LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN PT MUKTI SATRIA JAYA

Aisyiah Quinta Ardhani[1*], Yanto Prasetyo[2], Hikmah Husniyah rhanindya[3]
[1, 2, 3]Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
ardhaniaisyiah@gmail.com, yanto_prasetyo@untag-sby.ac.id, hfarhanindya@untag-sby.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to analyze the relationship between job satisfaction and organizational commitment with Organizational Citizenship Behavior (OCB) among PT Mukti Satria Jaya employees. This research uses a quantitative focus and collects both primary and secondary data. Primary data were obtained through the distribution of questionnaires to 102 participants from the production department of PT Mukti Satria Jaya. The obtained data were analyzed using statistical analysis methods to assess the research hypotheses. The research findings indicate that job satisfaction and organizational commitment have a significant relationship with Organizational Citizenship Behavior (OCB). All hypotheses proposed in this research are declared accepted. These findings indicate that increasing job satisfaction and organizational commitment plays a crucial role in supporting employee OCB actions. This research is expected to provide practical contributions to company management in efforts to improve employee performance and positive behavior.

Keyword: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Employees, Manufacturing*

Abstrak

Riset ini tujuannya yaitu menganalisis keterkaitan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di karyawan PT Mukti Satria Jaya. Riset ini mempergunakan fokus kuantitatif serta dikumpulkannya data primer juga sekunder. Data primer didapat melewati sebaran kuesioner pada 102 partisipan yang asalnya dari departemen produksi PT Mukti Satria Jaya. Data yang didapat dianalisa mempergunakan metode analisa statistik guna menilai hipotesis riset. Temuan riset memperlihatkan bahwasannya kepuasan kerja serta komitmen organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Seluruh hipotesa yang diajukan pada riset ini dinyatakan diterima. Temuan ini memperlihatkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berperan krusial dalam mendukung tindakan OCB karyawan. Riset ini harapannya bisa memberi kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja dan perilaku positif karyawan.

Kata kunci: *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Karyawan, Manufaktur.*

Article History
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagirism Checker No 77

Copyright : Author
Publish by : Liberosis

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberlanjutan dan keunggulan kompetitif organisasi karena keberhasilan perusahaan modern tidak hanya tergantung pada kinerja formal, namun juga pada keterlibatan sukarela karyawan (Ariani et al., 2025). Kontribusi di luar tuntutan pekerjaan inilah yang dikenal sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB), yaitu tindakan ekstra peran yang bukan selalu memperoleh balasan langsung, namun secara kolektif meningkatkan efektivitas dan adaptabilitas organisasi. Secara konseptual, *OCB* menekankan perilaku *extra-role behavior* yang dilakukan atas dasar kesadaran dan kemauan pribadi, bukan karena instruksi formal. Podsakoff et al. (2000) menegaskan bahwa perilaku ini mencakup tindakan contohnya bantu rekan kantor, jaga lingkungan kerja terkendali, menghindari konflik yang tidak produktif, serta menunjukkan kepedulian terhadap kepentingan organisasi. Dalam konteks industri manufaktur modern—yang dicirikan oleh target produksi ketat, *cycle time* cepat, kepatuhan terhadap prosedur, standar kualitas, dan koordinasi lintas fungsi—peran *OCB* menjadi semakin krusial. Karakter *OCB* yang pragmatis dan tidak selalu mudah terlihat dalam evaluasi formal (Safrida et al., 2024) membuatnya relevan bagi manajemen SDM untuk membangun iklim kerja yang tidak hanya patuh, tetapi juga responsif dan kolaboratif.

Namun, realitas organisasi menunjukkan bahwa *OCB* tidak selalu hadir secara optimal. Sejumlah fenomena lapangan menggambarkan kecenderungan menurunnya semangat kerja, rendahnya kepedulian terhadap rekan, hingga meningkatnya sikap individualistik. Contohnya, pada PT YCH Indonesia ditemukan perilaku karyawan yang kurang aktif membantu rekan kerja, yang kemudian berdampak pada efektivitas tim serta loyalitas terhadap organisasi (Sucipto & Gunawan, 2021). Di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur, penurunan capaian kinerja (puncaknya hanya 97%) dikaitkan dengan rendahnya kesediaan saling bantu dengan ikhlas guna mereduksi tanggungan pekerjaan berlebih (Ansar, 2022). Nurfaisal (2021) juga menegaskan bahwa tuntutan organisasi kontemporer melampaui *in-role* semata; organisasi membutuhkan individu yang berani berkontribusi dalam ranah *extra-role*, karena perilaku tambahan inilah yang membedakan anggota organisasi yang "sekadar hadir" dengan anggota organisasi yang "menguatkan sistem".

