

Intervensi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Organisasi Kemahasiswaan

Albert Kurniawan Purnomo*

Universitas Nurtanio

albertsmart9@gmail.com

Dea Apriliani

Universitas Nurtanio

aprilianidea889@gmail.com

Tanhar Fahmi Aziz

Universitas Nurtanio

tanhar.fahmi@gmail.com

Abstrak

Tingkat kesiapan dalam menghadapi dunia kerja merupakan hal yang mutlak dimiliki oleh mahasiswa. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku anggota organisasi secara sukarela beraktivitas melebihi dari standar tugas yang dibebankan. Karyawan dengan tingkat OCB yang tinggi akan dengan cepat, dan sigap menaati segala aturan pimpinan. Mereka akan dengan segera melakukan pekerjaan, tanpa menunda. Penelitian ini berfokus pada analisis kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai anteseden pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) organisasi mahasiswa. Subjek penelitian ini adalah anggota Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMA-MAN), sebuah organisasi kemahasiswaan di Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Nurtanio. Metode penelitian dengan metode kuantitatif pendekatan asosiatif. Analisis data dengan teknik analisis SEM, dengan variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil membagikan kuesioner kepada mahasiswa prodi Manajemen Unnur. Teknik pemilihan responden menggunakan sampel non probabilitas. Kegunaan penelitian ini adalah untuk melihat kesiapan mahasiswa Nurtanio khususnya prodi manajemen dalam berorganisasi sebagai langkah awal berlatih mandiri, dan mempersiapkan diri ke dunia kerja. Pengalaman dalam organisasi kemahasiswaan di kampus berguna untuk kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja yang kompetitif. Tujuan penelitian menganalisis Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi sebagai anteseden *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Organisasi Kemahasiswaan. Hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB, namun komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB.

Kata Kunci

Kepuasan kerja, Komitmen organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah hal krusial dalam pengembangan organisasi, karena kesuksesan organisasi akan ditentukan dari kualitas dan pencapaian kerja anggotanya (Kurniawan, 2015). Dukungan dan turut serta para anggota harus disertai dengan kemampuan dan kemauan untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, dukungan SDM tidak hanya berhenti pada menjalankan pekerjaan dan tugas sesuai dengan arahan, organisasi juga perlu menumbuhkan semangat kreativitas, inisiatif, dan kepekaan pada diri masing-masing anggota. Perilaku yang baik tersebut ditunjang oleh partisipasi anggota dan dengan peningkatan kualitas partisipasi. Dalam konsep perilaku dikenal istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perilaku anggota organisasi secara sukarela mau, sanggup, mampu melakukan pekerjaan ekstra (tambahan) di luar tugas yang dibebankan organisasi, mampu menegakkan aturan, dan disiplin di dalam organisasi tanpa mengharapkan imbalan atau *reward* (Isnaini et al., 2018), (Purnomo, 2019). OCB dibutuhkan dalam organisasi karena mampu meningkatkan nilai organisasi, khususnya dalam aspek sosial, seperti komunikasi antar anggota, kepemimpinan dan *teamwork*.

Dalam beberapa tahun belakangan, banyak peneliti berfokus pada penelitian OCB, studi perilaku yang diharapkan mampu meningkatkan rasa memiliki perusahaan, menumbuhkan rasa empati, dan kerelaan melakukan pekerjaan melebihi tugas utamanya dalam organisasi, atau dapat dinyatakan sebagai perilaku peran ekstra (*extra-role*). (Purnomo, 2019), (Lestari et al., 2018). Dalam praktiknya belum banyak peneliti, memilih variabel OCB dan menerapkan pada organisasi kemahasiswaan. Perilaku ekstra perlu diterapkan untuk memperlancar dan mempercepat program kegiatan mahasiswa, belajar komunikasi, koordinasi, dan saling dapat *back up* antar teman (Kurnia & Rahayu, 2020).

Beberapa variabel yang diduga mampu memengaruhi OCB diantaranya adalah kepuasan kerja (Dewi & Suwandana, 2016), (Purnomo, 2019). Hal lain bertentangan ditemukan oleh (Lestaringtyas, 2016) membuktikan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap OCB, terdapat faktor lain yaitu variabel komitmen organisasi yang menjadi intervening diantara kepuasan dan OCB. Dari temuan (Lestaringtyas, 2016) tersebut variabel berikutnya yang menjadi anteseden OCB adalah komitmen organisasi. (Kurniawan, 2015) menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak sama dengan komitmen organisasi. Namun pentingnya menumbuhkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam organisasi tidak terlepas juga dengan adanya perilaku komitmen anggota organisasi. Dalam penelitian (Kurniawan, 2015) secara keseluruhan komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB, dan dimensi yang memberikan pengaruh adalah komitmen normatif, sedangkan untuk komitmen afektif dan kontinuan tidak berpengaruh terhadap OCB. Temuan lain yang bertolak belakang dilakukan (Fanani et al., 2016), ditemukan hasil secara parsial komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap OCB.

