

# Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pt. Sukses Abadi Indonesia Nganjuk

Faris Fadhilah Zakiy<sup>1</sup>, Bayu Setya Budi<sup>2</sup>, Atha Ardhana<sup>3</sup>, Ilham Helmy Firdaus<sup>4</sup>, Muhammad Hakim Ashabi<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Surakarta

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 Pabelan, Kartasura, Sukoharjo 57102, (0271) 717417, e-mail:

[b100220443@student.ums.ac.id](mailto:b100220443@student.ums.ac.id)

<sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Surakarta

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 Pabelan, Kartasura, Sukoharjo 57102, (0271) 717417, e-mail:

[b100220447@student.ums.ac.id](mailto:b100220447@student.ums.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Muhammadiyah Surakarta

Jl. A. Yani, Mendungan, Pabelan, Kartasura, Sukoharjo 57162, (0271) 717417, e-mail:

[b100220464@student.ums.ac.id](mailto:b100220464@student.ums.ac.id)

<sup>4</sup>Universitas Muhammadiyah Surakarta

Jl. A. Yani, Mendungan, Pabelan, Kartasura, Sukoharjo 57162, (0271) 717417, e-mail:

[b100220466@student.ums.ac.id](mailto:b100220466@student.ums.ac.id)

<sup>5</sup>Universitas Muhammadiyah Surakarta

Jl. A. Yani, Mendungan, Pabelan, Kartasura, Sukoharjo 57162, (0271) 717417, e-mail:

[b100220474@student.ums.ac.id](mailto:b100220474@student.ums.ac.id)

---

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received 30 Juli 2025

Received in revised form 5 Agustus 2025

Accepted 29 Agustus 2025

Available online 8 September 2025

---

### ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job satisfaction and organizational commitment on the manifestation of Organizational Citizenship Behavior (OCB) at PT. Sukses Abadi Indonesia Nganjuk. In the context of increasingly intense business competition, organizations are not only required to achieve financial targets but also to establish a work environment that supports employee well-being. Job satisfaction, representing individuals' positive perceptions of various aspects of their work, and organizational commitment, reflecting employees' loyalty to the organization's vision and values, play a strategic role in encouraging proactive employee behaviors that contribute to organizational performance. The findings of this study reveal that job satisfaction and organizational commitment have a statistically significant influence on the tendency to exhibit OCB. Employees who feel satisfied and emotionally attached to the organization demonstrate a higher willingness to contribute beyond their formal roles to support the achievement of organizational goals.

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

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja serta komitmen organisasi terhadap manifestasi perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Sukses Abadi Indonesia Nganjuk. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin intensif, organisasi tidak hanya dihadapkan pada tuntutan

untuk memenuhi sasaran finansial, tetapi juga pada keharusan menciptakan ekosistem kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja, yang merepresentasikan persepsi positif individu terhadap aspek-aspek pekerjaannya, serta komitmen organisasi, yang mengindikasikan loyalitas karyawan terhadap visi dan nilai korporasi, memiliki kontribusi strategis dalam mendorong perilaku inisiatif karyawan yang berimplikasi pada peningkatan kinerja organisasi. Temuan studi ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara statistik memiliki pengaruh signifikan terhadap kecenderungan perilaku OCB, di mana karyawan yang merasa puas dan memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi menunjukkan kesediaan lebih tinggi untuk memberikan kontribusi di luar peran formal demi tercapainya tujuan perusahaan. **Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB).

## 1. PENDAHULUAN

Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin intensif, perusahaan menghadapi tantangan untuk tidak hanya mencapai target finansial, tetapi juga memastikan terciptanya ekosistem kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Salah satu dimensi krusial yang memengaruhi tingkat performa individu dalam suatu organisasi adalah kepuasan kerja. Istilah ini merujuk pada evaluasi subjektif karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup aspek-aspek signifikan seperti kompensasi finansial, suasana lingkungan kerja, kualitas interaksi dengan kolega, serta peluang pengembangan karier. Ketika tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada kondisi yang optimal, mereka cenderung terlibat dalam perilaku ekstra peran yang dikenal sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB mengacu pada tindakan-tindakan spontan yang bersifat non-krusial secara formal tetapi memberikan kontribusi substantif terhadap efisiensi organisasi, seperti membantu kolega yang mengalami kesulitan, berpartisipasi secara aktif dalam aktivitas kolektif organisasi, dan memelihara sikap kooperatif terhadap perusahaan. Dengan demikian, mengidentifikasi dan memahami keterkaitan antara kepuasan kerja dan kecenderungan karyawan untuk berperilaku lebih adaptif serta proaktif menjadi sangat esensial dalam upaya memaksimalkan kontribusi individu terhadap pencapaian visi strategis organisasi.[1]

Komitmen organisasi, bersama dengan tingkat kepuasan kerja, merupakan elemen esensial yang secara signifikan memengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam suatu perusahaan. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat keterikatan emosional dan kesesuaian individu terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi yang dianut. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi tidak hanya menunjukkan loyalitas yang kuat terhadap organisasi, tetapi juga secara sukarela melampaui batas ekspektasi formal untuk mendukung pencapaian kolektif. Hal ini terjadi karena mereka memandang keberhasilan organisasi sebagai bagian integral dari pencapaian personal mereka, yang pada akhirnya memotivasi mereka untuk memberikan kontribusi ekstra tanpa paksaan. Dalam konteks operasional PT. Sukses Abadi Indonesia Nganjuk, interaksi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi menjadi aspek penting yang perlu diteliti lebih mendalam. Pemahaman yang komprehensif mengenai dinamika kedua faktor ini memungkinkan manajemen untuk menyusun kebijakan strategis yang lebih terarah dan efektif dalam meningkatkan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, diharapkan perilaku OCB yang lebih tinggi dapat terwujud, sehingga memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.[2]