Fenomena naik-turunnya OCB ini disebabkan karena dua faktor yaitu kepuasan kerja serta komitmen organisasi. Kepuasan kerja, sebagaimana dijelaskan Robbins dan Judge (2017), merepresentasikan keadaan emosional positif yang muncul ketika karyawan menilai pengalaman kerjanya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan memenuhi harapan—mencakup aspek kompensasi, ketika karyawan merasa diperlakukan adil dan memperoleh pengalaman kerja yang memuaskan, mereka terdorong "membalas" melalui perilaku positif yang tidak selalu diminta, termasuk *OCB*. Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi dipandang sebagai fondasi psikologis yang membuat karyawan tetap terikat dan bersedia "berinvestasi" pada organisasinya. Karyawan dengan komitmen tinggi bukan hanya bertahan, tetapi juga cenderung menunjukkan loyalitas dan kesediaan memberikan energi ekstra bagi organisasi (Terressa & Simarmata, 2023). Sebaliknya, rendahnya komitmen sering tercermin pada minimnya rasa tanggung jawab dan keterlibatan psikologis dalam pekerjaan (Wahyudi & Sudibya, 2016). Walaupun demikian, hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *OCB* tidak selalu konsisten. Seperti pada penelitian yang dilakukan Lestari dan Putra (2021); Rahman dan Amalia (2020), melaporkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *OCB* pada konteks perbankan. Temuan ini memberi sinyal adanya *research gap* bahwa pengaruh kepuasan kerja dapat bergantung pada karakteristik pekerjaan, struktur kontrol, dan dinamika interaksi di tempat kerja.

Dengan kata lain, generalisasi temuan lintas sektor perlu dilakukan secara hati-hati, karena ekosistem kerja manufaktur memiliki logika operasional yang berbeda dari sektor jasa. Di titik inilah penelitian pada sektor manufaktur menjadi penting, khususnya pada perusahaan seperti

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.

PT Mukti Satria Jaya yang bergerak dalam manufaktur elektronik (televisi, kipas angin, dan peralatan rumah tangga). Berdasarkan observasi, indikasi bahwa tidak semua karyawan PT Mukti Satria Jaya memperlihatkan tindakan peran ganda seperti bantu rekan kerja ataupun mengambil inisiatif selain tugas formal menjadi sinyal penting untuk ditelaah secara ilmiah. Fenomena tersebut dapat dibaca sebagai kemungkinan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi belum cukup kuat atau belum terkelola secara optimal untuk mendorong *OCB*. Jika dua aspek psikologis ini melemah, maka kontribusi sukarela yang menjadi inti *OCB* cenderung turun, dan kerja sama lintas fungsi dapat menjadi lebih transaksional—sekadar "yang penting tugas saya selesai". Dengan demikian, penelitian yang mengkaji dampak kepuasan kerja serta komitmen organisasi pada *Organizational Citizenship Behavior* di karyawan PT Mukti Satria Jaya menjadi relevan secara teoretis dan strategis. Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi memperjelas perbedaan temuan sebelumnya (misalnya Lestari & Putra, 2021; Rahman & Amalia, 2020) melalui pengujian pada konteks manufaktur yang memiliki karakter kerja, ritme operasional, dan struktur koordinasi yang khas. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi dasar bagi penguatan kebijakan SDM—misalnya penyempurnaan sistem penghargaan nonfinansial, pengembangan kualitas supervisi, perbaikan iklim kerja, serta strategi peningkatan komitmen—agar perilaku *extra-role* yang mendukung kelancaran proses produksi dapat tumbuh lebih konsisten. Pada akhirnya, pemahaman empiris mengenai faktor-faktor pendorong *OCB* di PT Mukti Satria Jaya tidak hanya membantu meningkatkan efektivitas tim, tetapi juga memperkuat daya saing organisasi melalui budaya kerja yang kolaboratif, adaptif, dan berorientasi kualitas.