Penelitian ini memilih subjek organisasi Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Nurtanio Bandung. Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen (HIMAMAN, UNNUR) adalah organisasi dalam universitas berfokus pada mahasiswa Program Studi Manajemen dengan supervisi pengawasan dari FE-UNNUR. HIMAMAN, UNNUR merupakan organisasi kemahasiswaan yang bergerak di ranah keprofesian, berada di tingkat program studi yang berfungsi sebagai wadah demokratisasi kehidupan mahasiswa di tingkat Program Studi Manajemen, sebagai tempat menggali ide, gagasan, mengkaji suatu isu positif, dan sebagai tempat untuk menyalurkan aspirasi, mampu memberdayakan mahasiswa, mengembangkan, dan

sebagai pemersatu mahasiswa Program Studi Manajemen UNNUR. Dalam satu tahun akademik ada beberapa program kerja mulai dari Seminar *Hybrid*, Webinar, *Workshop*, dan Bakti Sosial. Dalam pelaksanaannya seringkali kekurangan panitia acara, maka dari itu perlu antar mahasiswa saling *back up*, dan dibutuhkan kerjasama, komitmen, dan kerelaan, pengorbanan waktu, tenaga, siap lembur mempersiapkan acara hingga berjalan lancar.

II. LANDASAN TEORI

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut (Napitupulu, 2018), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku individu diskresioner yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan dapat meningkatkan efisiensi organisasi dalam skala yang lebih besar. Artinya, jika seorang anggota organisasi melakukan tindakan tersebut (di luar uraian tugasnya), dia mungkin diberi imbalan atau tidak. Sebaliknya, jika dia gagal bertindak, dia tidak akan dihukum oleh organisasi karena perilaku OCB tidak termasuk dalam uraian tugas resminya.

OCB terdiri dari 5 dimensi menurut (Organ et al., 2006) yaitu:

1. *Altruism*: yaitu perilaku membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, misalnya bersedia secara sukarela membantu rekan kerja yang kurang paham dan rekan kerja baru, membantu rekan kerja yang mendapatkan pekerjaan *overload*, mengerjakan pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasional
2. *Courtesy*: yaitu perilaku mencegah terjadinya masalah yang berkaitan dengan hubungan pekerjaan, misalnya karyawan mampu mempertimbangkan segala dampak dari apa yang dilakukannya terhadap rekan kerja yang lain, yang berkaitan dengan hubungan pekerjaan tersebut
3. *Civic Virtue*: yaitu perilaku bertanggung jawab untuk berpartisipasi dalam aktivitas kehidupan perusahaan, misalnya menghadiri pertemuan - pertemuan yang tidak diperlukan bagi dirinya tetapi bermanfaat bagi perusahaan, bersedia mengikuti atau menaati perubahan-perubahan yang terjadi dalam perusahaan, memiliki inisiatif untuk meningkatkan produktivitas perusahaan
4. *Conscientiousness*: yaitu dedikasi untuk bekerja dan mencapai hasil diatas standar yang ditetapkan, misalnya bekerja sepanjang hari, tidak membuang waktu, menaati semua peraturan perusahaan, secara sukarela bersedia melakukan pekerjaan yang tidak menjadi tanggung jawabnya
5. *Sportsmanship*: yaitu perilaku menerima kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan dan kurang ideal, misalnya tidak suka mengeluh dan tidak suka melalaikan pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019) kepuasan kerja adalah sikap anggota organisasi terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar anggota dalam organisasi, penghargaan yang diterima di tempat kerja dan masalah yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis.

