

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Komitmen Organisasional

Ni Made Rani Widiastuti⁽¹⁾

I Gede Putu Kawiana⁽²⁾

Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia Jl.

e-mail: raniwidiastuti46@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at Prana Dewi Mountain Resort Tabanan Regency. Sampling in this study was carried out using a saturated sample technique, which amounted to 32 people. Data collection is carried out through observation, interviews, documentation studies, literature, and questionnaires. Data analysis techniques use path analysis, coefficient of determination, t test and F test. Based on the results of research and discussion, it can be concluded that: (1) Job satisfaction has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB). (2) Job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment. (3) Organizational commitment has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB). (4) Organizational commitment mediates the effect of job satisfaction on organizational citizenship behavior (OCB). Based on the results of the study, it is recommended: (1) Leaders should pay attention to the provision of salaries, the value of salaries received should be adjusted to the workload and personal responsibilities of employees, leaders should always coordinate every task and responsibility to each employee. (2) Leaders should be able to create harmonious communication with all employees, provide work direction in accordance with existing work procedures and provide opportunities for all employees to attend training.

Keywords: *job satisfaction; organizational commitment; organizational citizenship behavior (OCB)*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Prana Dewi Mountain Resort Kabupaten Tabanan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampel jenuh, yang berjumlah 32 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, studi dokumentasi, kepustakaan, dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan *path analysis*, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. (3) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). (4) Komitmen organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka disarankan: (1) Pimpinan hendaknya memperhatikan pemberian gaji, nilai gaji yang diterima hendaknya disesuaikan dengan beban kerja dan tanggung jawab personal karyawan, pimpinan hendaknya selalu mengkoordinasikan setiap tugas dan tanggungjawab ke pada setiap karyawan. (2) Pimpinan hendaknya mampu menciptakan komunikasi yang harmonis terhadap semua karyawan, memberikan arahan kerja sesuai dengan prosedur kerja yang ada serta memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk mengikuti pelatihan.

Kata kunci: *kepuasan kerja; komitmen organisasional; organizational citizenship behavior (OCB)*

Pendahuluan

Pariwisata senantiasa berkembang secara dinamis seiring dengan kondisi lingkungan strategis, baik lokal maupun global. Perkembangan pada sektor kepariwisataan juga berdampak pada tingkat persaingan bisnis yang semakin ketat pada bidang usaha tersebut, seperti meningkatnya pembangunan akomodasi dalam menunjang sektor kepariwisataan, di antaranya pembangunan hotel, *restaurant*, villa dan bidang-bidang usaha kepariwisataan lainnya. Di mana masing-masing perusahaan akan berlomba-lomba untuk memenangkan persaingan tersebut. SDM mempunyai peran sangat menentukan hidup matinya organisasi/perusahaan. Apabila SDM dalam perusahaan bermoral baik, disiplin, loyal, dan produktif maka perusahaan dapat berkembang dengan baik. Menurut Priansa (2017:338) bahwa seiring dengan persaingan bisnis, maka setiap organisasi membutuhkan SDM yang memiliki perilaku keanggotaan organisasi atau *organizational citizenship behavior* (OCB) yang positif. Perilaku OCB merupakan perilaku *extra-role* di mana karyawan yang mampu menampilkan perilaku tersebut merupakan karyawan organisasi yang baik (*good citizen*). Contoh perilaku yang termasuk OCB adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja. Robbins & Coulter (2016) menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku bijaksana yang bukan bagian dari pekerjaan resmi karyawan tetapi dengan adanya perilaku ini dapat membuat organisasi menjadi efektif. Kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap OCB, berdasarkan hasil pra survei dapat dijelaskan bahwa masih saja ditemukan beberapa karyawan yang kurang puas selama bekerja di Prana Dewi Mountain Resort Kabupaten Tabanan. Rivai & Sagala (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja. Menurut pendapat Siagian (2019), bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang karyawan terhadap pekerjaannya, artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap positif terhadap organisasi bisnis di mana dia bekerja.