2. Tinjauan Pustaka

Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Tindakan keanggotaan organisasi ataupun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) awal mulanya dikenalkan oleh Organ pada tahun 1980-an. OCB mencakup perilaku seperti membantu rekan kerja, menjaga ketertiban, dan menaati peraturan tanpa pengawasan langsung. Robbins dan Judge (2017, dalam Ndoja & Malekar, 2020) menegaskan bahwa OCB adalah tindakan yang melewati penjabaran penugasan formal, seperti kesediaan bantu teman kerja, memperlihatkan loyalitas pada organisasi, dan jaga hubungan sosial yang harmonis. Tanpa adanya OCB, organisasi akan kehilangan kohesi sosial dan semangat kolektif yang menjadi fondasi efektivitas jangka panjang.

Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada hakikatnya membahas tentang evaluasi psikologis karyawan terhadap pekerjaannya, baik sebagai pengalaman emosional maupun sebagai penilaian kognitif atas karakteristik pekerjaan. Locke (1976, dalam Aziri, 2011) mengartikan kepuasan kerja menjadi sebuah posisi emosional yang menggembirakan ataupun positif yang di hasilkan dari pemaparan terhadap penugasan ataupun pengetahuan pekerjaan karyawan. Sejalan dengan itu, Luthans (2011, dalam Ndoja & Malekar, 2020) memandang kepuasan kerja sebagai keluaran dari persepsi individu mengenai sejauh mana pekerjaan mampu memenuhi nilai-nilai yang dianggap penting. Spector (1997) menambahkan bahwa kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana individu menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya, sekaligus menegaskan sifatnya yang multidimensional. Artinya, kepuasan kerja tidak berdiri sebagai satu perasaan tunggal, melainkan tersusun dari berbagai aspek (facet) yang bisa berbeda tingkatnya pada satu orang.

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026

Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah satu diantara prinsip utama pada psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia karena memaparkan sebesar apa karyawan mempunyai loyalitas, hubungan, juga mimpi agar tetap jadi anggota pada perusahaan. Robbins dan Judge (2017) mengartikan komitmen organisasi menjadi sebuah posisi saat seseorang karyawan berpihak di organisasi tertentu juga misi-misinya, serta berniat guna menjaga status anggota pada perusahaan tersebut. Sementara itu, Mowday, Steers, dan Porter (1982) mengatakan bahwasannya komitmen organisasi yaitu kelebihan relatif pada pengidentifikasian serta keikutsertaan karyawan pada suatu perusahaan tertentu.

3. Metodologi

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif korelasional. Dengan desain ini, penelitian tidak hanya mampu menunjukkan adanya hubungan antarvariabel, tetapi juga memberikan informasi mengenai arah hubungan (*positif/negatif*) dan kekuatannya. Populasi riset ini mencakup semua karyawan PT. Mukti Satria Jaya, yang berjumlah 150 orang, dengan komposisi yang tersebar di divisi produksi yang menangani proses manufaktur elektronik yang mendukung kelancaran operasional perusahaan. Populasi ini dipilih karena seluruh karyawan merupakan subjek yang relevan untuk menilai variabel- variabel yang diteliti, termasuk kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta perilaku OCB. Dalam pelaksanaannya, riset ini melibatkan 102 orang orang partisipan yang divisi produksi. Jumlah sampel ini dianggap memadai untuk analisis statistik kuantitatif serta representatif untuk menggambarkan kondisi populasi di PT. Mukti Satria Jaya. Data dikumpulkan secara daring melewati sebaran kuesioner yang berbentuk *Google Form* menggunakan metode sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*.

Pada studi ini, peneliti memilih menggunakan skala sikap Likert sebagai alat pengumpulan data. Skala Likert terdiri atas dua jenis pernyataan, yaitu favorable dan unfavorable.

