

**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap
Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Baitulmaal Muamalat
Medan**

Astri¹, Isra Hayati^{2*}

^{1,2}Prodi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Agama Islam

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

astriedi45@gmail.com¹, israhayati@umsu.ac.id²

ABSTRACT

The research was conducted at Baitulmaal Muamalat with the aim of knowing the effect of job satisfaction and organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) carried out by Baitulmaal Muamalat employees. This study uses quantitative methods and data collection is carried out using primary data derived from questionnaires. Research results reveal that job satisfaction has a positive influence on Organizational Citizenship Behavior (OCB) behavior. It is shown from the results of the t test where t count > t table (2,114 > 2.026) and a significance value of 0.041 < 0.05. Organizational commitment variable also has a positive influence on Organizational citizenship behavior (OCB) where t count > t table (2,621 > 2.026) and a significance value of 0.013 < 0.05. The results of the F test obtained that the variables of job satisfaction and joint organizational commitment significantly influence Organizational Citizenship Behavior (OCB) towards Baitulmaal Muamalat Medan where the Sig value is 0.008 < 0.05. R2 test results R2 number of 0.232. This shows that 23.2% interest in Organizational Citizenship Behavior (OCB) is influenced by job satisfaction and organizational commitment

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

Key Points: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan bertempat di Baitulmaal Muamalat dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational citizenship behaviour (OCB) yang dijalankan oleh pegawai baitulmaal Muamalat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan menggunakan data primer yang berasal dari penyebaran kuisioner. Hasil Penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap perilaku Organizational citizenship behaviour (OCB). Ditunjukkan dari hasil uji t dimana t hitung > t tabel (2.114 > 2,026) dan nilai signifikansi 0,041 < 0,05. Variabel Komitmen organisasi juga mempunyai pengaruh yang positif terhadap perilaku Organizational citizenship behaviour (OCB) dimana t hitung > t tabel (2.621 > 2,026) dan nilai signifikansi 0,013 < 0,05. Hasil Uji F memperoleh Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi bersama mempengaruhi secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Baitulmaal Muamalat Medan dimana Nilai Sig yaitu 0,008 < 0,05. Hasil Uji R² angka R² sebesar 0,232. Hal ini menunjukkan bahwa 23,2% minat Organizational Citizenship Behavior (OCB) dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh setiap perusahaan, karena dengan kualitas kinerja yang baik maka akan mendorong keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi (Septini et al., 2020). Jika sumber daya manusia yang dimiliki berkualitas, maka perusahaan tersebut akan dapat mempertahankan dan mengembangkan keberadaannya di dunia industri (Aisyah, 2020). Untuk menunjang daya saing perusahaan, sumber daya manusia dituntut untuk memiliki perilaku ekstra peran terlepas dari tugas-tugas formal yang dibebankan oleh perusahaan. Perilaku ekstra peran tersebut dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Organizational citizenship behaviour (OCB) atau juga disebut sebagai perilaku ekstra peran merupakan perilaku yang dimiliki pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang bersifat tidak mengikat, sukarela, tidak berhubungan dengan sistem penghargaan formal yang diberikan oleh perusahaan, dan mampu mendorong peningkatan efektivitas dalam suatu organisasi (Dinniaty & Fitriani, 2019). Perilaku *Organizational citizenship behaviour* (OCB) tidak menjadi keharusan yang tertulis pada deskripsi jabatan formal dan terlepas dari kontrak yang mengikat dengan perusahaan, namun lebih menjadi pilihan masing-masing individu sehingga perilaku *Organizational citizenship behaviour* memiliki sifat yang bebas dan eksplisit. Organisasi tentu menginginkan sumber daya manusia yang memiliki perilaku *Organizational citizenship behaviour* (OCB) untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam rangka peningkatan perilaku *Organizational citizenship behaviour* (OCB) pegawai yaitu dengan memperhatikan faktor-faktor yang mendorong perilaku *Organizational citizenship behaviour* (OCB) seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Putra & Sudibya, 2018).

Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk sikap pegawai terhadap tugas yang berkaitan dengan rekan kerja, lingkungan kerja, serta penghargaan yang diterima sebagai bentuk apresiasi terhadap usahanya (Grahandika & Wijayati, 2021). Kepuasan kerja mampu menjadi pendorong munculnya perilaku *Organizational citizenship behaviour* (OCB) karena ketika pegawai memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap perusahaan untuk membantu rekan kerja yang lain, dan cenderung berbicara hal-hal yang positif tentang perusahaan. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan dengan sungguh-sungguh dan dikerjakan dengan semaksimal mungkin serta bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Lebih dari itu, pegawai juga dapat memiliki keterikatan dengan pekerjaannya sehingga enggan untuk meninggalkan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini juga terbukti pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fazriyah & Wijayati, 2021) yang menunjukkan

bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behaviour* (OCB).

Selain kepuasan kerja, faktor penting yang dapat mendorong munculnya Perilaku *Organizational citizenship behaviour* (OCB) adalah komitmen organisasi (Sengkey, Y.M & Lintong, 2018). Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki keterikatan kuat dengan organisasi sehingga dapat meningkatkan perilaku *Organizational citizenship behaviour* (OCB). Pegawai yang berkomitmen memiliki kemungkinan yang kecil untuk meninggalkan perusahaan meskipun mereka kurang puas dengan pekerjaannya, namun cenderung bertahan karena pegawai tersebut loyal dan bersedia melakukan pengorbanan bagi perusahaan. Pegawai dengan komitmen yang kuat terhadap perusahaan memiliki rencana untuk bertahan pada organisasi dan berusaha lebih dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini merupakan kebiasaan yang dapat diandalkan oleh organisasi (Kurniawan, 2020). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pandey et al., 2019) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behaviour* (OCB). Namun, ini berbeda dengan (Jayawardana & Kappadoga, 2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap perilaku *Organizational citizenship behaviour* (OCB) pegawai.

Setiap perusahaan tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai, tak terkecuali pada Baitulmaal Muamalat Medan. Sayangnya, menurut hasil wawancara yang telah dilakukan, terdapat pegawai yang masih mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan. Pegawai seringkali terlambat pada saat jam masuk serta pulang lebih awal dari jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan, pegawai juga cenderung pasif untuk memberikan masukan demi kebaikan perusahaan. Pegawai kurang antusias ketika perusahaan mengadakan kegiatan kecuali diwajibkan. Selain itu, pegawai cenderung berbicara dibelakang dan membesar-besarkan masalah jika terdapat kebijakan yang kurang disetujui. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *Organizational citizenship behaviour* (OCB) pada pegawai masih perlu untuk diberi perhatian khusus terutama pada dimensi *conscientiousness* dan *courtesy*. Setelah di dalam lebih lanjut, ternyata beberapa pegawai merasa kurang puas dengan sistem promosi yang diberikan oleh perusahaan. Pegawai merasa bahwa penilaian untuk promosi tersebut kurang objektif sehingga menimbulkan ketidakpuasan pada pegawaidan menimbulkan hubungan yang kurang harmonis antar pegawai. Pegawai juga merasa bahwa terkadang beban kerja yang diterima terlalu tinggi sehingga menimbulkan ketidakpuasan pada pekerjaan mereka. Di samping itu, komitmen pegawai juga cenderung rendah karena pegawai yang kurang loyal dengan perusahaan, beberapa pegawai memilih untuk meninggalkan perusahaan ketika terdapat perusahaan lain yang lebih baik alih-alih mempertahankan keanggotaannya pada

organisasi. Pegawai juga tidak merasa memiliki kewajiban untuk terus bertahan pada perusahaan. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Baitulmaal Muamalat tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behaviour* (OCB) pada pegawai Baitulmaal Muamalat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dilakukan di Baitulmaal Muamalat yang berlokasi di Jl. Gaharu No.76B, Gaharu, Kec. Medan Tim, Kota Medan, Sumatera Utara 20235. Penelitian ini menggunakan data primer yang berasal dari penyebaran kuisisioner. Penyebaran kuisisioner dilakukan secara online dengan mengirimkan link Google forms yang kemudian disebarakan kepada seluruh pegawai Baitulmaal Muamalat. Selain data primer, digunakan juga data sekunder yang merupakan data literasi pendukung. Populasi yang digunakan dalam penelitian yaitu seluruh pegawai Baitulmaal Muamalat sebanyak 40 pegawai dan menjadikan seluruh pegawai sebagai sampel sehingga pengambilan sampel menggunakan *Total Sampling*. Metode pengujian data yang digunakan yaitu regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Di bawah ini tabel data karakteristik responden sebagai berikut