PT. Sukses Abadi Indonesia Nganjuk, yang berkiprah dalam sektor manufaktur sepatu, menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan keberlangsungan tenaga kerja yang unggul serta kompetitif di pasar. Dalam beberapa tahun terakhir, dinamika tingkat kepuasan kerja dan derajat komitmen organisasi yang dicerminkan oleh karyawan menunjukkan fluktuasi yang memprihatinkan. Fenomena ini memicu kebutuhan untuk mengeksplorasi hubungan kedua faktor tersebut terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam konteks lingkungan kerja perusahaan. Penurunan kepuasan kerja secara konsisten diasosiasikan dengan berkurangnya keterlibatan emosional tenaga kerja, yang kemudian memengaruhi motivasi intrinsik serta kemampuan mereka untuk menunjukkan perilaku ekstra peran. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung menampilkan perilaku prososial yang konstruktif, memperkuat kolaborasi dan mendukung tercapainya tujuan strategis perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini disusun untuk menyelidiki secara mendalam pengaruh interaksi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kecenderungan munculnya OCB dalam aktivitas operasional PT. Sukses Abadi Indonesia Nganjuk, dengan harapan memberikan kontribusi signifikan terhadap strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dalam upaya memperoleh data yang relevan, yang akan dihimpun melalui distribusi kuesioner kepada para karyawan. Instrumen yang digunakan akan dirancang khusus untuk mengevaluasi tiga aspek penting, yaitu tingkat kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, serta perilaku OCB yang ditunjukkan oleh karyawan. Proses analisis data yang diperoleh nantinya bertujuan untuk mengungkapkan hubungan yang signifikan antara ketiga variabel tersebut, yang masing-masing

memiliki peran sentral dalam membentuk dinamika di tempat kerja. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemahaman yang mendalam kepada manajemen, terutama dalam merumuskan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja serta memperkuat ikatan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, organisasi berpotensi untuk merancang dan menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan karyawan.[3]

Dalam kajian ini, penting untuk menganalisis berbagai elemen eksternal yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja serta komitmen terhadap organisasi, antara lain kondisi ekonomi, budaya yang berkembang dalam organisasi, dan kebijakan internal perusahaan. Sebagai ilustrasi, pada saat ekonomi mengalami tekanan, individu dalam suatu organisasi cenderung mengalami ketidakpuasan terhadap remunerasi yang diterima, yang berpotensi menurunkan tingkat komitmen mereka terhadap organisasi tersebut. Di sisi lain, lingkungan organisasi yang memupuk budaya positif dan memberi dukungan kepada karyawan terbukti mampu memperkuat kepuasan kerja dan meningkatkan tingkat komitmen. Dalam konteks ini, dirancang untuk menganalisis berbagai faktor eksternal yang berkontribusi terhadap OCB melalui pengaruh kepuasan kerja serta komitmen organisasi. Kajian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi signifikan dalam memperluas pemahaman ilmiah terkait interaksi antara dimensi-dimensi tersebut, yang sering kali menjadi elemen kunci dalam menciptakan organisasi yang adaptif dan berdaya saing tinggi. Dengan mengidentifikasi hubungan yang kompleks antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan OCB, penelitian ini diharapkan mampu menyajikan temuan yang relevan secara praktis dan teoritis. Implikasi dari hasil penelitian ini akan memberikan rekomendasi strategis bagi pengelola organisasi untuk merumuskan kebijakan berbasis data yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, penelitian ini berpotensi membantu membangun budaya organisasi yang inklusif, kolaboratif, dan produktif, sehingga memperkuat harmoni internal sekaligus meningkatkan efektivitas operasional secara berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, penelitian ini memiliki tujuan utama untuk memberikan kontribusi signifikan dalam ranah pengembangan teori dan aplikasi praktis di bidang manajemen sumber daya manusia, dengan penekanan khusus pada konsep Organizational Citizenship Behavior (OCB). Secara spesifik, penelitian ini berupaya mengungkap secara mendalam determinan-determinan yang memengaruhi perilaku karyawan di luar batasan formal tugas mereka, sekaligus mengevaluasi strategi pengelolaan yang mampu mengaktualisasikan potensi tersebut secara optimal. Temuan-temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pijakan substantif bagi PT. Sukses Abadi Indonesia Nganjuk dalam menyusun kebijakan strategis yang lebih terarah, terutama dalam upaya meningkatkan tingkat kepuasan kerja serta memperkuat komitmen terhadap organisasi.

Melalui penciptaan suasana kerja yang lebih kondusif dan mendukung, perusahaan dapat mendorong munculnya perilaku karyawan yang bersifat proaktif, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan strategis perusahaan. Kajian mendalam mengenai interaksi dinamis antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan OCB ini juga membuka peluang bagi perusahaan untuk memperbaiki performa organisasi secara keseluruhan, sekaligus mendekatkan perusahaan pada pencapaian target jangka panjangnya. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya diorientasikan untuk memberikan solusi aplikatif bagi kebutuhan perusahaan secara langsung, tetapi juga untuk memperkaya khazanah keilmuan dalam disiplin manajemen dan memperluas wawasan terkait praktik pengelolaan sumber daya manusia di Indonesia secara komprehensif dan berkelanjutan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Organizational Citizenship Behavior (OCB), yang pertama kali diperkenalkan oleh Dennis Organ pada tahun 1988, merujuk pada perilaku sukarela yang ditunjukkan individu dalam suatu organisasi tanpa terikat secara eksplisit oleh regulasi atau sistem formal yang ada. Meskipun demikian, perilaku ini memberikan kontribusi substansial terhadap efisiensi operasional dan pencapaian kinerja organisasi secara menyeluruh. OCB mencakup berbagai bentuk tindakan yang mencerminkan altruisme, partisipasi aktif dalam aktivitas organisasi, serta loyalitas dan sikap positif terhadap perusahaan. Perilaku ini sering kali dianggap sebagai upaya tambahan di luar tanggung jawab formal yang tertuang dalam deskripsi pekerjaan. Dalam analisis yang lebih rinci, OCB terbagi dalam beberapa dimensi utama, termasuk altruisme, kepedulian terhadap dinamika lingkungan kerja, dan tindakan yang secara langsung atau tidak langsung mendukung tercapainya sasaran organisasi.