Tabel 1. Blue Print Sebaran Aitem

Skala *Organizational Citizenship Behavior*				
Aspek	**Indikator**	**Sebaran Aitem**		**Total Aitem**
		Favorable	*Unfavorable*	
Altruism	Bantu teman kerja yang menghadapi kesusahan.	1, 3	2	3
Conscien tiousness	Tanggung jawab dan dedikasi tinggi terhadap tugasnya.	4, 6	5	3
Sportsma nship	Positif dalam menghadapi kondisi kerja yang tidak ideal.	7, 9	8	3
Courtesy	Menjaga hubungan harmonis.	10. 12	11	3
Civic Virtue	Partisipasi aktif karyawan dalam kegiatan organisasi.	13, 15	14	3
Total Item		16	5	15
Skala *Kepuasan Kerja*				
Aspek	**Indikator**	**Sebaran Aitem**		**Total Aitem**
		Favorable	*Unfavorable*	
Gaji (*Pay*)	Kesesuaian gaji dengan beban kerja.	1	2	2
Promosi (*Promotion)*	Keadilan dalam proses promosi	4	3	2

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.

Supervisi (*Supervision*)	Atasan memberikan arahan dan bimbingan kerja	5, 6	7	3
Tunjangan (*Fringe Benefits*)	Kesesuaian tunjangan dengan kebutuhan karyawan	8, 9	10	3
Penghargaan (*Contingent Rewards*)	Penghargaa n non- finansial, seperti pujian atau pengakuan	11, 12	13	3
Kondisi Kerja (*Working Conditions*)	Lingkunga n kerja yang aman dan nyaman	14, 15	16	3
Rekan Kerja (*Working Conditions*)	Kerja sama yang baik dengan rekan kerja	17,18	19	3
Sifat Pekerjaan (*Nature of Work*)	Pekerjaan yang menantang dan bervariasi	20	21	2
Komunikasi *Communication*	Kejelasan dan keterbukaa n informasi dari organisasi	22, 23	24	3
Total Item		16	5	15
Skala Komitmen Orgnisasi				
Aspek	**Indikator**	**Sebaran Aitem**		**Total Aitem**
		Favorable	*Unfavorable*	
Afektif *(Affective Commitment)*	perasaan bangga dan keterikatan emosional yang mendalam terhadap organisasi	1, 3	2	3
Berkelanjutan (*Continuance Commitment)*	pertimbangan rasional	4, 6	5	3
Normatif (*Normative Commitment)*	Kewajiban moral dan rasa tanggung jawab	7, 9	8	3
Total Item		6	3	9

Dengan skala tersebut, dilakukan Uji Alat ukur yang mencakup dari Uji Validitas serta Realibilitas. Berikutnya juga dilakukan uji prasyarat yang mencakup dari pengujian normalitas, pengujian linieritas, pengujian multikolinieritas, dan pengujian heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis untuk mengetahui hubungan signifikansi antar variabel. Seluruh Uji ini diuji menggunakan software SPSS. Penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 23 November 2025 hingga 8 Desember 2025. Peneliti mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner melalui grup WhatsApp karyawan pabrik manufaktur. Semua responden berasal dari departemen produksi, yang menjadi fokus utama penelitian ini. Hal ini memungkinkan pengumpulan data yang lebih spesifik mengenai perspektif karyawan yang bekerja langsung dalam proses produksi di perusahaan, sehingga dapat memberikan pemahaman yang jauh mendalam tentang pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, serta *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam konteks pekerjaan di departemen produksi.