Variabel	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	19	47,5 %
Perempuan	21	52,5 %
Usia		
20-25	10	25 %
26-30	13	32,5 %
31-35	8	20 %
36-40	2	5 %
41-45	3	7,5 %
46-50	3	7,5 %
51-55	1	2,5 %
Pendidikan		
SMA	3	7,5 %

D3	1	2,5 %
D4	2	5 %
S1	29	72,5 %
S2	4	10 %
S3	1	2,5 %
Lama Bekerja		
1 Tahun	19	47,5 %
2 Tahun	4	10 %
3 Tahun	7	17,5 %
4 Tahun	3	7,5 %
5 Tahun	5	12,5 %
6 Tahun	1	2,5 %
7 Tahun	1	2,5 %
Total	40	100 %

Berdasarkan tabel karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 21 orang (52,5%), berdasarkan karakteristik usia mayoritas berusia 26-30 tahun yaitu sebanyak 13 orang (32,5%), Pada Karakteristik pendidikan mayoritas berada pada jenjang pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar (72,5%). Lama nya bekerja mayoritasnya adalah 1 tahun yaitu sebanyak 19 orang (47,5%).

Tabel 2 Uji Normalitas

Di bawah ini tabel data uji normalisasi sebagai berikut

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Perilaku OCB	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
N		40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	20.70	19.83	18.15
	Std. Deviation	1.897	2.620	1.805
Most Extreme Differences	Absolute	.188	.127	.188
	Positive	.112	.127	.188
	Negative	-.188	-.090	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		1.188	.803	1.189
Asymp. Sig. (2-tailed)		.119	.540	.118

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Analisis Pertama diperoleh Hasil Kologorov Smirnov sebesar 1.188 dengan probabilitas 0,119, karena probabilitas 0,119 > 0,05 artinya variabel Perilaku OCB Berdistribusi Normal. Analisis Kedua diperoleh Hasil Kologorov Smirnov sebesar 0,803 dengan probabilitasnya 0,540 > 0,05 artinya variabel Kepuasan Kerja Berdistribusi Normal. Analisis terakhir diperoleh Hasil Kologorov Smirnov sebesar 1,189 dengan probabilitas 0,118 > 0,05 artinya variabel Komitmen Karyawab Berdistribusi Normal.

Tabel 3 Uji Hipotesis

Di bawah ini tabel uji hipotesis sebagai berikut

a. Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.122	3.477		2.623	.013
1					
Kepuasan Kerja	.221	.104	.305	2.114	.041
Komitmen Organisasi	.397	.151	.378	2.621	.013

a. Dependent Variable: Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil uji t sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan hasil analisis data diperoleh t hitung sebesar 2.114, sedangkan nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % terdapat t tabel = $t (a/2; n-k-1) = t (0,025 ; 40 - 2 - 1) = 2,026$. Dikarenakan t hitung > t tabel (2.114 > 2,026) dan nilai signifikansi 0,041 < 0,05. Maka H1 Diterima, yang artinya bahwa Variabel Kepuasan Kerja Berpengaruh positif secara signifikansi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Baitulmaal Muamalat Medan.
2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan hasil analisis data diperoleh t hitung sebesar 2.621 sedangkan nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % terdapat t tabel = $t (a/2; n-k-1) = t (0,025 ; 40 - 2 - 1) = 2,026$. Dikarenakan t hitung > t tabel (2.621 > 2,026) dan nilai signifikansi 0,013 < 0,05. Maka H1 Diterima, yang artinya bahwa Variabel Komitmen Organisasi Berpengaruh positif secara signifikansi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Baitulmaal Muamalat Medan.

b. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.540	2	16.270	5.581	.008 ^b
	Residual	107.860	37	2.915		
	Total	140.400	39			

a. Dependent Variable: Perilaku OCB

b. Predictors: (Constant), Komitmen Oorganisasi, Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas, menunjukkan nilai signifikan yang diperoleh yaitu $0,008 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel kepuasan kerja, komitmen Organisasi secara bersama mempengaruhi secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Baitulmaal Muamalat Medan.

c. Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 ^a	.232	.190	1.707

a. Predictors: (Constant), Komitmen Oorganisasi, Kepuasan Kerja

Hasil Perhitungan Determinasi, uji determinasi dalam tabel diatas diperoleh angka R² sebesar 0,232. Hal ini menunjukkan bahwa 23,42% minat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi, Sedangkan sisanya 76,58 % dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial (uji t) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Baitul Maal Muamalat Medan

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional dari sebuah pekerjaan (R & Kinicki, 2004). Salah seorang bisa merasakan kepuasan di satu aspek dan di aspek yang lain. Robbins dan Judge (2015) menyatakan, kepuasan kerja (*job satisfaction*)

adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan karyawan yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara karyawan yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negative tentang pekerjaan tersebut.

Dari pengertian di atas, perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan menyebabkan seorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja merupakan masalah yang kompleks, karena berasal dari berbagai elemen kerja, misalnya terhadap pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja, ataupun secara keseluruhan. Dari berbagai penelitian yang telah banyak dilakukan, ketika karyawan ditanya tentang respon dari pekerjaan yang telah mereka lakukan, hasilnya bervariasi untuk berbagai elemen kerja, Dari hasil penelitian, secara umum karyawan merasakan kepuasan secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2007).

Berdasarkan hasil pengujian statistik dapat diketahui bahwa pengaruh kepuasan kerja bersifat positif terhadap *organizational citizenship behavior* dibuktikan dari nilai regresi sebesar 0,221 ini menunjukkan bahwa jika variabel; kepuasan kerja mempunyai hubungan yang searah dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini mengandung arti bahwasannya semakin baik kepuasan kerja maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan menjadi naik sebesar 0,221 satuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Prasetyo Kurniawan (2020), Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dibuktikan dengan Pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(4,079 > 1.997)$ dan probability $0,000 < 0,1$ H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Sesuai juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Watoni, Suyono (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (t hitung = $3,557 >$ t tabel = 1.980), maka dapat ditarik kesimpulan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pengaruh Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial (uji t) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Baitul Maal Muamalat Medan

Mowday, Porter, & Steers (1982) menyatakan bahwa orang yang berkomitmen dengan organisasi adalah orang yang bersedia memberikan sesuatu sebagai kontribusi bagi organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi akan memiliki tanggung jawab serta mengusahakan yang terbaik bagi organisasi tempat bekerjanya. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasinya sehingga meminimalisir kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Kemudian komitmen organisasi yang

kuat akan memunculkan perilaku ekstra atau *Organizationall Citizenship Behavior* (OCB) yang didasari oleh keinginannya sendiri (Thessa & Ugung, 2018).

(Robbins, 1998) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sampai pada tingkat mana seseorang pegawai karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan didalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi dapat berarti terdapat kepemihakan kepada organisasi yang tinggi pula. Karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) akan bekerja lebih keras dan mau untuk bekerja lebih dari sekedar apa yang seharusnya mereka kerjakan. Karyawan yang menerapkan peningkatan upaya kerja keras demi perusahaan, menerima tujuan dan prinsip perusahaan serta bangga terhadap perusahaannya adalah karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi.