Sejumlah penelitian empiris telah menggarisbawahi pengaruh signifikan OCB terhadap performa kolektif, baik di tingkat tim maupun organisasi. Karyawan yang menunjukkan perilaku ini secara konsisten

berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih harmonis, kolaboratif, dan produktif. Lebih jauh lagi, terdapat korelasi erat antara OCB dengan tingkat kepuasan kerja dan komitmen emosional terhadap organisasi. Individu yang merasa puas dan memiliki keterikatan emosional yang kuat cenderung lebih proaktif dalam menunjukkan perilaku OCB. Dalam konteks PT. Sukses Abadi Indonesia yang berlokasi di Nganjuk, pemahaman komprehensif mengenai konsep OCB menjadi elemen esensial untuk meningkatkan produktivitas serta mendorong pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, penelitian terkait OCB memiliki relevansi yang signifikan tidak hanya dalam ranah pengembangan teori manajemen tetapi juga dalam penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada pembentukan budaya organisasi yang positif dan produktif. Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada keberlanjutan dan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.[4]

## 2.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai kondisi emosional positif yang muncul ketika individu menilai pekerjaannya serta lingkungan tempat ia beraktivitas secara komprehensif. Fenomena ini mencakup berbagai aspek, seperti kompensasi yang diterima, suasana kerja yang mendukung, kualitas hubungan interpersonal antarpekerja, kesempatan untuk mengembangkan kompetensi pribadi, hingga penghargaan atas hasil kerja yang dicapai. Menurut Locke (1976), kepuasan kerja dijelaskan sebagai "perasaan positif yang timbul dari evaluasi subjektif individu terhadap pekerjaannya." Berbagai kajian empiris menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki peran sentral dalam memengaruhi kinerja individu, tingkat produktivitas organisasi, dan kemampuan perusahaan mempertahankan tenaga kerjanya. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memperlihatkan motivasi yang lebih kuat, efektivitas kerja yang lebih optimal, serta tingkat loyalitas yang lebih kokoh terhadap organisasi tempat mereka berkontribusi. Selain itu, kepuasan kerja berkaitan erat dengan kesehatan mental dan fisik, di mana kondisi kepuasan yang ideal mampu memitigasi risiko stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

Dalam konteks PT. Sukses Abadi Indonesia Nganjuk, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja memiliki signifikansi strategis, khususnya dalam mendorong perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang konstruktif di kalangan tenaga kerja. Melalui upaya menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan mendukung kebutuhan individu, perusahaan dapat memaksimalkan tingkat kepuasan karyawan. Hal ini, pada akhirnya, akan berkontribusi terhadap penguatan keterlibatan karyawan dalam mencapai sasaran strategis organisasi. Oleh sebab itu, penelitian mengenai kepuasan kerja tidak hanya menjadi relevan dalam ranah pengembangan teori manajemen, tetapi juga menjadi landasan praktis yang krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk membangun ekosistem kerja yang produktif, sinergis, dan berorientasi pada keberlanjutan jangka panjang.[5]

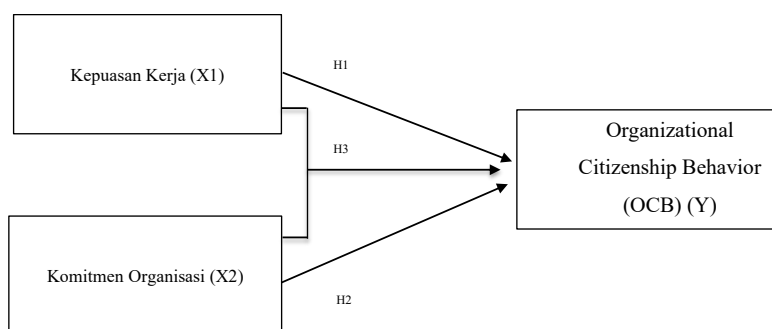
## 2.3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan sejauh mana individu dalam suatu perusahaan merasa terikat secara emosional, moral, dan rasional terhadap tujuan, nilai, serta misi organisasi tempat mereka bekerja. Konsep ini terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif, normatif, dan kontinuan, yang masing-masing memiliki implikasi unik terhadap hubungan antara karyawan dan organisasi. Komitmen afektif mencerminkan ikatan emosional dan rasa kepemilikan yang kuat, di mana karyawan tidak hanya merasa bangga, tetapi juga sepenuhnya terlibat secara emosional dengan organisasi. Sebaliknya, komitmen normatif menekankan pada tanggung jawab moral yang dirasakan individu untuk tetap berada di organisasi, yang umumnya dipengaruhi oleh norma budaya dan nilai etis yang mereka internalisasi. Adapun komitmen kontinuan menitikberatkan pada evaluasi rasional atas biaya dan manfaat, di mana keputusan karyawan untuk bertahan sering kali didasarkan pada pertimbangan pragmatis seperti risiko finansial atau kurangnya peluang alternatif yang lebih baik.