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R-hitung	R-Tabel	SIG	Ket
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,435	0.194	0,000	Valid
	X1.2	0,685	0.194	0,000	Valid
	X1.3	0,541	0.194	0,000	Valid
	X1.4	0,448	0.194	0,000	Valid
	X1.5	0,305	0.194	0,002	Valid
	X1.6	0,342	0.194	0,000	Valid
	X1.7	0,681	0.194	0,000	Valid
	X1.8	0,365	0.194	0,000	Valid
	X1.9	0,466	0.194	0,000	Valid
	X1.10	0,624	0.194	0,000	Valid
	X1.11	0,467	0.194	0,000	Valid
	X1.12	0,368	0.194	0,000	Valid
	X1.13	0,623	0.194	0,000	Valid
	X1.14	0,305	0.194	0,002	Valid
	X1.15	0,256	0.194	0,010	Valid
	X1.16	0,715	0.194	0,000	Valid
	X1.17	0,446	0.194	0,001	Valid
	X1.19	0,602	0.194	0,000	Valid
	X1.20	0,322	0.194	0,060	Valid
	X1.21	0,554	0.194	0,000	Valid
	X1.22	0,376	0.194	0,000	Valid
	X1.23	0,528	0.194	0,000	Valid
	X1.24	0,614	0.194	0,000	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,415	0.194	0,000	Valid
	X2.2	0,600	0.194	0,000	Valid
	X2.3	0,444	0.194	0,000	Valid
	X2.4	0,555	0.194	0,000	Valid
	X2.5	0,535	0.194	0,000	Valid
	X2.6	0,585	0.194	0,000	Valid
	X2.7	0,453	0.194	0,000	Valid
	X2.8	0,556	0.194	0,000	Valid
	X2.9	0,776	0.194	0,000	Valid
OCB (Y)	Y1	0,282	0.194	0,004	Valid
	Y2	0,613	0.194	0,000	Valid
	Y3	0,468	0.194	0,000	Valid
	Y5	0,748	0.194	0,000	Valid
	Y7	0,321	0.194	0,001	Valid
	Y8	0,641	0.194	0,000	Valid
	Y10	0,338	0.194	0,001	Valid
	Y11	0,685	0.194	0,000	Valid
	Y12	0,576	0.194	0,000	Valid
	Y14	0,631	0.194	0,000	Valid

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.

	Y15	0,472	0.194	0,000	Valid

Sumber : Olah Data (2026)

Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa pada variabel kepuasan kerja terdapat 1 item yang gugur yaitu X1.18, sedangkan variabel Y terdapat 4 item yang gugur yaitu Y4, Y6, Y9, dan Y13 karena item tersebut mempunyai angka t hitung < t tabel (0.194) serta nilai SIG > 0,05. Setelah menghapus seluruh item yang gugur, hasil ditemukan yaitu pada ketiga variabel secara seluruh item dikatakan valid. Hal itu diverifikasi melalui seluruh temuan nominal r-hitung ≥ r-tabel (0.194), hingga pada variabel tersebut tidak diperlukan adanya item yang dihapuskan pada kuisioner.

b. Uji Realibilitas

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Jumlah items	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	23 items	0,857	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	9 items	0,715	Reliabel
Kepuasan Pelanggan (Y)	11 items	0,752	Reliabel

Sumber : Olah Data (2026)

Berlandaskan tabel tersebut bisa dianalisa bahwasannya keseluruhan instrument yang dipergunakan pada riset ini mempunyai nominal *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,5. Sehingga disimpulkan bahwasannya keseluruhan pernyataan bisa dikatakan reliabel.

c. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.55602102
Most Extreme Differences	Absolute	.044
	Positive	.044
	Negative	-.037
Test Statistic		.044
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Olah Data (2026)

Jumlah responden pada penelitian ini adalah lebih dari 100, maka uji Kolmogorov-Smirnov digunakan. Seperti pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai SIG didapat sebesar 0,200 > 0,05. Sehingga kesimpulannya bahwa model ini berdistribusi normal.

d. Uji **Linearitas**

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas antara X1 dengan Y

Variabel	F	Sig.
*Organizational Citizenship Behavior** Kepuasan Kerja	1,178	0,284

Sumber : Olah Data (2026)

Berlandaskan tabel berikut bisa dianalisa bahwasannya antara kepuasan kerja dengan OCB memiliki nilai *Deviation from Linearity* Signifikansi 0,284 > 0,05. Namun angka F hitung sejumlah 1,178 < F tabel (2.70). Sehingga kesimpulannya adalah variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan yang linear secara signifikan pada OCB.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas antara X2 dengan Y

Variabel	F	Sig.
*Organizational Citizenship Behavior** Komitmen Organisasi	2,240	0,011