Konsep yang sama juga disampaikan oleh (Robbins & Judge, 2019) yang menetapkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang, yang mencerminkan hasil penilaian terhadap karakteristik pekerjaan. Anggota organisasi dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi ditunjukkan dengan perasaan positif tentang

apa yang mereka lakukan, sedangkan anggota organisasi dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung memiliki perasaan positif tentang apa yang mereka lakukan. dia lakukan. Kepuasan kerja memiliki 5 aspek, antara lain:

1. *Job it Self*. Di dalam tempat kerja, pekerja mendapatkan kepuasan dari beberapa faktor. Kondisi/lingkungan kerja ideal, fasilitas yang memadai, waktu kerja yang memadai, dan prosedur yang terstandar dan jelas adalah beberapa hal dari faktor tersebut. Namun kepuasan bukanlah berasal dari beberapa faktor tersebut secara langsung, tetapi melalui persepsi pekerja dari faktor ini. Sebagai contoh, persepsi jam kerja akan berbeda antara satu pekerja dan pekerja yang lain. Seorang pekerja yang muda ambisius dan antusias akan lebih memilih untuk bekerja tanpa henti selama tujuh hari dalam seminggu.
2. *Supervision*. Menurut (Ebert & Griffin, 2018), kehadiran dari seorang supervisor yang kompeten juga mengambil peran penting dalam kepuasan kerja, seorang supervisor yang kompeten dapat memaksimalkan pengertian karyawan yang lain tentang operasional harian dan begitu juga pengertian tentang apa yang bawahan jalankan setiap hari.
3. *Pay*. Menurut (Robbins & Judge, 2019) karyawan yang menerima apresiasi tentang apa yang telah dikerjakan seperti bonus tahunan ataupun promosi dan recognition atas usaha karyawan tersebut maka karyawan akan merasa terpuaskan dan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik bagi perusahaan. Hal ini mengikuti logika yang ketika pekerja merasa jumlah upaya yang telah ditempatkan di dalam pekerjaan tersebut seimbang dengan jumlah uang yang diterima dari organisasi, dan ketepatan waktu pemberian gaji, maka para karyawan akan merasa terpuaskan.
4. Kesempatan Promosi, Menurut (Evans et al., 2018) kepuasan kerja telah diteliti secara positif memengaruhi persepsi seorang pekerja didasari dari tersedianya kesempatan untuk naik jabatan, ekspektasi pada promosi dalam masa depan dan promosi masa lalu. hal ini dimaksudkan bahwa kesempatan promosi yang baik akan memberikan dampak yang positif terhadap organisasi.
5. Rekan Kerja. (Ebert & Griffin, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh hubungan pekerjaan dengan sesama rekan kerja, didasari oleh persepsi sesama pekerja kepada pekerja yang lain. Pekerja akan lebih puas dalam pekerjaan yang diberikan ketika para karyawan menemukan bahwa pekerja tersebut memiliki rekan kerja yang mudah bekerja sama dalam satu perusahaan. hal ini dimaksudkan bahwa rekan kerja yang baik akan membuat seseorang merasa nyaman dalam bekerja.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi adalah keadaan di mana anggota organisasi memiliki minat yang mendalam pada tujuan, nilai, dan tujuan organisasi. Selain itu, komitmen organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena melibatkan sikap empati terhadap organisasi dan kemauan untuk membuat komitmen tingkat tinggi terhadap kesejahteraan organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut (Kaswan, 2019), komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan para anggotanya untuk bertahan dalam organisasi di masa yang akan datang. Komitmen seringkali mencerminkan kepercayaan anggota organisasi dalam misi dan tujuan mereka, kesediaan mereka untuk bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, dan keinginan mereka untuk terus bekerja di sana.

Kreitner dan Kinicki (Purnomo, 2022) menyatakan bahwa keterlibatan suatu organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi organisasi dan

berkomitmen pada tujuannya. Dari berbagai pendapat yang dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan para anggotanya untuk mengutamakan organisasi di atas kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Keterlibatan organisasi terdiri dari tiga komponen:

1. Komitmen afektif (*Affective Commitment*) merupakan perasaan emosional dan keyakinan akan nilai-nilai pada organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*) komitmen yang terjadi apabila seorang anggota merasa bahwa ketika meninggalkan organisasi akan mengakibatkan sebuah keburukan.
3. Komitmen normatif (*Normative Commitment*) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan moral atau etis.

Berdasarkan beberapa hasil riset terdahulu, semakin tinggi rasa puas anggota organisasi, maka OCB juga makin meningkat. Pernyataan ini telah dibuktikan para peneliti lain yang melakukan pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB terbukti (Dewi & Suwandana, 2016), (Purnomo, 2019). Namun ada penelitian (Lestaringtyas, 2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh pada OCB.. Berdasar hasil temuan beberapa riset terdahulu, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB.