Berbagai studi empiris menunjukkan adanya korelasi positif antara tingkat komitmen organisasi yang tinggi dengan variabel-variabel kunci seperti kinerja individu, kepuasan kerja, dan perilaku ekstra-peran atau Organizational Citizenship Behavior (OCB). Karyawan dengan tingkat komitmen yang lebih tinggi cenderung menunjukkan loyalitas yang mendalam, produktivitas yang optimal, serta kesediaan untuk berkontribusi secara sukarela demi mendukung keberhasilan organisasi secara kolektif. Dalam konteks PT. Sukses Abadi Indonesia Nganjuk, pentingnya memahami dinamika komitmen organisasi menjadi semakin krusial, terutama dalam upaya strategis perusahaan untuk mempertahankan talenta berkualitas dan menurunkan tingkat turnover karyawan. Dengan menanamkan budaya kerja yang inklusif, mendukung, dan memfasilitasi pengembangan profesional, perusahaan dapat mendorong peningkatan komitmen organisasi. Dampaknya tidak hanya terasa pada aspek retensi karyawan, tetapi juga pada peningkatan efektivitas operasional dan kinerja perusahaan secara holistik. Oleh karena itu, analisis yang mendalam tentang komitmen organisasi tidak hanya relevan dalam pengembangan literatur akademis di bidang manajemen,

tetapi juga menawarkan nilai praktis yang signifikan dalam merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan dan progresif.[6]

#### 2.4. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini mengungkap adanya korelasi yang signifikan antara tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB) di PT. Sukses Abadi Indonesia Nganjuk. Kepuasan kerja, yang direpresentasikan sebagai variabel X1, memainkan peranan fundamental dalam membangun suasana kerja yang kondusif. Karyawan yang merasakan tingkat kepuasan tinggi cenderung menampilkan perilaku proaktif, di mana mereka secara sukarela memberikan dukungan kepada rekan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan OCB. Sementara itu, komitmen organisasi, yang dijelaskan sebagai variabel X2, menggambarkan derajat keterlibatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Ketika tingkat komitmen tersebut tinggi, dorongan untuk secara sukarela berpartisipasi dalam aktivitas di luar deskripsi pekerjaan formal akan semakin besar, sehingga mendukung peningkatan OCB. Kedua variabel ini memiliki sifat saling melengkapi dalam memengaruhi perilaku karyawan, yang secara langsung maupun tidak langsung mendukung efektivitas operasional serta keberhasilan strategis organisasi. Dengan demikian, integrasi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi menjadi determinan utama dalam membangun sinergi yang memperkuat perilaku positif karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada keberlanjutan dan daya saing perusahaan. Hipotesis pada Penelitian ini adalah:

H1 :Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja (X1) terhadap OCB (Y).

H2 :Terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi (X2) terhadap OCB (Y).

H3 :Kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap OCB (Y).

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini memanfaatkan metode pendekatan kuantitatif yang dirancang untuk mengeksplorasi dan mengevaluasi hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian, yakni kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam konteks PT. Sukses Abadi Indonesia yang berlokasi di Nganjuk. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah purposive sampling, di mana pemilihan responden dilakukan secara selektif berdasarkan kriteria spesifik yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian, seperti durasi kerja minimal satu tahun di perusahaan. Dengan populasi penelitian yang mencakup 100 karyawan, seluruh populasi ini akan digunakan sebagai responden untuk memastikan tingkat representasi data yang optimal serta keakuratan informasi yang diperoleh terkait persepsi mereka terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang dirancang secara sistematis, menggunakan skala Likert untuk mengukur intensitas kepuasan kerja, tingkat komitmen organisasi, serta manifestasi OCB di lingkungan kerja. Setelah pengumpulan data selesai, proses analisis dilaksanakan dengan metode regresi berganda. Pendekatan statistik ini dipilih karena kemampuannya dalam mengidentifikasi dan mengevaluasi pengaruh simultan dari variabel-variabel independen (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (OCB), sekaligus mengungkap interaksi kompleks di antara variabel-variabel tersebut. Melalui analisis ini, diharapkan diperoleh gambaran komprehensif tentang determinan yang secara signifikan memengaruhi OCB dalam lingkungan kerja PT. Sukses Abadi Indonesia. Hasil penelitian diharapkan tidak hanya memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor penggerak OCB, tetapi juga menawarkan rekomendasi strategis bagi pihak manajemen dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja serta komitmen organisasi guna menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan harmonis.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Asumsi Klasik

Uji Asumsi	Indikator	Hasil	Kesimpulan
Normalitas	Asymp. Sig (2-tailed)	0,200	Data residual berdistribusi normal.
Multikolinearitas	Tolerance, VIF	Semua Tolerance > 0,1 dan VIF < 10	Tidak ada masalah multikolinearitas.
Heteroskedastisitas	Sig	Semua variabel Sig > 0,05	Tidak ada masalah heteroskedastisitas.
Autokorelasi	Durbin-Watson	1,747 (antara dL dan dU: 1,6429 - 1,7962)	Tidak ada masalah autokorelasi.

