

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Cahaya Cinta Sejati)

Muh Luthfi Hakim Nugroho^{1*}, Fitri Rahmawati², Dedi Runanto³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Purworejo, Indonesia

*Penulis Korespondensi: luthfiehakim789@gmail.com

Abstract. *An organization is a social system characterized by dynamic interactions aimed at achieving shared goals, with human resources serving as a key component. Organizations cannot effectively compete, transform resources, or serve stakeholders if employees merely perform the tasks outlined in their job descriptions. Employees must demonstrate a willingness to support their colleagues within the social context of the workplace; this type of behavior is known as Organizational Citizenship Behavior (OCB), and its practice enhances organizational functioning. Several factors can influence OCB, including job satisfaction and organizational commitment. This study aims to examine the impact of job satisfaction and organizational commitment on employee OCB. The study population consists of all 103 employees of CV. Cinta Sejati. Data were collected using a questionnaire with Likert-scale response options that had been pre-tested and met validity and reliability requirements. Hypothesis testing was conducted using multiple linear regression analysis. The analysis results indicate that both job satisfaction and organizational commitment have a positive and significant effect on employee OCB.*

Keywords: *Employee Organizational Citizenship Behavior (OCB); Job Satisfaction; Organizational Commitment; Organizational Functioning; Workplace Social Behavior.*

Abstrak. Organisasi merupakan sebuah sistem sosial tempat berlangsungnya interaksi yang dinamis untuk mencapai tujuan bersama yang didalamnya terdapat salah satunya faktor sumber daya manusia. Organisasi tidak akan mampu berkompetisi, mengubah sumber-sumber, dan melayani para pemangku kepentingan jika karyawannya sekadar melaksanakan pekerjaan yang ada di uraian tugasnya. Karyawan harus memiliki rasa sukarela yang mendukung karyawan lainnya dalam konteks sosial, perilaku tersebut dapat disebut juga *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang apabila dilakukan oleh para karyawan akan meningkatkan berfungsinya organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, diantaranya yaitu kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan, dan menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Cinta Sejati sebanyak 103 Karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala *likert* yang telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan.

Kata Kunci: Perilaku Kewargaan Organisasional Karyawan (OCB); Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasional; Fungsi Organisasi; Perilaku Sosial di Tempat Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang penting dalam mencapai tujuan organisasi, tidak hanya itu, baik buruknya sebuah organisasi terlihat dari pengelolaan SDM yang mereka miliki. Namun, SDM yang baik saja tidaklah cukup. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang mau melakukan lebih dari sekedar tugas formal dan mereka mau memberikan kinerja yang melebihi harapan (Afandi, 2018:181; Shodiq et al., 2025).

Pengelolaan karyawan bukanlah hal mudah dikarenakan karyawan memiliki pikiran, status, serta latar belakang berbeda-beda. Menurut Wirawan (2017:780) perusahaan tidak akan mampu berkompetisi, mengubah sumber-sumber, dan melayani para pemangku kepentingan jika pegawainya hanya sekadar melaksanakan pekerjaan yang ada di uraian tugasnya, mereka harus melaksanakan berbagai jenis kegiatan kerja sama dan saling membantu karyawan lainnya yang mendukung karyawan lainnya dalam konteks sosial, perilaku tersebut dapat disebut juga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perilaku tersebut jika dilakukan oleh para karyawan akan meningkatkan berfungsinya organisasi (Panjaitan et al., 2026).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sukarela di tempat kerja dilaksanakan oleh pegawai secara bebas di luar persyaratan pekerjaan seseorang dan ketentuan organisasi sehingga tidak ada dalam sistem imbalan organisasi yang jika dilaksanakan oleh karyawan akan meningkatkan berfungsinya organisasi (Wirawan 2017:780). Menurut Titisari, (2014:6) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individual yang bersifat bebas, yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (*agregat*) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi perusahaan, bersifat bebas dan sukarela karena perilaku tersebut tidak harus oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan perusahaan, melainkan sebagai pilihan dari personal masing-masing.