Organizational Citizenship Behavior muncul dari beberapa faktor, diantaranya disebabkan terdapat kepuasan kerja dan komitmen di dalam organisasi (Robbins & Judge, 2019). Ketika anggota merasa puas dengan segala yang ada di dalam organisasi, maka anggota akan dengan ikhlas dan senang memberikan hasil kerja yang optimal. Begitu juga pada anggota dengan komitmen tinggi, akan melakukan berbagai kegiatan dengan tujuan memajukan organisasi. Mereka telah percaya dan yakin pada organisasi tersebut (Luthans, 2011). Pernyataan ini telah dibuktikan oleh beberapa penelitian (Kurniawan, 2015), (Lestaringtyas, 2016), (Napitupulu, 2018). Penelitian yang bertolak belakang dilakukan oleh (Fanani et al., 2016). Berdasar hasil temuan beberapa riset terdahulu, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut

H₂: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap OCB.

OCB yang tinggi akan tercipta pada anggota organisasi, ketika mereka ada dorongan dalam diri berupa kepuasan, dan berupaya dengan berkomitmen. Dua hal tersebut berfungsi bersama dalam organisasi.

Dalam organisasi, peran rekan juga mendukung positif, dimana ketika memiliki rekan atau teman yang suportif, mendukung, tidak memprovokasi dengan hal buruk, maka akan merasa nyaman saat beraktivitas, tercipta suasana kekeluargaan, komunikasi yang terjaga, dan mampu bekerjasama. Dari tindakan tindakan itu, maka OCB akan tercipta. Rela berkorban, waktu, tenaga, membantu dengan ikhlas, pekerjaan rekan lain, tanpa imbalan.

Pernyataan ini telah dibuktikan oleh beberapa penelitian (Kurnia & Rahayu, 2020), (Lestaringtyas, 2016), (Napitupulu, 2018). Berdasar hasil temuan beberapa riset terdahulu, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Komitmen Organisasi memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini berfokus pada Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMA-MAN) Fakultas Ekonomi (FE) Universitas Nurtanio Bandung (UNNUR), dengan subjek penelitiannya anggota HIMA-MAN FE UNNUR. Populasi penelitian ini yaitu anggota HIMA-MAN FE UNNUR periode 2021-2022. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus atau sampel jenuh. Jumlah sampel yang berhasil diperoleh adalah 57 mahasiswa. Teknik pengumpulan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner. Kepuasan kerja diukur melalui beberapa indikator, meliputi: Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*); Kebijakan organisasi (*organization policy*); Hubungan antar Manusia (*Human relationship*); Pencapaian (*Achievement*); Pengakuan (*Responsibility*); dan Pengawasan (*Supervision*). Komitmen organisasional diartikan sebagai suatu sikap yang ditunjukkan melalui loyalitas dan kesetiaan pada organisasi, sehingga mereka segan untuk meninggalkan organisasi. Allen Meyer dalam (Kurniawan, 2015) menjabarkan dalam tiga (3) dimensi yang digunakan sebagai alat mengukur komitmen organisasi, yaitu : komitmen afektif (*Affective Commitment*); komitmen kontinuan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Konsep OCB mengambil teori dari Organ dalam (Purnomo, 2019) mengukur OCB dengan menggunakan lima (5) dimensi, yaitu *Altruism; Courtesy; Civic Virtue; Conscientiousnes; dan Sportmanship*.

Metode Penelitian dengan pendekatan kuantitatif, dan jenis penelitian asosiatif. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

IV. HASIL PENELITIAN

Analisis model pengukuran ditampilkan pada tabel 1 menggunakan dasar ukuran diolah dengan WarpPLS 7.0 dengan minimal 4 (empat) kriteria terpenuhi, dapat dinyatakan layak

Tabel 1. *Measurement Models*

<i>Fit Indicates</i>	<i>Value</i>	<i>Recommended Value</i>
AFVIF	1,510	≤ 3,3
GoF	0,412	≥ 0,32 (large)
RSCR	1,000	≥ 0,90
SSR	1,000	≥ 0,70

Sumber : Hasil Pengolahan Peneliti dengan WarpPLS 7.0 (2023)

Tahap selanjutnya adalah pengujian reliabilitas, dengan syarat *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* minimal 0,70 (Noeary et al., 2020).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
Komitmen Organisasi	0,900	0,873
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,910	0,883
Kepuasan Kerja	0,871	0,822

Sumber : Hasil Pengolahan Peneliti dengan WarpPLS 7.0 (2023)

Dari hasil tabel 2, dapat dinyatakan secara keseluruhan semua variabel yang diteliti memenuhi kriteria reliabel.