Komitmen organisasional sebagai salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap OCB, berdasarkan hasil pra survei dapat dijelaskan bahwa walaupun secara umum komitmen organisasional cukup tinggi, akan tetapi pada kenyataannya masih saja ditemui fenomena-fenomena yang berkaitan dengan komitmen organisasional. Menurut Utaminingsih (2014: 140), komitmen organisasi merupakan kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep kepuasan kerja keterlibatan kerja, perkembangan karier, komitmen saat ini, dan intensitas keluar

masuknya karyawan dalam suatu organisasi. Sutrisno (2019: 292) menyatakan komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi.

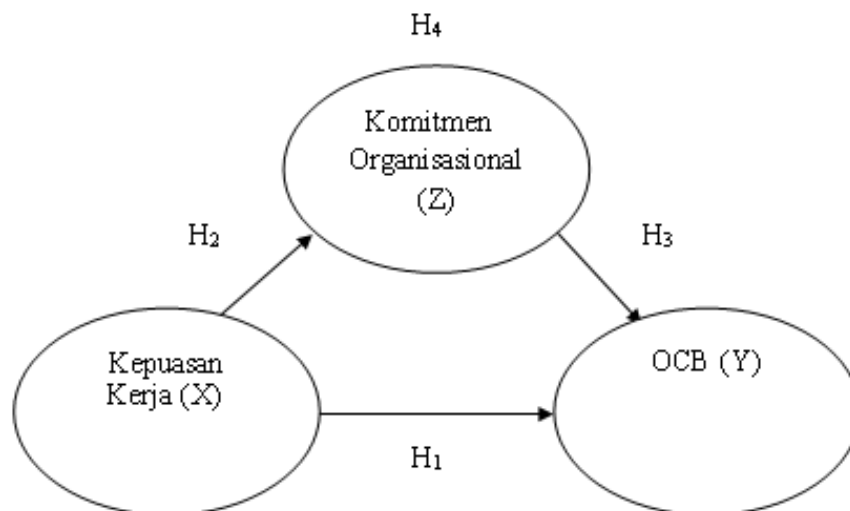
Beberapa penelitian telah dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen organisasional pada karyawan. Fanani *et al.* (2016) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasional terdapat hubungan yang signifikan dengan variabel OCB. Yanti & Supartha (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Huda (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Sudarmo & Wibowo (2018) ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut, *H1*. diduga kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), *H2*. diduga kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, *H3*. diduga komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), *H4*. diduga komitmen organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Tujuan dalam dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen organisasional pada karyawan di Prana Dewi Mountain Resort Kabupaten Tabanan. Adapun manfaat penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan terutama yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) serta kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel yang dapat mempengaruhinya. Manfaat penelitian ini secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan terutama yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) serta kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel yang dapat mempengaruhinya. Manfaat penelitian ini secara praktis bagi manajemen berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Prana Dewi Mountain Resort Kabupaten Tabanan melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasional, sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan, landasan atau bahkan bahan informasi bagi perusahaan dalam peningkatan sumber daya manusia dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen organisasional pada karyawan Prana Dewi *Mountain Resort* Kabupaten Tabanan yang merupakan salah satu hotel yang terletak di bawah hutan hujan tropis, tepatnya di kaki Gunung Batukaru. Prana Dewi *Mountain Resort* Kabupaten Tabanan berada di tengah-tengah sawah organik, kolam ikan dan kebun pakis. Dasar pemikiran penelitian ini dilakukan di Prana Dewi *Mountain Resort* Kabupaten Tabanan karena dilihat dari hasil pra survei masih ditemukan beberapa karyawan dengan OCB yang rendah, masih ditemukan beberapa karyawan yang kurang puas selama bekerja di Prana Dewi *Mountain Resort* Kabupaten Tabanan, serta masih ditemukan beberapa karyawan yang kurang berkomitmen terhadap di Prana Dewi *Mountain Resort* Kabupaten Tabanan. Data untuk masing-masing variabel diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner data yang diperoleh, kemudian diberikan skor pada masing-masing jawaban responden dengan menggunakan skala likert. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Sumber: Indrasari (2017:45), Samsuddin (2018: 72), Titisari (2014: 7)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Prana Dewi *Mountain Resort* Kabupaten Tabanan tahun 2023 kecuali *top level manager* (pimpinan dan *supervisor*) tercatat sebanyak 32 orang. dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Prana Dewi *Mountain Resort* Kabupaten Tabanan yang berjumlah 32 orang. Instrument penelitian yang digunakan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji sobel dan *path analysis*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Responden dalam penelitian ini berjumlah 32 orang dimana seluruhnya merupakan karyawan pada Prana Dewi *Mountain Resort* Kabupaten Tabanan. Berdasarkan jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 14 orang dan berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 18 orang. Karakteristik responden berdasarkan rentan usia pada Prana Dewi *Mountain Resort* Kabupaten Tabanan didominasi oleh karyawan dengan tingkat umur 31-40 tahun, dengan jumlah karyawan tercatat sebanyak 17 orang atau sebesar 53 persen. Karyawan dengan tingkat umur 21-30 tahun, tercatat sebanyak 8 orang atau sebesar 25 persen, sementara karyawan dengan tingkat umur > 40 tahun, tercatat sebanyak 5 orang atau sebesar 16 persen, karyawan dengan tingkat umur ≤ 20 tahun tercatat sebanyak 2 orang atau sebesar 6 persen. Responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir didominasi oleh karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir Diploma, tercatat sebanyak 15 orang atau sebesar 47 persen, karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat tercatat sebanyak 11 orang atau sebesar 34 persen, karyawan dengan pendidikan terakhir S1 tercatat sebanyak 4 orang atau sebesar 13 persen, sementara karyawan dengan pendidikan terakhir SMP tercatat sebanyak 2 orang atau sebesar 6 persen.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	Keterangan
X.1	0,569	Valid
X.2	0,508	Valid
X.3	0,537	Valid
X.4	0,718	Valid
X.5	0,337	Valid
X.6	0,639	Valid
X.7	0,477	Valid
X.8	0,628	Valid
X.9	0,516	Valid
X.10	0,572	Valid
Z.1	0,534	Valid
Z.2	0,704	Valid
Z.3	0,522	Valid
Z.4	0,645	Valid
Z.5	0,391	Valid
Z.6	0,737	Valid
Z.7	0,474	Valid
Z.8	0,586	Valid
Y.1	0,460	Valid
Y.2	0,478	Valid
Y.3	0,716	Valid
Y.4	0,644	Valid
Y.5	0,750	Valid
Y.6	0,337	Valid
Y.7	0,669	Valid
Y.8	0,554	Valid