Dari hasil analisis hipotesis pada penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 2.621 sedangkan nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % terdapat t tabel = $t (a/2; n-k-1) = t (0,025; 40 - 2 - 1) = 2,026$. Dikarenakan t hitung > t tabel (2.621 > 2,026) dan nilai signifikansi 0,013 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 Diterima, yang artinya bahwa Variabel Komitmen Organisasi Berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Baitulmaal Muamalat Medan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Debora Eflina Purba, dkk. 2004) dalam Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizationall Citizenship Behavior* (OCB), menyatakan bahwa komponen komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan dari komitmen normatif terhadap dimensi *civic virtue* dari *Organizationall Citizenship Behavior* (OCB). Pada indikator ini pegawai menyatakan loyalitas terhadap pekerjaannya terhadap Baitul Maal Muamalat Medan dan menyatakan perasaan bersalah ketika akan meninggalkan perusahaan, hal ini menyebabkan pegawai akan menyelesaikan pekerjaan secara maksimal sehingga dapat memunculkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arum, 2013) yang menyatakan Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai signifikansi sebesar 0.635 yang berarti lebih besar dari nilai signifikansi sebesar yang ditetapkan senilai 0.05. perbedaan ini dimungkinkan karena *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang melebihi apa yang ditandakan karyawan (*beyond expectations*), sehingga komitmen organisasi yang tinggi tidak selalu menyebabkan seseorang melakukan *Organizationall Citizenship Behavior* (OCB).

Komitmen Organisasional adalah suatu pengakuan seutuhnya sebagai suatu sikap dari dalam diri karyawan di dalam organisasi dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut serta setia kepada organisasinya, mengerahkan usaha ekstra untuk pencapaian tujuan dan pengidentifikasian dalam memenuhi tujuan organisasi (Putra & Sudibya, 2018).

Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Berpengaruh secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Baitul Maal Muamalat Medan

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Baitul Maal Muamalat Medan. Pada penelitian ini diperoleh hasil Hasil Statistik Uji F menunjukkan nilai signifikan yang diperoleh yaitu $0,008 < 0,05$ yang artinya Variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama mempengaruhi secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Baitulmaal Muamalat Medan dan pada Hasil Statistik Uji R^2 menunjukkan bahwa 23,2% minat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Kepuasan kerja adalah tentang perasaan senang sampai tidak senang yang dirasakan terhadap terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Jika seseorang mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi maka akan menunjukkan produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya jika mendapatkan kepuasan kerja yang rendah maka karyawan tersebut akan menunjukkan produktivitas kerja yang tidak baik pada perusahaan (Putra & Sudibya, 2018). Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga akan meningkat. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian (Triwibowo, 2016) yang menunjukkan bahwa baik kepuasan kerja intrinsik maupun kepuasan kerja ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pegawai akan tinggi apabila pegawai tersebut mendapatkan dukungan dari organisasi, hal ini tentunya akan menjadikan pegawai melakukannya dengan sungguh-sungguh demi kemajuan Baitul Maal Muamalat. Apabila hal tersebut dapat diterapkan maka masalah-masalah seperti mangkir saat jam kerja, tidak bekerja secara lembur, kurang aktif dan bermalasan dalam pekerjaan, complain terhadap pekerjaan dan tidak mengindahkan teguran ketika melakukan kesalahan akan mudah di atasi perusahaan. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Widayanti dan Farida 2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Pemerintah Kota Malang. Pegawai akan memunculkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

apabila kepuasan kerja yang telah diharapkan dapat terpenuhi didukung oleh komitmen organisasi dengan persamaan tujuan organisasi dan selalu melakukan yang terbaik untuk kesuksesan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan Rumusan Masalah dan uji hipotesis yang telah dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 21 orang (52,5%), berdasarkan karakteristik usia mayoritas berusia 26-30 tahun yaitu sebanyak 13 orang (32,5%), Pada Karakteristik pendidikan mayoritas berada pada jenjang pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar (72,5%). Lama nya bekerja mayoritasnya adalah 1 tahun yaitu sebanyak 19 orang (47,5%).
2. Berdasarkan Uji T diperoleh t hitung $>$ t tabel (2.114 $>$ 2,026) dan nilai signifikansi 0,041 $<$ 0,05. Maka H1 Diterima, yang artinya bahwa Variabel Kepuasan Kerja Berpengaruh positif secara signifikansi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Baitulmaal Muamalat Medan.
3. Berdasarkan Uji T diperoleh t hitung $>$ t tabel (2.621 $>$ 2,026) dan nilai signifikansi 0,013 $<$ 0,05. Maka H1 Diterima, yang artinya bahwa Variabel Komitmen Organisasi Berpengaruh positif secara signifikansi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Baitulmaal Muamalat Medan.
4. Hasil Statistik Uji F menunjukkan nilai signifikan yang diperoleh yaitu 0,008 $<$ 0,05, yang artinya Variabel kepuasan kerja, komitmen Organisasi secara bersama mempengaruhi secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Baitulmaal Muamalat Medan.
6. Hasil Statistik Uji R² menunjukkan bahwa 23,2% minat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi, Sedangkan sisanya 76,58 % dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan Kesimpulan, maka dapat ditarik beberapa saran sebagai berikut :