Pada tabel 3 akan ditampilkan hasil pengujian analisis faktor, dengan syarat minimal pada kisaran nilai 0,40 – 0,70 (Noeary et al., 2020) ; (Purnomo, 2019). Berikut adalah hasil analisis faktor:

Tabel 3. Hasil Validitas *Loading Factor*

	Komitmen Organisasi	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Kepuasan Kerja
KO1	0,675		
KO2	0,608		
KO3	0,706		
KO4	0,729		
KO5	0,606		
KO6	0,597		
KO7	0,898		
KO8	0,697		
KO10	0,817		
OCB1		0,910	
OCB2		0,795	
OCB3		0,852	
OCB4		0,708	
OCB5		0,619	
OCB6		0,596	
OCB8		0,542	
OCB9		0,899	
KK1			0,823
KK4			0,715
KK5			0,745
KK6			0,745
KK7			0,680
KK8			0,651

Sumber : Hasil Pengolahan Peneliti dengan WarpPLS 7.0 (2023)

Hasil tabel 3, dapat dijelaskan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai faktor kisaran 0,597 hingga 0,898, ada 1 (satu) item memiliki nilai di bawah 0,40, maka dibuang. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan kisaran nilai faktor 0,542 hingga 0,910, dengan 2 (dua) item pernyataan dibuang karena memiliki nilai di bawah 0,40. Pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai faktor kisaran 0,651 hingga 0,823, di mana ada 4 (empat) item dibuang karena memiliki skor di bawah 0,40.

Persyaratan berikutnya yang harus terpenuhi pada uji SEM adalah nilai AVE > 0,50. Nilai skor AVE tersebut dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Validitas *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Kriteria	AVE
Komitmen Organisasi	> 0,50	0,504
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	> 0,50	0,566
Kepuasan Kerja	> 0,50	0,531

Sumber : Hasil Pengolahan Peneliti dengan WarpPLS 7.0 (2023)

Dari hasil tabel 4, dapat dinyatakan secara keseluruhan semua variabel yang diteliti memenuhi kriteria $AVE > 0,50$.

Hasil Pengujian Inner Model

Inner Model dapat dinilai dengan melihat nilai persentase *variance* yang dijelaskan melalui nilai R^2 untuk variabel terikat dengan alat pengukuran *Stone-Geisser Q-square test*. Pada tabel 5 menunjukkan hasil estimasi *R Square*.

Variabel Endogen	R Square
Komitmen Organisasi	0,203
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,435

Sumber : Hasil Pengolahan Peneliti dengan WarpPLS 7.0 (2023)

Selain menggunakan *R Square*, *Goodness of Fit*, model juga diukur dengan *Q-Square Predicate Relevance* untuk model structural, mengukur seberapa baik observasi yang dihasilkan model dan estimasi parameternya (Noeary et al., 2020); (Purnomo, 2019).

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2)$$

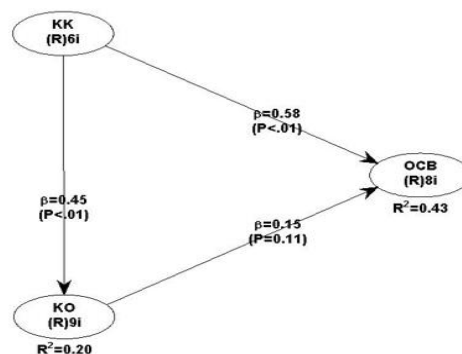
$$Q^2 = 1 - (1 - 0,203) (1 - 0,435)$$

$$Q^2 = 1 - (0,7970) (0,5650)$$

$$Q^2 = 1 - (0,4503)$$

$$Q^2 = 0,5497$$

Perhitungan tersebut menghasilkan nilai Q^2 lebih besar dari 0, yaitu 0,5497. Dapat diinterpretasikan model tersebut masih baik dan layak, karena memiliki nilai prediktif yang relevan. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* mampu dijelaskan oleh variabel-variabel yang digunakan.



Gambar 1. *Path Analysis* Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior*

Sumber : Hasil Pengolahan Peneliti dengan WarpPLS 7.0 (2023)

Pengujian Hipotesis

Parameter pengukuran, untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel eksogen dan endogen, dapat terlihat pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Pengujian Model Persamaan Struktural

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien
H ₁	Kepuasan kerja → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,578
H ₂	Komitmen Organisasi → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,154
H ₃	Kepuasan kerja → <i>Komitmen Organisasi</i> → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,0693

Sumber : Hasil Pengolahan Peneliti dengan WarpPLS 7.0 (2023)

Tabel 6 menunjukkan hasil H₁ dengan nilai koefisien 0,578, $p < 0,001$, berarti bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Pada hipotesis kedua, nilai koefisien sebesar 0,154, $p = 0,111$, dapat diartikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Pada hipotesis ketiga, juga dapat diartikan bahwa komitmen organisasi belum mampu menjadi intervensi kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai koefisien 0,0693.