Sumber : Olah Data (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa antara Komitmen Organisasi dengan OCB memiliki nilai *Deviation from Linearity* Signifikansi 0,011 > 0,05. Sedangkan nilai F hitung sebesar 2,240 < F tabel (2.70). Sehingga kesimpulannya adalah variabel Komitmen Organisasi memiliki hubungan yang linear secara signifikan terhadap OCB.

e. Uji Multikolinearitas

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepuasan Kerja	0,157	6,375
Komitmen Organisasi	0,157	6,375

Sumber : Olah Data (2026)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai VIF variabel kepuasan kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) adalah 6,375 < 10 serta nilai Tolerance sebesar 0,157 > 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

f. Uji **heteroskedastisitas**

Tabel 8. Hasil Uji heteroskedastisitas

Variabel	Correlation	Keterangan
	Sig. (2-tailed)	
Kepuasan Kerja	0,854	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,505	Tidak Terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Olah Data (2026)

Berlandaskan tabel diatas, memaparkan temuan dengan uji heteroskedastisitas glejser hingga diketahui bahwasannya di variabel kepuasan kerja mempunyai angka signifikansi (p-value) sejumlah 0,854 (>0,05), hingga bisa disimpulkan bahwasannya tidak terjadi heteroskedastisitas. Selanjutnya, pada variabel komitmen organisasi mempunyai angka signifikansi (p-value) sejumlah 0,505 (>0,05), hingga bisa disimpulkan bahwasannya tidak terjadi heteroskedastisitas.

g. **Uji Hipotesis**

Tabel 9. Hasil Uji F

Variabel	F	Sig.
Kepuasan Kerja dan Komitmen *Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior*	136,609	0.000

Sumber : Olah Data (2026)

Hasil pengujian simultan adalah sebagai berikut. Nilai F sebesar 136,609 dengan signifikansi 0,000 (p < 0,05) pada tabel hasil pengujian simultan dengan uji F pada variabel Kepuasan

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026

Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) pada OCB (Y). Dengan begitu, dapat dikatakan bahwa hipotesa pertama yang menyatakan bahwa terdapat keterkaitan diantara komitmen organisasi serta kepuasan kerja pada OCB di karyawan Surabaya adalah benar.

Tabel 10. Hasil Uji T

Variabel	T	Sig.	Ket
Kepuasan Kerja terhadap OCB	4.507	0.000	Sangat Signifikan
Komitmen Organisasi terhadap OCB	2,160	0.033	Sangat Signifikan

Sumber : Olah Data (2026)

Hasil uji korelasi parsial menunjukkan bahwa resiliensi akademik dan keingintahuan berorganisasi berkorelasi positif, dengan nominal t = 4.507 dan tingkat signifikansi 0,000 (p < 0,050). Hal ini menunjukkan bahwasannya OCB akan bertumbuh seiring dengan kenaikan kepuasan kerja. Sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun, OCBi pun menurun; Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan OCB berkorelasi positif pada Karuawan PT Mukti Satriya Jaya dapat diterima. Dukungan sosial orangtua dan minat berorganisasi ditemukan berkorelasi positif pada uji korelasi parsial, dengan skor t = 2,160 dan tingkat signifikansi 0,033 (p < 0,050). Hal ini memaparkan bahwasannya minat berorganisasi meningkat seiring dengan dukungan sosial orangtua. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwasannya ada keterkaitan positif diantara komitmen organisasi dan OCB

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan, dipaparkan temuan bahwa secara simultan ada keterkaitan yang signifikan diantara kepuasan kerja serta komitmen organisasi dengan OCB. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja serta komitmen organisasi memiliki peran penting dalam mendorong munculnya perilaku kerja ekstra peran pada karyawan departemen produksi PT. Mukti Satria Jaya. Dengan begitu, hipotesa pertama pada riset ini bisa disetujui. Pada konteks departemen produksi, perilaku OCB seperti membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, menjaga ketertiban dan keselamatan kerja, serta kesediaan bekerja melebihi tuntutan peran formal sangat berkontribusi terhadap kelancaran proses produksi. Karyawan yang merasakan kepuasan serta mempunyai komitmen pada organisasi condong menunjukkan perilaku tersebut secara sukarela.