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Sebelum melaksanakan analisis regresi berganda, sangat krusial untuk terlebih dahulu menguji asumsi klasik guna memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi persyaratan fundamental untuk memperoleh hasil analisis yang valid dan kredibel. Berdasarkan hasil yang tercantum dalam Tabel 1, dapat diketahui bahwa distribusi residual menunjukkan karakteristik normalitas, sebagaimana dibuktikan oleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200, yang secara signifikan melampaui ambang batas 0,05. Selain itu, uji multikolinearitas mengindikasikan bahwa semua variabel independen tidak mengalami masalah kolinearitas, sebagaimana tercermin dari nilai Tolerance yang konsisten lebih besar dari 0,1 serta Variance Inflation Factor (VIF) yang tetap di bawah nilai kritis 10. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya indikasi pola heteroskedastik, yang dikonfirmasi oleh nilai signifikansi sebesar 0,05. Terakhir, uji autokorelasi yang menggunakan metode Durbin-Watson menghasilkan skor 1,747, yang berada dalam rentang yang dapat diterima, yakni antara 1,6429 hingga 1,7962, sehingga tidak terdeteksi adanya masalah autokorelasi. Dengan terpenuhinya seluruh prasyarat asumsi klasik tersebut, proses analisis regresi berganda dapat dilakukan dengan jaminan bahwa interpretasi hasil yang diperoleh memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

	R-squared	Adjusted R-squared
OCB	0,295	0,89

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	F	Sig
OCB	52,694	0,000

Tabel 4. Hasil Uji T

Variabel	Unstandardized B	T	Sig	Keterangan
Constant	30,900			
Kepuasan Kerja => OCB	0,649	2,839	0,004	Hipotesis didukung
Komitmen Organisasi => OCB	0,645	5,062	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$OCB = 30.900 + 0,649xKepuasan\ kerja + 0,645xKomitmen\ Organisasi$$

Artinya:

1. Konstanta (30,900): Nilai ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja dan komitmen organisasi sama dengan nol, maka nilai OCB diperkirakan sebesar 30,900. Ini merupakan titik awal dari model regresi.
2. Koefisien Kepuasan Kerja (0,649): Setiap kenaikan satu unit dalam tingkat kepuasan kerja diprediksi akan mengakibatkan peningkatan OCB sebesar 0,649, dengan anggapan bahwa faktor-faktor lain tetap tidak berubah. Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan OCB, yang menegaskan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai determinan yang substansial terhadap perilaku organisasi yang bersifat sukarela tersebut.
3. Koefisien Komitmen Organisasi (0,645): Setiap penambahan satu unit dalam tingkat komitmen organisasi diperkirakan akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,645 pada Organizational Citizenship Behavior (OCB), dengan catatan bahwa variabel-variabel lainnya dianggap tetap. Temuan ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai faktor yang memiliki dampak positif dan signifikan terhadap OCB.

4. R-squared (0,295): Nilai ini mengindikasikan bahwa sekitar 29,5% dari variasi yang terdapat dalam perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dapat dijelaskan oleh faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Meskipun angka ini tidak tergolong tinggi, temuan ini tetap menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap terciptanya OCB dalam suatu organisasi.
5. Uji F (52,649): Hasil uji F mengindikasikan bahwa model regresi yang diterapkan memiliki signifikansi secara keseluruhan, dengan nilai  $p < 0,001$ . Temuan ini mengimplikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari minimal satu variabel independen, baik itu kepuasan kerja maupun komitmen organisasi, terhadap perilaku organisasi yang ditunjukkan melalui OCB (Organizational Citizenship Behavior).
6. Uji T: Berdasarkan hasil uji T, ditemukan bahwa kepuasan kerja ( $p = 0,005$ ) dan komitmen organisasi ( $p = 0,000$ ) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). Oleh karena itu, data yang diperoleh memberikan dukungan terhadap hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini.

#### 4.2. Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi secara substansial memengaruhi perilaku ekstra peran karyawan atau Organizational Citizenship Behavior (OCB) di lingkungan PT. Sukses Abadi Indonesia, yang berlokasi di Nganjuk. Temuan ini konsisten dengan kajian-kajian sebelumnya yang menegaskan bahwa karyawan yang memperoleh tingkat kepuasan tinggi terhadap pekerjaan cenderung memiliki kecenderungan yang lebih kuat untuk berpartisipasi secara sukarela dalam aktivitas organisasi serta memberikan dukungan kolaboratif kepada rekan sejawat. Kepuasan kerja yang optimal mampu membangun suasana kerja yang kondusif, ditandai dengan perasaan dihargai dan motivasi intrinsik untuk melampaui ekspektasi standar tugas. Fenomena ini mempertegas urgensi bagi pihak manajemen untuk merancang dan mengimplementasikan strategi yang mendukung terciptanya kondisi kerja yang ideal, misalnya melalui mekanisme penghargaan yang berbasis pencapaian individu maupun kolektif, serta pengembangan kultur kerja yang harmonis.

Dalam kerangka pengelolaan sumber daya manusia, program peningkatan kepuasan kerja menjadi esensial, yang meliputi penyelenggaraan pelatihan intensif, pengembangan kapabilitas teknis dan non-teknis, serta kegiatan team building yang bertujuan memperkokoh sinergi antarindividu dalam organisasi. Selain itu, evaluasi periodik terhadap kebijakan perusahaan perlu dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang diterapkan tetap relevan dan memiliki efektivitas yang signifikan dalam akselerasi tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, upaya strategis yang sistematis menjadi prasyarat untuk menciptakan ekosistem kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga mendukung komitmen jangka panjang karyawan terhadap organisasi. Selanjutnya, komitmen terhadap organisasi terbukti memiliki dampak signifikan dalam mempengaruhi OCB. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi umumnya menunjukkan keterikatan emosional yang mendalam serta rasa tanggung jawab kolektif dalam pencapaian tujuan bersama. Mereka seringkali melihat kesuksesan organisasi sebagai refleksi dari pencapaian individu, yang memotivasi mereka untuk lebih inisiatif dan proaktif dalam pekerjaan. Di sisi lain, pada konteks PT. Sukses Abadi Indonesia Nganjuk, manajemen harus memahami bahwa komitmen terhadap organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi pribadi, tetapi juga oleh faktor eksternal, termasuk budaya organisasi dan nilai-nilai yang ditanamkan secara struktural. Dalam hal ini, menciptakan budaya organisasi yang kokoh dan mendukung menjadi salah satu langkah penting yang perlu dilakukan untuk meningkatkan komitmen karyawan. Salah satu strategi yang bisa diterapkan adalah dengan membangun forum komunikasi terbuka secara berkala, yang memberi kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan ide, aspirasi, maupun kritik konstruktif. Langkah tersebut memungkinkan karyawan merasa dihargai dan diakui kontribusinya. Selain itu, dengan melibatkan karyawan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan strategis, rasa memiliki terhadap organisasi akan semakin kuat, yang pada akhirnya berpotensi meningkatkan loyalitas dan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan produktif.[7]