Pembahasan

Dari hasil penelitian akan dibahas beberapa poin yang mengacu pada hipotesis:

Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini sangat wajar, karena organisasi kemahasiswaan, perlu ada rasa nyaman, percaya antar anggota, ketua, pengurus. Dari rasa nyaman tercipta rasa puas. Sikap positif berupa kepuasan kerja, akan secara sukarela, dan tanpa perhitungan waktu saling koordinasi, komunikasi, dan kolaborasi untuk menghasilkan suatu *project* (acara) atau kegiatan sebaik mungkin. Hal ini mengacu pada penelitian (Purnomo, 2019); (Dewi & Suwandana, 2016). Namun bertentangan dengan penelitian (Lestaringtyas, 2016).

Pada hipotesis kedua, hipotesis tidak terbukti, dengan hasil penelitian komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dikarenakan pada organisasi kemahasiswaan usia / masa menjabat (mengurus) suatu organisasi hanya dalam kurun waktu 1 tahun, dan paling lama maksimal 2 tahun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fanani et al., 2016). Namun secara umum berdasarkan riset terdahulu, komitmen organisasi mampu memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, seperti yang dilakukan (Kurniawan, 2015); (Napitupulu, 2018).

Pada hipotesis ketiga, dalam penelitian ini juga Komitmen Organisasi belum mampu menjadi mediasi antara kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini bertentangan dengan (Kurnia & Rahayu, 2020); (Napitupulu, 2018). Penelitian ini mendukung penelitian (Wulandari, 2018); Hal ini dapat terjadi karena mahasiswa tidak memiliki komitmen yang tinggi, pada organisasi kemahasiswaan, melihat kenyataan masa jabatan yang maksimal hanya 2 tahun.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan dengan WarpPLS 7.0 dan telah menjawab hipotesis, maka peneliti mendapatkan 3 (tiga) hipotesis. Hipotesis Pertama : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hipotesis kedua: Komitmen Organisasi tidak memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Hipotesis ketiga untuk membuktikan komitmen organisasi sebagai variabel intervening

(mediasi) kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. juga tidak terbukti.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Y. A., & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 5(9), 5643–5670.
- Ebert, R. J., & Griffin, R. W. (2018). *Business Essentials*. New York: Pearson.
- Evans, P., Smale, A., & Björkman, I. (2018). *Macro talent management in Finland: contributing to a rapidly evolving knowledge economy*. New York: Routledge.
- Fanani, I., Djati, S. P., & Silvanita, K. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus RSU UKI). *Fundamental Management Journal*, 1(1), 40–53.
- Isnaini, F. Z., Sunuharyo, B. S., & Aini, E. K. (2018). Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi pada karyawan Hotel Sahid Montana. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(3). Diambil dari https://www.academia.edu/download/59023786/FULLTEXT_SKRIPSI20190424-67365-uuywx3.pdf
- Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Kurnia, M., & Rahayu, P. (2020). Intervensi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Dalam Setting Organisasi Kemahasiswaan) Pendahuluan Kajian Literatur, 6(1), 1–7.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1), 95–118.
- Lestari, E. R., Kholifatul, N., & Ghaby, F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee’s Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7, 116–123.
- Lestaringtyas, E. B. (2016). Peran komitmen organisasi sebagai variabel intervening antara kepuasan kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT Coca-cola Distribution indonesia, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–10.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence* (12th ed.). New York: McGraw Hill.
- Napitupulu, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Puri Husada di Tembilahan). *JOM FISIP*, 5, 1–15.
- Noeary, S. A., Purnomo, A. K., & Waruwu, F. (2020). Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh stres kerja terhadap niat keluar. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 31–40. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.2752>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. London: Sage Publications.
- Purnomo, A. K. (2019). Psychological Capital dan Kepuasan Kerja sebagai anteseden Organizational Citizenship Behavior pada Tenaga Pendidik, 19(November), 1–10.

-
- Purnomo, A. K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. R., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Ohio: Pearson.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesebelas*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Wulandari, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada PT.Telkom Magelang). *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern*, 669–683.