Berdasarkan hasil uji parsial, hipotesa dua dalam riset ini disetujui, dimana ada keterkaitan positif diantara kepuasan kerja pada OCB di karyawan PT. Mukti Satria Jaya. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah hal krusial yang berdampak munculnya perilaku OCB. Karyawan yang merasakan kepuasan pada aspek-aspek penugasannya, seperti kondisi kerja, keterkaitan pada atasan serta teman kerja, metode penghargaan, serta kepastian penugasan kerja, cenderung memiliki sikap kerja yang lebih positif dan bersedia memberikan kontribusi tambahan bagi organisasi. Ketika karyawan departemen produksi merasa bahwa usaha dan kontribusinya dihargai oleh organisasi, maka akan muncul perasaan nyaman dan keterikatan positif terhadap pekerjaan. Kondisi ini mendorong karyawan untuk membalas perlakuan organisasi melalui perilaku sukarela yang mendukung efektivitas kerja, yang tercermin dalam OCB. Temuan ini sejalan dengan pandangan Organ (1988) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu antecedent utama munculnya OCB.

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji parsial kedua, hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan OCB pada karyawan PT. Mukti Satria Jaya. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki peran signifikan dalam mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku OCB. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, keterikatan emosional yang kuat, serta keinginan untuk berkontribusi demi keberhasilan organisasi. Karyawan departemen produksi yang memiliki komitmen tinggi akan lebih bersedia membantu rekan kerja, menjaga kualitas kerja, serta mematuhi aturan dan prosedur organisasi secara sukarela. Temuan ini sejalan dengan pendapat Meyer dan Allen (1997) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi, khususnya komitmen afektif, berkaitan erat dengan perilaku kerja ekstra peran seperti OCB.

5. Simpulan

Berlandaskan temuan riset yang telah dilaksanakan pada 102 karyawan PT. Mukti Satria Jaya yang bekerja di departemen produksi, dapat disimpulkan bahwa :

a. H1 diterima, dimana secara simultan terdapat hubungan yang signifikansi diantara kepuasan kerja serta komitmen organisasi pada organizational citizenship behavior (OCB). Artinya, jumlah kepuasan kerja serta komitmen organisasi yang dimiliki karyawan berperan penting dalam mendorong munculnya perilaku kerja ekstra peran atau OCB di lingkungan kerja.

b. H2 diterima, dimana qda keterkaitan positif diantara kepuasan kerja pada OCB di karyawan PT. Mukti Satria Jaya. Artinya, makin besar tingkat kepuasan kerja yang dirasa karyawan, maka makin besar juga kecondongan karyawan guna memperlihhatkan tindakan OCB.

c. H3 diterima, dimana ada keterkaitan positif diantara komitmen organisasi dengan OCB di karyawan PT. Mukti Satria Jaya. Maknanya, Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan keterikatan emosional, rasa memiliki, serta kesediaan untuk berupaya demi kepentingan organisasi. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk menampilkan perilaku OCB, seperti loyalitas terhadap organisasi, kerja sama yang baik, serta kesediaan melakukan tugas tambahan demi kelancaran proses kerja.

Daftar Referensi

Ahmadya, A., Hermina, C., & Hariyono, D. S. (2024). Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Anggota Forum Anak Kota Banjarmasin. Corona: Jurnal Ilmu Kesehatan Umum, Psikolog, Keperawatan Dan Kebidanan, 2(3), 80–95.

Ansar, N. A. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 1–14.

Ariani, R., Jubaidi, & Karhab, R. S. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pekerja di PT. Hayyu Pratama Kaltim. DHARMA EKONOMI, 32(1), 209–223.

Deliasari, M. P., & Yudhanegara, D. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada. Jurnal Bina Manajemen, 14(1), 1–8.

Hasibuan, S., & Pasaribu, R. (2025). Peran Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Efektivitas Tim Kerja: Studi Dalam Konteks Organisasi Modern. Socius:

Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, 03(1), 179–182.

Lubis, D. M. G. S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Organizational

Citizenship Behavior pada Karyawan RS Pertamina Pangkalan Brandan The Effect of Job Satisfaction with Organizational Citizenship Behavior at Pertamina Hospital Employees Pangkalan Brandan Persaingan dalam era. Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan, 1(2), 109–118.