Faktor yang dapat membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) salah satunya yang terpenting adalah kepuasan kerja, pernyataan tersebut sangat logis bahwa kepuasan kerja menjadi suatu penentu utama dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Robbins dan Judge, 2017:53; Darmawan & Subagio, 2026), sedangkan menurut Wibowo (2019:428) kepuasan kerja menjadi faktor determinan utama dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), pekerja yang puas akan lebih suka berbicara positif tentang organisasinya.

Menurut Wibowo (2015:131) kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerja memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan sebagainya. Hal ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal, melainkan orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih. Menurut Robbins dan Judge (2017:46) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.

Sedangkan menurut Luthans (2006:243) kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Melalui berbagai pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa pada hakekatnya kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka yang berasal dari hasil persepsi pekerja tentang pekerjaannya.

Selain kepuasan kerja, faktor lain yang berperan dalam membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah komitmen organisasional (Titisari, 2014:18). Menurut Wibowo, (2015:214) komitmen organisasional merupakan ketersediaan seseorang untuk mengikat diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Organisasi baik yang mampu dan mau membantu karyawan sehingga membuat karyawan tetap tinggal di organisasi tersebut dan mampu mengaktualisasi diri, sebab apabila sebuah organisasi tidak mampu membantu karyawannya maka organisasi itu akan kehilangan karyawan terbaiknya. Wirawan (2017:770) mendefinisikan bahwa komitmen organisasional adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi di mana ia menjadi anggotanya.

CV. Cahaya Cinta Sejati Wonosobo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kayu, khususnya pembuatan kayu lapis atau barecore. Perusahaan ini beralamat di Jl. Perbatasan Wonosobo-Purworejo km.01 Gegerjeruk RT.02 RW.06 Desa Burat, Kecamatan Kepil, Kabupaten Wonosobo. Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 176 orang, 158 orang diantaranya bekerja pada bagian produksi.

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) muncul dari kemauan diri dan secara sukarela akan menjadi hal yang positif jika memiliki karyawan dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Faktanya dalam wawancara pada beberapa karyawan CV. Cahaya Cinta Sejati Wonosobo perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam karyawan CV. Cahaya Cinta Sejati Wonosobo masih rendah yang memiliki rasa sukarela untuk menolong atau membantu rekan kerja yang lain.

Fenomena masalah pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan CV. Cahaya Cinta Sejati Wonosobo yang pertama yaitu masalah karyawan yang masih mementingkan diri sendiri, fenomena kedua yaitu kurangnya rasa sukarela kepada rekan kerja dilihat dari perilaku karyawan yang hanya mengerjakan sesuai tugas masing-masing karyawan dan tidak ada keinginan untuk membantu pekerjaan rekan sesama karyawan, yang ketiga kepala kantor layanan yang kurang disiplin dan kurang tegas dalam memimpin ataupun mengambil keputusan, serta karyawan yang masih menggunakan asset kantor untuk digunakan secara pribadi.

Fenomena yang terjadi pada kepuasan kerja pada karyawan, karyawan merasa kurang puas dengan upah yang diterima, fenomena kedua yaitu faktor peluang promosi jabatan yang tidak pasti, fenomena ketiga kurang puas terhadap komunikasi kepada atasan atau kurangnya bimbingan atasan kepada staffnya, lalu kurangnya kerja sama antar sesama karyawan Sukmara et al., 2025.

Pada aspek komitmen organisasional fenomena yang terjadi yaitu beberapa karyawan masih berkeinginan untuk mencari atau berpindah pekerjaan atau dengan kata lain bekerja di CV. Cahaya Cinta Sejati Wonosobo hanya untuk pilihan sementara sebelum mendapatkan pekerjaan yang lebih baik menurut karyawan, karyawan yang kurang disiplin dalam pelaporan bulanan, serta karyawan yang tidak mematuhi SOP perusahaan dan karyawan kurang memiliki keterlibatan yang relatif kuat terhadap organisasi. Hal ini dapat dikaji lebih dalam, menurut referensi penelitian yang telah dilakukan faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah komitmen organisasional dan kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Cahaya Cinta Sejati Wonosobo.”

2. KAJIAN TEORITIS

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sukarela di tempat kerja yang dilaksanakan oleh pegawai secara bebas yang di luar persyaratan pekerjaan seseorang dan ketentuan organisasi sehingga tidak ada dalam sistem imbalan organisasi yang jika dilaksanakan oleh karyawan akan meningkatkan berfungsinya organisasi (Wirawan 2017:780). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan (Titisari, 2014:3; Inas et al., 2025).

