,05. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah sikap emosional yang muncul dari masalah pekerjaan dan pribadi, Karena setiap orang merasakan dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda berdasarkan nilai-nilai yang ada dan berlaku pada setiap orang. Semakin banyak aspek pekerjaan yang selaras dengan aspirasi pribadi, orang akan semakin puas.(9)

Berdasarkan hasil analisis, bahwa ada pengaruh positif terhadap OCB dari variabel motivasi kerja. Hasil thitung uji regresi berganda 2,173 > nilai ttabel 1,663 serta nilai signifikansi nya < 0,05. Motivasi kerja merupakan sikap bekerja keras dan menentukan arah, intensitas dan ketekunan terhadap pekerjaannya.(10).

Berdasarkan hasil analisis, bahwa ada pengaruh positif terhadap OCB dari variabel loyalitas kerja. Hasil thitung uji regresi berganda 4,855 > nilai ttabel 1,663 serta nilai signifikansi nya < 0,05. Loyalitas yaitu sikap setia dan mengabdikan seseorang untuk organisasi yang dilaksanakan pada tenaga, pikiran serta waktunya untuk mencapai tujuan.

## SIMPULAN

Ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yang dimana dibuktikan pada uji regresi berganda.

Hasil uji regresi berganda :

$$Y = 2.837 + 0.384 \cdot X_1 + 0.251 \cdot X_2 + 0.497 \cdot X_3 + \varepsilon \dots \dots \dots (2)$$

Yang layak untuk menjelaskan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

*Adjust R Square* menghasilkan nilai output 0,711 dimana Kepuasan, Motivasi dan Loyalitas dalam model tersebut menjelaskan 71,1% variasi OCB.

### DAFTAR PUSTAKA

1. Setyobudi SB. Pengaruh kepuasan Kerja, Motivasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada PT. Benih Citra Asis Jember. J Manajemen Fak Ekon Univ Jember 2015. 2015;27.
2. Ramadianty D, Aini EK. Pengaruh motivasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) karyawan gen-x dan millenials (Studi pada karyawan PT. Temprina Media Grafika Surabaya). J Adm Bisnis. 2018;60(2):1–9.
3. Lintong DC, Ekonomi F, Manajemen J. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt. 2018;6(4):3138–47.
4. Kurniawan A. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior ( Ocb ).

2015;15(1):95–118.

5. Anwar R. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pt . Hm . Sampoerna , Tbk. J Manaj dan Bisnis Sriwij Vol16 (2), 2018. 2018;16(2).
6. Daspar D. Pengaruh Lingkungan , Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( The Influence of Work Environment , Motivation and Work Discipline Toward Employee Performance ) Pendahuluan. EKOMABIS J Ekon Manaj Bisnis. 2020;01(02):159–66.
7. Ahyar H, Maret US, Andriani H, Sukmana DJ, Mada UG, Hardani, S.Pd. MS, et al. Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. 2020. 245 p.
8. Sugiono PD. Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif.pdf. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. 2014. p. 12.
9. Monikasari SNA, Hidayat R. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). J Bisnis Indones. 2019;10(2):199–210.
10. Febriani HD. Pengaruh motivasi kerja terhadap organizational citizenship behaviaor (OCB) karyawan Pt. Pelindo III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya. J Apl Adm. 2016;19(2):88–99.