1. Melihat pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang sebesar 23,2 % terhadap *Organizational citizenship behavior*, maka hendaknya manajemen Baitulmaal Muamalat Medan mempertahankan dan meningkatkan aspek kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawannya untuk meningkatkan aspek *Organizational citizenship behavior*.
2. Untuk peneliti yang akan datang disarankan mengembangkan penelitian lebih dalam lagi dan menambah lebih banyak lagi variabel untuk hasil yang lebih akurat

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., Purwana, D., Saptono, A. 2020. The Influence of Leadership and Work Environment toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Work Satisfaction. *IJoASER (International Journal on Advanced Science, Education, and Religion)*, 3(2).
- Aisyah, H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB): Studi Kasus pada Pegawai STMIK Padang. *Journal Of Enterprise and Development*, 2(1).
- Arum, D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Economica*.
- Duha, T. 2018. Perilaku organisasi. Deepublish.
- Fazriyah, G., & Wijayati, D. (2021). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviour. *Internationa Symposium on Social Sciences, Education, and Humanities*, 201–205.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grahandika, G., & Wijayati, D. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behaviour, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4).
- Halim, I. A., Tamar, M., Wirawan, H. 2022. Pengaruh Persepsi Environmental Transformational Leadership (ETL) terhadap Organizational Citizenship Behavior for Environment (OCB-E) bagi Karyawan Industri Manufaktur di Sulawesi Selatan. *Jurnal Ocopsy*, 9(2) : 125-142.
- Jayawardana, P. T. G. C. I., & Kappadoga, D. U. W. M. R. S. (2020). The Impact of Job Satisfaction and Organization Commitment on Organizational Citizenship Behavior of Public School in Anuradhapura District, Sri Lanka. *International E-*

Journal of Humanities Social Sciences and Education, 7(9), 69–74.

- Kurniawan, P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT. Mandom Indonesia. *Jurnal MADANI*, 3(2), 186–195.
- Mahardika, I. N. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 7340–7370.
- Muhajir, A., & Arisandra, M. L. (2018). Dampak Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai Usaha Kecil dan Menengah (UKM) (Studi Kasus UKM di Lamongan). *HUMANIS*, 10(1), 1–10.
- Pandey, K. ., Lengkong, V. P. K., & Kojo, C. (2019). Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA; Jurnal Riset Ekonom, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5266–5275.
- Purba, Debora Eflina & Seniati. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap OBC. *Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 8, No. 3, 105-111.
- Putra, & Sudibya. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(8).
- Prasetyono, H., & Ramdayana, I. P (2020). Pengaruh servant leadership, komitmen organisasi dan lingkungan fisik terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 108-123.
- R, K., & Kinicki, R. (2004). *Organizational Behaviour*. New York: McGrawhill.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications*.
- Robbins, Stephen P dan Judge T. A (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16 Jakarta : Salemba Empat
- Sengkey, Y.M, B., & Lintong, D. C. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3138–3139.
- Septini, A., Machasin, & Nuryanti. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada*

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Vol 6 No 1 (2024) 876-889 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v6i1.3515

Pegawai PT. Talenggak Jaya Farm Payakumbuh. 7(2).

Supeni, M.G. 2020. Peran Lingkungan Kerja Pda Prokdutivitas Karyawan Sebuah Studi Analisis. *Jurnal Parameter*, 5(2) :57-69.

Wahyuni, N. P. D. E., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6079—6098.

Watoni, M.H., & Suyono, J. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Study pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta). *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 2(2), 181—193.