Meskipun temuan riset mengindikasikan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan OCB, serta komitmen organisasi dengan OCB, sejumlah variabel tambahan perlu diperhitungkan. Salah satunya adalah karakteristik individu karyawan, seperti dimensi kepribadian dan nilai-nilai pribadi, yang memiliki potensi untuk mempengaruhi respons mereka terhadap kepuasan kerja serta komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki kepribadian proaktif cenderung menunjukkan perilaku OCB, meskipun tingkat kepuasan kerja atau komitmen organisasi mereka berbeda. Oleh sebab itu, penting untuk mengkaji lebih dalam variabel-variabel individu yang dapat memoderasi hubungan tersebut. Penelitian lanjutan sebaiknya mengkaji bagaimana variasi dalam karakteristik individu mempengaruhi perilaku karyawan di lingkungan kerja, yang pada gilirannya dapat membantu organisasi dalam menyesuaikan strategi manajerial mereka. Dengan pemahaman

yang lebih mendalam terhadap perbedaan tersebut, pihak manajemen diharapkan dapat merancang intervensi yang lebih terarah dan disesuaikan dengan kebutuhan spesifik masing-masing individu.

Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap terbentuknya perilaku OCB di kalangan tenaga kerja. Walaupun tingkat kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi tinggi, karyawan yang berada dalam lingkungan kerja yang tidak memadai seringkali kurang menunjukkan perilaku OCB. Oleh karena itu, tanggung jawab strategis manajemen sangat penting untuk memastikan bahwa berbagai aspek lingkungan kerja, seperti kualitas hubungan antar karyawan, efektivitas komunikasi internal, dan dukungan dari pimpinan, selalu mendapat perhatian dan pengembangan yang berkelanjutan. Melalui langkah-langkah ini, organisasi tidak hanya dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif, tetapi juga memperkuat iklim kerja yang mendukung, yang pada gilirannya berpotensi meningkatkan perilaku OCB dalam skala yang lebih luas. Salah satu cara yang dapat diambil adalah penerapan program mentoring, di mana para karyawan senior dapat berperan sebagai mentor bagi karyawan baru, dengan tujuan membangun hubungan kerja yang lebih kuat serta memperdalam rasa saling percaya. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, organisasi akan dapat mendorong karyawan untuk berperilaku lebih proaktif, memberikan kontribusi maksimal, dan berpartisipasi aktif dalam pencapaian tujuan bersama.

Kajian mengenai dampak kebijakan perusahaan terhadap tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan elemen krusial dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Kebijakan yang diterapkan secara adil dan transparan dapat berfungsi sebagai faktor penentu dalam menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga mendukung terciptanya keharmonisan antara individu dan organisasi. Kebijakan yang jelas, terutama yang berkaitan dengan pengembangan karir, memberikan pencerahan dan rasa aman bagi karyawan mengenai peluang karir yang tersedia dalam organisasi. Selain itu, perusahaan yang menyediakan fasilitas pelatihan serta peluang pengembangan yang signifikan tidak hanya berkontribusi pada peningkatan keterampilan teknis karyawan, namun juga mengirimkan sinyal kuat tentang komitmen organisasi terhadap kemajuan karir individu. Hal ini, pada gilirannya, memperkuat rasa loyalitas karyawan dan memperdalam komitmen mereka terhadap tujuan organisasi.

Oleh karena itu, perusahaan diwajibkan untuk secara proaktif melakukan peninjauan dan pembaruan terhadap kebijakan yang ada guna memastikan bahwa kebijakan tersebut dapat memenuhi kebutuhan serta ekspektasi karyawan. Proses evaluasi tersebut tidak hanya bersifat internal, tetapi juga harus melibatkan kontribusi langsung dari karyawan melalui umpan balik yang dapat memberikan wawasan mengenai apa yang dianggap penting dalam pengalaman kerja mereka. Dengan mendengarkan suara karyawan, manajemen dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai aspek-aspek yang membutuhkan perbaikan, sehingga memungkinkan implementasi perubahan yang lebih tepat sasaran. Lebih lanjut, perancangan jalur karier yang terstruktur dengan jelas serta pemberian kesempatan untuk pengembangan diri karyawan dapat berfungsi sebagai pendorong utama dalam meningkatkan tingkat motivasi dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Tidak kalah penting, kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional harus menjadi prioritas, mengingat hal ini berperan signifikan dalam menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Secara keseluruhan, perusahaan yang mampu mengembangkan kebijakan yang responsif terhadap dinamika kebutuhan karyawan berpeluang besar menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga harmonis. Lingkungan semacam ini akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan, serta membangun budaya kerja yang berkelanjutan dan konstruktif.[8]