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017:46) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya, pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja kurang ideal, dan semacamnya. Menurut Wibowo (2015:132) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai

penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan dimana seseorang bekerja (Salsabila et al., 2026).

Komitmen Organisasional

Wirawan (2017:771) Komitmen Organisasional ialah perasaan keterkaitan ataupun keterikatan psikologi serta fisik pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja maupun organisasi dimana dia menjadi anggotanya. Komitmen organisasional menurut Wibowo, (2015:431) ialah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena data yang didapatkan berupa angka dari angket kuisioner. Pendekatan penelitian yang dihasilkan termasuk kedalam teknik survei. Penelitian ini artinya penelitian kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka asal angket atau berita umum. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi ialah karyawan CV. Cahaya Cinta Sejati Wonosobo yang berjumlah 103 Orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono, (2017:85) *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria yang digunakan yaitu karyawan Cv. Cahaya Cinta Sejati Wonosobo yang telah bekerja 2 tahun dan lebih dari 2 tahun yang berjumlah 103 karyawan.

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan google form, dibuat dengan pertanyaan tertutup, model pertanyaan tersebut telah disediakan jawabanya, sehingga responden hanya memilih alternatif jawaban sesuai dengan pendapat atau pilihanya. Analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda dan uji signifikansi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	r-min
<i>Organizational</i>	Y.1	0,400	0,3
	Y.2	0,784	
	Y.3	0,824	
<i>Citizenship</i>			

<i>Behavior</i> (OCB)		
	Y.4	0,792
(Y)	Y.5	0, 671
	X1.1	0,814
	X1.2	0,680
	X1.3	0,950
Kepuasan Kerja (X1)	X1.4	0,649
	X1.5	0,866
	X2.1	0,725
	X2.2	0,709
	X2.3	0,949
Komitmen Organisasional (X2)	X2.4	0,783
	X2.5	0,636
	X2.6	0,686
	X2.7	0,614
	X2.8	0,793

Sumber: data primer diolah, (2026).

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1, menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* semua butir pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasional (X2), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) mempunyai koefisien korelasi di atas dari r-min (0,3) dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang diujikan valid dalam mengukur variabel penelitian. Oleh karena itu, keseluruhan butir pernyataan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Cronbach's Alpha	Batas Nilai Reliabilitas
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Y.1	0,903	0,866	0,7
	Y.2	0,838		
	Y.3	0,830		
	Y.4	0,831		
	Y.5	0,845		
Kepuasan Kerja (X ₁)	X1.1	0,925	0, 929	0,7
	X1.2	0,924		
	X1.3	0,899		
	X1.4	0,935		
	X1.5	0,910		
Komitmen Organisasional	X 2.1	0, 910	0,919	0,7
	X 2.2	0, 908		
	X 2.3	0, 900		
Komitmen Organisasional (X ₂)	X 2.4	0, 904	0,919	0,7
	X 2.5	0, 915		
	X 2.6	0, 916		
	X 2.7	0, 918		
	X 2.8	0, 921		

Sumber: data primer diolah, (2026).

Berdasarkan tabel 2, diketahui hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* >0,7 dan *Cronbach's Alpha If Item Deleted* >0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)(Y), Kepuasan Kerja (X1), dan Komitmen Organisasional (X2), reliabel. Artinya, butir pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antara responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>P-value (sig)</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,230	0,044	Positif dan signifikan
Komitmen Organisasional (X ₂)	0,415	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: data primer diolah, (2022).

Berdasarkan tabel 3, model persamaan regresi linier berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,230X_1 + 0,415X_2 \quad \dots(1)$$

Dengan interpretasi sebagai berikut: (a) $b_1 = 0,230$, artinya variabel kepuasan kerja (X₁) mempunyai nilai koefisien regresi positif. Hasil ini menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Artinya semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada Cv. Cahaya Cinta Sejati. (b) $b_2 = 0,415$, artinya variabel komitmen organisasional (X₂) mempunyai nilai koefisien regresi positif. Hasil ini menunjukkan variabel komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y). Artinya semakin kuat komitmen organisasional, maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Cv. Cahaya Cinta Sejati yang tinggi.