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	Keterangan
Y.9	0,561	Valid
Y.10	0,520	Valid

Sumber: data diolah (2024)

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,740	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,710	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0,754	Reliabel

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan dalam uji validitas dan uji reliabilitas, menunjukkan bahwa seluruh instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel yang digunakan adalah valid dan reliabel, karena memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 dan koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk semua variabel penelitian nilainya di atas 0,70.

Tabel 3. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total Pengaruh Kepuasan Kerja

No.	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	Besarnya Pengaruh
1.	Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,365
2.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	0,838
3.	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,536
4.	Pengaruh Tidak Langsung Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Melalui Komitmen Organisasional	0,838 x 0,536=0,449
5.	Total Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,365+ 0,449=0,814

Sumber: data diolah (2024)

Tabel 4. Rangkuman Besarnya Pengaruh Antar Variabel Penelitian

No.	Hubungan Antar Variabel		Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
1.	X	→ Y ₂	0,365	0,449	0,814
2.	X	→ Y ₁	0,838		0,838
3.	Y ₁	→ Y ₂	0,536		0,536

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4 dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tercatat sebesar 0,365, sementara besarnya pengaruh tidak langsung tercatat sebesar 0,449, hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar bila dibandingkan dengan pengaruh secara langsung.

Pemeriksaan validasi model merupakan indikator untuk melakukan pemeriksaan validitas model menggunakan koefisien determinasi total, di mana hasilnya dapat disajikan sebagai berikut:

$$\text{Pengaruh error 1 (Pe1)} = 0,546$$

$$\text{Pengaruh error 2 (Pe2)} = 0,502$$

$$R^2_m = 1 - (\text{Pe}_1)^2 \cdot (\text{Pe}_2)^2$$

$$R^2_m = 1 - (0,546)^2 \cdot (0,502)^2$$

$$R^2_m = 1 - (0,298) \cdot (0,252)$$

$$R^2_m = 1 - 0,075$$

$$R^2_m = 0,925$$

Artinya, keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 92,5 persen atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data sebesar 92,5 persen dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya yaitu 7,5 persen dijelaskan oleh variabel lain (tidak terdapat dalam model) dan *error*.

1. Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t (Uji Signifikan Parameter Individual)

Berdasarkan analisis jalur persamaan regresi model 1 dan model 2 dapat dilakukan pengujian variabel secara parsial yang menjelaskan pengaruh antara masing-masing variabel. Uji parsial dengan t test ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individu (parsial) terhadap variabel dependen.

1) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) secara parsial. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Dengan kriteria uji sebagai berikut.

Jika $\text{sig } t < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $\text{sig } t > 0,05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima

Sesuai dengan hasil penelitian di mana nilai signifikansi (Sig.) pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,041 lebih kecil dari 0,05, hal tersebut menunjukkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional secara parsial. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

H2 : Diduga kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Dengan kriteria uji sebagai berikut.

Jika $\text{sig } t < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $\text{sig } t > 0,05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima

Sesuai dengan hasil penelitian di mana nilai signifikansi (Sig.) pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal tersebut menunjukkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

3) Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

H3 : Diduga komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Dengan kriteria uji sebagai berikut.

Jika $\text{sig } t < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $\text{sig } t > 0,05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima

Sesuai dengan hasil penelitian di mana nilai signifikansi (Sig.) pada variabel komitmen organisasional sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05, hal tersebut menunjukkan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

b. Uji Sobel

Untuk menguji variabel mediator yang memediasi hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas dapat dilakukan tahapan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap *citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen organisasional dengan rumus:

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

Keterangan:

Sab=Standar *error* tidak langsung

a = Koefisien variabel bebas (kepuasan kerja)

b = Koefisien variabel mediasi (komitmen organisasional)

Sa =Standar *error* koefisien a (kepuasan kerja)

Sb =Standar *error* koefisien b (komitmen organisasional)

Diketahui:

$$a = 0,825$$

$$b = 0,662$$

$$Sa = 0,098$$

$$Sb = 0,211$$

- 2) Menghitung nilai Sab

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{((0,662)^2 \times (0,098)^2) + ((0,825)^2 \times (0,211)^2) + ((0,098)^2 \times (0,211)^2)}$$

$$Sab = \sqrt{0,03494}$$

$$Sab = 0,18692$$

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka besarnya standar *error* tidak langsung adalah sebesar 0,18692.

- 3) Menghitung nilai ab

Pengaruh tidak langsung X ke Y lewat M dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow M$ (**a**) dengan jalur $M \rightarrow Y$ (**b**) atau ab. Jadi koefisien **ab**=(**c-c'**), dimana c adalah pengaruh kepuasan kerja (X) *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) tanpa mengontrol komitmen organisasional (M), sedangkan c' adalah koefisien kepuasan kerja (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) setelah mengontrol komitmen organisasional (M), sehingga besarnya nilai **ab** seperti yang diuraikan berikut ini.

$$ab = 0,825 \times 0,662$$

$$ab = 0,54615$$

- 4) Mencari nilai t hitung

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

$$t = \frac{0,54615}{0,18692}$$

$$t = 2,9218 = 2,921$$

5) Membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel

Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

H4 : Diduga komitmen organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t hitung > nilai t tabel (2,921 > 1,96), maka dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), pengaruhnya positif sebesar 0,449. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti.

c. Uji Mediasi

Uji mediasi dilakukan untuk mendeteksi kedudukan variabel mediasi di dalam model. Pengujian mediasi dilakukan melalui cara-cara yang dikembangkan oleh Sobel yang dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*) dengan alat hitung interaktif dari Kristopher J. Preacher. Uji ini dilakukan dengan cara menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen organisasional. Berikut merupakan hasil perhitungan melalui alat hitung interaktif dari Kristopher J. Preacher.