Dalam konteks perusahaan PT. Sukses Abadi Indonesia Nganjuk, hasil analisis yang diperoleh dari penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan kebijakan manajerial, khususnya dalam merancang langkah-langkah strategis untuk memfasilitasi peningkatan kepuasan kerja serta komitmen terhadap organisasi. Pemahaman yang mendalam mengenai interaksi antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan OCB menjadi landasan penting bagi manajemen untuk menyusun dan melaksanakan program yang lebih terarah dan efektif. Melalui penerapan strategi seperti penghargaan dan pengakuan yang terstruktur, perusahaan dapat menciptakan iklim di mana karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang mereka berikan, yang pada gilirannya berpotensi memperkuat tingkat kepuasan kerja secara signifikan. Di samping itu, kebijakan terkait pengembangan karir yang lebih sistematis dan transparan dapat memainkan peran sentral dalam memperkuat komitmen organisasi, dengan memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang dan mencapai potensi penuh dalam perjalanan karir mereka. Dengan merancang lingkungan kerja yang mendukung dan menginspirasi, PT. Sukses Abadi Indonesia dapat meningkatkan kualitas kinerja baik secara individu maupun dalam kerja tim, serta memfasilitasi tercapainya tujuan organisasi secara lebih efisien dan produktif.

Dalam rangka meningkatkan efektivitas organisasi, disarankan agar perusahaan secara rutin melaksanakan survei kepuasan kerja guna mengidentifikasi area-area yang membutuhkan perbaikan, serta memastikan karyawan terlibat aktif dalam proses pengambilan keputusan. Survei tersebut memberikan kesempatan bagi manajemen untuk memperoleh wawasan mendalam mengenai respons dan harapan karyawan terhadap kebijakan dan praktik yang diterapkan oleh perusahaan. Lebih dari itu, melalui keterlibatan langsung karyawan dalam proses ini, perusahaan dapat menciptakan ikatan emosional yang lebih kuat, yang pada gilirannya meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Pendekatan ini berpotensi menghasilkan suatu suasana kerja yang lebih kolaboratif dan mendukung, yang dapat mendorong peningkatan perilaku citizenship organisasi (OCB) serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, strategi yang disarankan berdasarkan temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kemajuan PT. Sukses Abadi Indonesia Nganjuk dalam jangka panjang, dengan membangun tim yang lebih solid, terkoordinasi, dan berkomitmen untuk mencapai kesuksesan bersama.

Akhirnya, penelitian ini membuka peluang signifikan untuk pengembangan lebih lanjut dalam ranah kajian yang lebih mendalam, dengan penekanan pada identifikasi faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB). Beberapa dimensi yang harus mendapatkan perhatian dalam studi mendatang mencakup elemen-elemen seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta variabel eksternal yang lebih luas, seperti dinamika ekonomi, yang dapat berperan penting dalam membentuk dan mengarahkan perilaku karyawan. Pemahaman yang lebih komprehensif terkait dengan faktor-faktor tersebut akan memberikan perspektif strategis yang lebih tajam bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan yang lebih terstruktur dan holistik, dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas individu serta mendukung pencapaian sasaran strategis jangka panjang organisasi. Selanjutnya, penelitian lanjutan bisa mengadopsi metodologi analisis longitudinal guna menggali lebih dalam dinamika hubungan antara variabel-variabel seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan OCB, serta mengeksplorasi bagaimana tindakan intervensi tertentu dapat memodifikasi atau memperkuat hubungan tersebut sepanjang waktu. Dengan pendekatan yang lebih sistematis dan terintegrasi, organisasi diharapkan dapat lebih tanggap dalam merespon tantangan yang akan datang dan menciptakan kebijakan yang lebih fleksibel untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi pada kedua level, baik mikro maupun makro.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti peran krusial dari dua faktor utama, yakni kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang secara substansial mempengaruhi perilaku kewargan organisasi (OCB) di PT. Sukses Abadi Indonesia Nganjuk. Temuan penelitian menunjukkan bahwa terciptanya lingkungan kerja yang mendukung, ditambah dengan perhatian terhadap kebutuhan serta kesejahteraan karyawan, tidak hanya berperan dalam meningkatkan tingkat OCB, namun juga berpengaruh pada perbaikan kinerja organisasi secara menyeluruh. Hal ini pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis jangka panjang perusahaan. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar pihak manajemen perusahaan merumuskan dan melaksanakan kebijakan serta strategi yang bertujuan untuk memperkuat kepuasan kerja dan memperkokoh komitmen organisasi. Langkah tersebut diharapkan dapat memupuk budaya kerja yang lebih produktif dan positif, yang akan memperkuat ikatan antara karyawan dan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya akan memperoleh manfaat dari peningkatan OCB, tetapi juga dapat membangun tim yang lebih terintegrasi dan berkomitmen untuk mencapai visi serta tujuan bersama. Pada akhirnya, langkah ini akan menjadi pondasi yang kokoh bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan di masa depan.

Berdasarkan temuan yang diperoleh melalui riset yang dilakukan di PT. Sukses Abadi Indonesia Nganjuk, dapat dipahami bahwa kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang ditunjukkan oleh karyawan. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka cenderung lebih terbuka untuk memberikan kontribusi lebih, baik secara sukarela maupun dalam bentuk bantuan kepada rekan sejawat, sehingga turut membentuk suasana kerja yang positif dan penuh kolaborasi. Dalam kerangka ini, manajemen organisasi memiliki kewajiban untuk memberikan perhatian mendalam terhadap perancangan dan implementasi program-program yang dirancang untuk mengoptimalkan tingkat kepuasan kerja. Program-program tersebut dapat mencakup penyelenggaraan pelatihan yang relevan, pengembangan keterampilan yang krusial, serta inisiatif yang bertujuan memperkuat sinergi dalam tim. Lebih lanjut, evaluasi berkala terhadap kebijakan yang telah diterapkan sangatlah esensial untuk memastikan bahwa kebijakan-kebijakan tersebut tetap konsisten dengan tujuan awal serta efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan menciptakan sebuah ekosistem kerja yang mendukung dan kondusif, perusahaan dapat memaksimalkan potensi peningkatan perilaku OCB di kalangan karyawan. Pada gilirannya, peningkatan perilaku ini berpotensi besar untuk mendukung tercapainya tujuan jangka panjang organisasi secara keseluruhan.