Uji Signifikansi

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa semua variabel independen yang terdiri dari kepuasan kerja, komitmen organisasional dengan variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai pengaruh yang signifikan apabila nilai *P-value* < 0,05. Berdasarkan tabel 2, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 11, diketahui bahwa nilai *P-value* kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,044 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Cv. Cahaya Cinta Sejati.

b. Uji pengaruh Komitmen Organisasional (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 11, diketahui bahwa nilai *P-value* Komitmen Organisasional (X_2) sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Cv. Cahaya Cinta Sejati.

Pembahasan Hasil Penelitian

H1: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan tabel 2, didapat nilai koefisien $b = 0,230$ dan nilai *P-value* = 0,044 ($< 0,05$). Sehingga, hipotesis pertama yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat diterima. Artinya semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Cv. Cahaya Cinta Sejati.

Hal ini dapat dilihat ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari aspek pekerjaan yang dilakukan, imbalan yang diterima, hubungan dengan rekan kerja maupun perlakuan dari pimpinan, karyawan cenderung memiliki sikap yang lebih positif terhadap organisasi. Kondisi tersebut dapat mendorong karyawan untuk tidak hanya menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab utamanya, tetapi juga melakukan perilaku di luar tugas formal yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Perilaku tersebut dapat berupa kesediaan membantu rekan kerja, bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, menjaga hubungan yang baik dengan sesama karyawan, serta bersedia memberikan kontribusi lebih ketika organisasi membutuhkan. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan dan lingkungan kerjanya mampu memberikan kepuasan akan memiliki kecenderungan untuk memberikan respons positif melalui perilaku yang mendukung organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan merasa kurang puas, kecenderungan untuk memberikan kontribusi di luar kewajiban formal dapat menjadi lebih rendah karena karyawan lebih berfokus pada pemenuhan tugas pokoknya.

Pada CV. Cahaya Cinta Sejati, kepuasan kerja dapat tercipta melalui pemberian tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, pemberian gaji yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, pengawasan dari pimpinan, serta hubungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk saling membantu. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja perlu menjadi perhatian perusahaan karena dampaknya tidak hanya pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, tetapi juga pada perilaku yang diberikan karyawan kepada organisasi. Oleh karena itu, upaya perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja, seperti memberikan penghargaan yang sesuai, menciptakan hubungan kerja yang baik, memberikan tugas sesuai kemampuan, serta membangun hubungan yang positif antara pimpinan dan karyawan, dapat menjadi salah satu upaya untuk mendorong munculnya OCB pada karyawan CV. Cahaya Cinta Sejati. Hal ini sejalan dengan teori menurut Robbins dan Judge (2017:53) tampaknya logis mengasumsikan kepuasan kerja menjadi penentu utama dalam perilaku kewarganegaraan organisasional pekerja (*Organizational Citizenship Behavior*), pekerja yang puas akan berbicara positif mengenai organisasi, membantu yang lain dan melebihi ekspektasi normal dari pekerjaanya.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahardika dan Wibawa (2019), Putra dan Sudibya (2018), Yuliana, dkk (2018), bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H2: Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,415 dengan nilai P-value sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat diterima.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,415 menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komitmen Organisasional dengan OCB adalah positif. Artinya, semakin tinggi Komitmen Organisasional yang dimiliki karyawan, maka kecenderungan karyawan untuk menunjukkan perilaku OCB juga semakin meningkat. Dalam konteks penelitian ini, komitmen organisasional tidak hanya menunjukkan keterikatan karyawan terhadap organisasi, tetapi juga tercermin melalui kesediaan karyawan untuk mempertahankan hubungan dengan organisasi, menjalankan tanggung jawabnya, serta menunjukkan sikap yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hubungan tersebut dapat dipahami bahwa karyawan yang memiliki keterikatan dan loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi akan memiliki dorongan yang lebih besar untuk memberikan kontribusi di luar tugas pokok yang secara formal menjadi tanggung jawabnya. Karyawan yang merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi cenderung memiliki kepedulian terhadap kondisi lingkungan kerja dan keberlangsungan organisasi. Kepedulian tersebut dapat diwujudkan melalui kesediaan membantu rekan kerja, menjaga hubungan yang baik dengan sesama karyawan, menaati peraturan dan norma organisasi, serta bersedia memberikan kontribusi tambahan ketika organisasi membutuhkan.