Tabel 5. Hasil Uji Mediasi

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.825	Sobel test: 2.93990407	0.18577137	0.00328314
b	0.662	Aroian test: 2.92185937	0.18691865	0.00347949
s _a	0.098	Goodman test: 2.95828728	0.18461696	0.00309354
s _b	0.211	Reset all	Calculate	

Sumber: data diolah, (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan uji mediasi diatas menunjukkan angka *sobel test statistic* sebesar 2.9218 untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen organisasional. Hasil mediasi tersebut lebih besar dari t tabel yakni 1.96 dan *p-value* menunjukkan 0.003 lebih kecil dari 0,05 sehingga komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Sesuai dengan hasil penelitian di mana nilai signifikansi (Sig.) pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,041 lebih kecil dari 0,05, hal tersebut menunjukkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja berdampak terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Sesuai dengan hasil penelitian di mana nilai signifikansi (Sig.) pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal tersebut menunjukkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja berdampak terhadap peningkatan komitmen organisasional

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Sesuai dengan hasil penelitian di mana nilai signifikansi (Sig.) pada variabel komitmen organisasional sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05, hal tersebut menunjukkan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasional berdampak terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t hitung $>$ nilai t tabel ($2,921 > 1,96$), maka dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*, pengaruhnya positif sebesar 0,449. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang tinggi akibat peningkatan kepuasan kerja berdampak terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Simpulan

Sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*, artinya bahwa peningkatan kepuasan kerja berdampak terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya bahwa peningkatan kepuasan kerja berdampak terhadap peningkatan komitmen organisasional. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*, artinya bahwa peningkatan komitmen organisasional berdampak terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Komitmen organisasional memediasi pengaruh

kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), artinya bahwa komitmen organisasional yang tinggi akibat peningkatan kepuasan kerja berdampak terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Perusahaan dalam hal ini pimpinan Prana Dewi Mountain Resort Kabupaten Tabanan diharapkan memperhatikan kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), penempatan karyawan hendaknya disesuaikan dengan kemampuan kerja yang dimiliki sehingga mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab, nilai gaji yang diterima hendaknya disesuaikan dengan beban kerja dan tanggung jawab personal karyawan, pimpinan hendaknya selalu mengkoordinasikan setiap tugas dan tanggungjawab ke pada setiap karyawan. Berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pimpinan Prana Dewi Mountain Resort Kabupaten Tabanan hendaknya berlaku adil kepada setiap karyawan, dengan memberikan penghargaan atau promosi jabatan bagi setiap karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja dan memberikan sanksi bagi yang melanggar aturan perusahaan. Memberikan motivasi serta pengawasan kepada semua karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial, serta memberikan ruang dan waktu kepada setiap karyawan untuk mengadakan komunikasi secara langsung. Dengan demikian akan tercipta loyalitas yang tinggi pada setiap karyawan untuk membantu rekan kerja yang menghadapi kesulitan, serta adanya keinginan untuk berlaku disiplin kerja sesuai dengan aturan yang berlaku.

Daftar Pustaka

- Fanani, I., Djati, S.P., & Silvanita, K. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus RSU Uki). *Fundamental Management Journal*, Special Issue Of Indonesian Christian University. 1(1), ISSN: 2540-9220
- Huda, K. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Komitmen organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Citayasa Perdana). *Optima, Jurnal Ilmiah Agribisnis, Ekonomi Dan Sosial*, 2(1), 41-53
- Pradhiptya, A.R. 2013. Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan mediasi komitmen organisasional. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1 (1): 342-352.
- Priansa, D.J. 2017. *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Putra, S.A. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang PT. Taspen Persero Kendari. *Skripsi*. Kendari: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo
- Rivai, V., & Sagala, E.J. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, S.P., & Judge, T. A. 2013. *Organizational Behavior. Fifteenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall, Pearson Education, Inc.
- Siagian, S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.1, Cet. 27. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudarmo, T.I., & Wibowo, U.D.A. 2018. Pengaruh Komitmen organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Psycho Idea*, 16(1), 51-58

-
- Sule, E.T., & Priansa, D.J. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sutrisno, E. 2019. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media
- Suwatno & Priansa, D.J. 2022. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Cetakan ke 7*. Bandung: Alfabeta
- Utaminingsih, A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Malang: CV. UB Press.
- Wibowo, W. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi (Edisi Kedua)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Widayanti, R., & Farida, E. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (Study pada Karyawan Pemerintah Kabupaten Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 14(4), ISSN: 1693-5241, Program Studi Sistem Informasi STMIK Pradnya Paramita Malang
- Yanti, P.E.T., & Supartha, I.W.G. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen Unud*. 6(2), 2017: 721-747, ISSN: 2302-8912