Selanjutnya, komitmen organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam mendorong kontribusi karyawan terhadap perilaku OCB, yang dapat dilihat sebagai aspek fundamental dalam menciptakan kinerja perusahaan yang optimal. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung merasa memiliki tanggung jawab yang mendalam terhadap kemajuan dan keberhasilan perusahaan, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk menunjukkan perilaku yang lebih proaktif dan mendukung tercapainya tujuan bersama. Dalam hal ini, manajemen harus menyadari bahwa komitmen tersebut tidak bersifat statis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai elemen, salah satunya adalah budaya organisasi serta nilai-nilai yang diterapkan di dalamnya. Oleh karena itu, pengembangan dan pemeliharaan budaya organisasi yang kokoh, yang memfasilitasi penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, menjadi sangat krusial. Selain itu, penting bagi organisasi untuk melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, sehingga mereka merasa dihargai dan lebih terikat dengan organisasi. Program-program yang berfokus pada peningkatan keterlibatan karyawan dan komunikasi yang terbuka akan sangat efektif dalam memperkuat rasa kepemilikan terhadap perusahaan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi. Melalui pendekatan yang holistik ini, perusahaan tidak hanya dapat memperbaiki OCB, tetapi juga membangun tim yang lebih solid dan berkomitmen dalam mencapai tujuan kolektif. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen dalam merumuskan strategi yang lebih efektif, yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kepuasan kerja, tetapi juga meningkatkan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini membuka ruang bagi eksplorasi lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi OCB di masa mendatang, yang penting untuk keberlanjutan dan pengembangan organisasi secara keseluruhan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini mengidentifikasi adanya keterkaitan yang substansial antara tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan perilaku (Organizational Citizenship Behavior, OCB) di PT. Sukses Abadi Indonesia, yang berlokasi di Nganjuk. Karyawan yang merasakan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka menunjukkan kecenderungan untuk mengadopsi sikap proaktif, serta lebih bersedia memberikan dukungan kepada rekan kerja mereka. Hal ini, pada gilirannya, berkontribusi pada peningkatan perilaku OCB di dalam organisasi. Oleh karena itu, peran manajerial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sangatlah vital. Pengakuan atas pencapaian yang diraih oleh karyawan dan penciptaan lingkungan kerja yang harmonis merupakan langkah konkret yang dapat diambil oleh manajemen. Selain itu, implementasi program-program yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja, seperti pelatihan dan kegiatan pembangunan tim (team building), sangat disarankan guna memperkuat hubungan interpersonal di dalam organisasi. Perhatian terhadap faktor eksternal, seperti kondisi ekonomi dan budaya organisasi, juga perlu mendapatkan sorotan, karena kedua faktor tersebut dapat memengaruhi secara signifikan tingkat kepuasan kerja serta komitmen yang dimiliki oleh para karyawan. Kebijakan yang bersifat adil dan transparan, disertai dengan pemberian kesempatan pengembangan karir yang jelas, dapat memperkuat kedua elemen tersebut yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dengan demikian, penciptaan lingkungan kerja yang tidak hanya positif tetapi juga responsif terhadap kebutuhan karyawan akan berpotensi meningkatkan OCB, sekaligus mendorong pencapaian kinerja yang lebih tinggi serta memastikan keberlanjutan kesuksesan jangka panjang. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan yang kuat bagi PT. Sukses Abadi Indonesia dalam merancang kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat komitmen organisasi secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1]. M. Muchtadin and C. Chaerudin, "INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, WORK SATISFACTION, WORK MOTIVATION TOWARD ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR," *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, vol. 1, no. 6, pp. 930–944, Aug. 2020, doi: 10.31933/dijemss.v1i6.470.
- [2]. N. M. Dinniaty and D. Fitriani, "PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR," *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, vol. 9, no. 2, p. 229, Jan. 2020, doi: 10.12928/fokus.v9i2.1561.
- [3]. K. D. C. Dewi and I. G. Riana, "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR," *Distribusi - Journal of Management and Business*, vol. 7, no. 2, pp. 203–214, Sep. 2019, doi: 10.29303/distribusi.v7i2.86.
- [4]. I. Iskandar, D. J. Hutagalung, and R. Adawiyah, "The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment Towards Organizational Citizenship Behavior (OCB): A Case Study on Employee of Local Water Company 'Tirta Mahakam' Kutai Kartanegara Indonesia," *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 8, no. 3, p. 236, Dec. 2019, doi: 10.26418/jebik.v8i3.35001.
- [5]. G. Larasati and I. Susilowati, "Pengaruh Transformational Leadership, Job Satisfaction, dan

- 
- Organizational Commitment Terhadap Organizational Citizenship Behavior,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, vol. 3, no. 1, pp. 1–12, Apr. 2021, doi: 10.32639/jimmba.v3i1.772.
- [6]. C. I. R. Sholikhah and A. Frianto, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perusahaan Ritel,” *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 10, no. 1, pp. 291–301, 2022.
- [7]. A. Astri and I. Hayati, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Baitulmaal Muamalat Medan,” *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, vol. 6, no. 1, pp. 876–889, Aug. 2023, doi: 10.47467/alkharaj.v6i1.3515.
- [8]. N. Novitasari, Y. Yansahrita, and A. Setiawati, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior,” *Jurnal AKTUAL*, vol. 21, no. 1, Jun. 2023, doi: 10.47232/aktual.v21i1.363.