Pada Cv. Cahaya Cinta Sejati, komitmen organisasional dapat dilihat dari adanya karyawan yang bersedia mengikatkan diri dengan norma dan nilai yang berlaku dalam organisasi, memiliki loyalitas terhadap perusahaan, bersikap disiplin dalam bekerja, serta memandang Cv. Cahaya Cinta Sejati sebagai tempat bekerja yang dipilih dan dipertahankan dibandingkan dengan organisasi lainnya. Kondisi tersebut menunjukkan adanya keterikatan karyawan terhadap organisasi yang dapat mendorong munculnya perilaku positif dalam lingkungan kerja. Ketika karyawan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, mereka tidak hanya berorientasi pada penyelesaian pekerjaan yang menjadi kewajibannya, tetapi juga lebih terdorong untuk membantu rekan kerja dan memberikan kontribusi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan Komitmen Organisasional dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan OCB karyawan Cv. Cahaya Cinta Sejati. Semakin kuat keterikatan karyawan terhadap organisasi, semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk menunjukkan perilaku sukarela yang memberikan manfaat bagi organisasi maupun rekan kerja. Hal tersebut memperlihatkan bahwa OCB tidak hanya berkaitan dengan kemampuan atau tuntutan pekerjaan, tetapi juga dapat muncul dari adanya keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Titisari (2014:18) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang berperan dalam membentuk Organizational Citizenship Behavior adalah Komitmen Organisasional. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahardika dan Wibawa (2019), Putra dan Sudibya (2018), serta Yuliana dkk. (2018), yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Dengan demikian, hasil penelitian pada Cv. Cahaya Cinta Sejati memperkuat temuan penelitian terdahulu bahwa semakin tinggi komitmen organisasional karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan dalam menunjukkan perilaku OCB.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan Cv. Cahaya Cinta Sejati Kabupaten Wonosobo, maka dapat diambil kesimpulan bahwa: (1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Cv. Cahaya Cinta Sejati Kabupaten Wonosobo. (2) Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Cv. Cahaya Cinta Sejati Kabupaten Wonosobo.

DAFTAR REFERENSI

- Judge, Stephen P. Robbins dan Timothy A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empa.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: PT. Andi.
- Sengkey, Yuliana M. (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 6,(4). 3138 – 3147.
- Sudibya, I Putu Adi Kusuma Putra dan I Gede Adnyana. (2018).Pengaruh Kepuasan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7,(8) 4447-4474.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Titisari, Purnamie. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wibawa, Bayu Putra Mahardika dan Artha. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 7340 – 7370.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali.
- Wibowo. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: Rajawali Pers. Wirawan. (2017). *Kepemimpinan*. Depok: Rajawali Pers.
- Shodiq, S., Nurhayati, N., & Rahmawati, R. (2025). Pengaruh etos kerja, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 18(2). <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v18i2.2958>
- Darmawan, S., & Subagio, H. (2026). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan: Studi pada karyawan Kantor Akuntan Publik Herman Dody Tanumihardja & Rekan. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(4). <https://doi.org/10.61132/maeswara.v4i4.2722>
- Sukmara, A. R., et al. (2025). Pengaruh rotasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai serta implikasinya terhadap kinerja pegawai : Studi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. *Ebisnis Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.59603/ebisman.v3i2.778>

- Inas, A. N., et al. (2025). Peran pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. *JURASIMA: Journal of Entrepreneurship, Accountancy, Economy and Management*, 3(3). <https://doi.org/10.33478/jurasima.v3i3.30>
- Salsabila, S., et al. (2026). Peran strategis organisasi kepemudaan dalam menyalurkan aspirasi masyarakat serta dampaknya terhadap kualitas pengambilan kebijakan di tingkat daerah. *Lembaga Pengembangan Kinerja Dosen*, 3(2). <https://doi.org/10.62383/sosial.v3i2.3132>
- Panjaitan, M. N., et al. (2026). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kombos Tendean. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 4(5). <https://doi.org/10.61132/lokawati.v4i5.2753>