Mandar. (2015). Organizational Citizenship Behavior Perusahaan (S. Rahma (ed.)). Sultan Amai Press.

Nurfaisal. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru Sman Se-Kota Pekanbaru. JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi), 5(2), 2055–2066.

Safrida, Syah, A., Asmara, M. E., Kirana, K. C., & Putra, D. A. (2024). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kompetensi And Digital Leadership Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Diar Rahma Wonosari). Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, 9(5). https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntaxliterate/article/view/15309/9983

Sucipto, I., & Gunawan, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi : Manfaatnya Bagi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Departemen Operasional Pt . Ych Indonesia. Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR, 4(2), 256–270.

Sugiyono. (2019b). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D / Sugiyono Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Alfabeta.

Terressa, S. A., & Simarmata, N. I. P. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan di PT . Toba Pulp Lestari. INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research, 3(5), 445–460.

Ahmadya, A., Hermina, C., & Hariyono, D. S. (2024). Hubungan komitmen

organisasi dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada anggota Forum Anak Kota Banjarmasin. Corona: Jurnal Ilmu Kesehatan Umum, Psikologi, Keperawatan dan Kebidanan, 2(3), 80–95.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology, 63(1), 1–18.

Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. Management Research and Practice, 3(4), 77–86. Badan Pusat Statistik. (2023). Statistik Indonesia 2023. https://www.bps.go.id/

Diniyah, S., Nurmayanti, S., & Premasinghe, S. (2023). The effect of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB) in Lombok Timur company employees. International Journal of Management Science,2(2).99

Febrina, S. C., & Putri, R. I. D. (2023). The influence of emotional intelligence, job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior and employee performance. Ekonika – Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri.

Jahangir, N., Akbar, S., & Haq, I. U. (2004). The impact of organizational citizenship behavior on organizational effectiveness in Pakistan. International Review of Business Research Papers, 1(1), 45–56.

Kusumajati, R. (2014). Budaya gotong royong dan organizational citizenship

behavior di Indonesia. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 3(2), 101-114.

Lestari, R., & Putra, A. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan perbankan. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 12(3), 245–256.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 1297– 1343). Chicago: Rand McNally.

Luthans, F. (2011). Organizational behavior: An evidence-based approach (12th ed.). New York: McGraw-Hill.

Mahardita, E. J., & Noermijati, N. (2023). Pengaruh komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior. Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61–89.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research,and application. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. Journal of Vocational Behavior, 61(1), 20–52.

Ndoja, A., & Malekar, S. (2020). Organizational citizenship behavior: Concepts and measurement. Journal of Management Research, 12(3), 34–49.

Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. Journal of Management,26(3), 513–563.

Pratama, F. N., & Paulus, A. L. (2022). Komitmen organisasi: peran faktor personal dan faktor organisasional. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2(4), 42-55.https://doi.org/10.55606/optimal.v2i4.627

Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior di Indonesia. Jurnal Psikologi Sosial dan Organisasi, 14(2), 67–78.

Putra, M. T., Indartini, M., & Rohmatiah, A. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen, dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Jurnal EKOMAKS, 13(1).

Rahman, F., & Amalia, S. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada perusahaan jasa. Jurnal Ilmu Manajemen, 8(2), 112–122.

Ristiana, R., Jamaludin, A., & Nandang. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada bagian cleaning service PT Gokko Mirai Indonesia. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Harlow: Pearson Education.

Ruhibnur, R. (2023). Nilai budaya gotong royong dan organizational citizenship behavior di Indonesia. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 8(1), 45–59. Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Tambe, P., & Shanker, M. (2014). The role of job satisfaction in organizational citizenship behavior. International Journal of Management Research and Reviews, 4(6), 524–532.

Triana, M., Hamsani, T., & Widokarti, I. (2020). Partisipasi organisasi dan citizenship behavior di lingkungan kerja Indonesia. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 7(1), 11–25.

Wulandari, N. (2022). Dampak kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior

(OCB) pada generasi Z di startup. Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 5(1), 1–15.

Yohana, C. (2014). Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan PT X Jakarta. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 2(1), 45–58.

Yukl, G. (2013). Leadership in organizations (8th ed.). Boston: Pearson