

Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Badaruddin

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Abstract

The purpose of this paper is the develop to determinants of leadership, job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior at the Indonesian Nobel Institute of Technology and Business. This study uses quantitative methods, namely data collection techniques obtained from the results of questionnaires distributed. The population of this study were lecturers at the Nobel Indonesia Institute of Technology and Business as many as 50 people with a saturated sample technique so that the total sample was 50 people. The data collection technique in this research uses a questionnaire with a scale of measurement for the research instrument using a Likert scale. To examine the relationship between the independent variable and the dependent variable in this study, multiple linear analysis was carried out through the SPSS V. 26 program. The results of this study found that leadership, job satisfaction and organizational commitment both partially and simultaneously have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) lecturer at the Nobel Indonesia Institute of Technology and Business.

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behaviour pada Perguruan tinggi Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu penggunaan teknik pengumpulan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Populasi penelitian ini adalah guru besar pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia sebanyak 50 orang dengan teknik sampling jenuh sehingga jumlah sampel sebanyak 50 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran untuk alat penelitian menggunakan skala Likert. Untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini, dilakukan analisis linier berganda melalui program SPSS V. 26. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi baik secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dosen pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behaviour*

1. Pendahuluan

Keberhasilan dalam bisnis tentunya berkaitan dengan apa yang dapat mendukung kinerja bisnis, termasuk bagaimana penggunaan teknologi dapat membantu operasional dan karyawan berfungsi dengan baik. Namun, sekompleks apapun suatu bisnis menggunakan teknologi, sebesar apapun modal yang dibutuhkan, keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) tetap menjadi prioritas utama karena SDM merupakan urat nadi suatu organisasi yang menentukan kelancaran operasional organisasi. SDM merupakan profit center yang memegang peranan sangat penting dalam organisasi, dikatakan berharga karena semua

potensi yang dimiliki manusia setara untuk mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi (Purnawanto, 2010).

Institut *Teknologi dan Bisnis* Nobel Indonesia, sebagai lembaga pendidikan dengan tujuan yang jelas dan tegas di bidang akademik dan profesional, serta mampu bekerja di tingkat lokal, regional, nasional dan internasional, memiliki konsekuensi yang wajar untuk menghadapi era kebebasan masa depan. perdagangan agar mampu bersaing dan mengembangkan pasar. Saat ini, bekerja dalam organisasi seringkali berfokus pada kerja tim atau teamwork daripada bekerja secara individu. Hal yang sama berlaku untuk dosen universitas, yang mengharuskan seorang dosen memiliki keterampilan komunikasi interpersonal yang baik, menjalin kerjasama yang efektif, berbagi informasi, menerima perbedaan dengan orang lain, dan memprioritaskan tujuan bersama di atas tujuan individu.

Dosen sebagai salah satu sumber daya manusia sistem pendidikan di perguruan tinggi memiliki peran dan tanggung jawab yang sangat penting dalam sebuah perguruan tinggi, tidak hanya dalam pencapaian Tri Dharma Perguruan Tinggi, menuntut ilmu, tetapi juga banyak tugas dan tanggung jawab lainnya (Auliana & Nurashiah, 2017). Jadi, ada persyaratan selain persyaratan pekerjaan formal yang harus dilakukan guru untuk mendapatkan kualitas kerja yang lebih baik, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi. Dosen dapat memenuhi kebutuhan tersebut jika mereka dapat menjalin interaksi kerja satu sama lain. Salah satu bentuk interaksi positif di tempat kerja adalah *organizational citizenship behavior*.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan salah satu sikap penting seorang karyawan, yang perilakunya berada di luar pekerjaan. Perilaku seseorang melampaui deskripsi pekerjaan resmi yang diberikan secara sukarela oleh perusahaan dan tidak secara langsung dihargai oleh perusahaan (Rahmi & Sholehah, 2021). Dengan demikian, OCB akan mampu mendorong kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan. *Organizational citizenship behavior* di Institut Nobel Indonesia dapat memiliki banyak efek positif baik pada tingkat individu maupun organisasi karena pada dasarnya sebuah organisasi dapat berkembang jika karyawan di dalamnya dapat memberikan kinerja yang melebihi harapan. Menurut Alfani & Hadini (2018), menjelaskan *organizational citizenship behavior* dalam lingkup organisasi dapat meningkatkan kualitas pelayanan, kuantitas kerja, dan menurunkan tingkat turnover.

Berkaitan dengan lingkup pendidikan, (Rahman & Karim, 2022) menjelaskan *organizational citizenship behavior* dapat membangun citra baik guru besar di lingkungan universitas dan meningkatkan kepercayaan guru besar. Hal ini tercermin dari kuantitas dan kualitas guru saat mengajar. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk berupaya meningkatkan perilaku OCB karyawannya. Upaya untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat menggunakan sejumlah variabel yang mempengaruhi OCB sebagai determinan.

Kepemimpinan merupakan faktor pendorong bagi OCB, yang menurut penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang signifikan antara kepemimpinan dan OCB. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menginspirasi atau mempengaruhi

suatu kelompok untuk mencapai suatu tugas atau tujuan yang telah ditentukan (Firman et al., 2021), unsur kepemimpinan juga memegang peranan penting karena pemimpin akan memotivasi dan mengarahkan memimpin organisasi untuk mencapai tujuannya (Amiruddin Siahaan, 2018). Pemimpin berperan penting dalam mendorong kinerja OCB dengan mengedepankan sikap karyawan yang positif.

Kepuasan kerja juga menjadi faktor penentu peningkatan OCB. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor terpenting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi individu dalam melakukan suatu tugas atau memenuhi kebutuhan seseorang dalam rangka mencapai nilai-nilai kerja pribadi yang penting (Aisyah, 2020). Kepuasan kerja merupakan gambaran dari perasaan senang dan puas serta perasaan tidak puas dan tidak puas karyawan saat bekerja sehingga dapat mengevaluasi pekerjaannya, baik nilai positif maupun negatifnya (Alfayad & Arif, 2017). Oleh karena itu pimpinan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan serta fasilitas yang ada di perusahaan, karena dengan demikian karyawan akan mengupayakan kualitas prestasi kerja yang mereka lakukan agar bekerja lebih efisien, lebih efisien dan hasil yang dicapai akan lebih baik (Sinaga et al., 2020).

Selain kepuasan kerja, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Sementara kepuasan kerja cenderung berfokus pada sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka, komitmen organisasi lebih memperhatikan sikap karyawan terhadap perusahaan mereka. Komitmen organisasi sebagai sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengungkapkan perhatiannya terhadap organisasi, keberhasilannya, dan peningkatan berkelanjutan organisasi (Widiastuti & Suaris, 2017).

Penelitian ini mengembangkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Takdir & Ali, 2020). Persamaan penelitian ini dengan (Takdir & Ali, 2020) adalah variabel bebas yang digunakan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian (Takdir & Ali, 2020) adalah menambahkan variabel bebas yaitu kepemimpinan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para peneliti selanjutnya dalam bidang kajian manajemen sumber daya manusia khususnya *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi para pimpinan Institut *Teknologi dan Bisnis* Nobel Indonesia dalam upaya untuk meningkatkan *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan.

2. Landasan Teori

2.1 *Organizational Citezenship Behavior (OCB)*

Beberapa penelitian telah melihat hubungan antara tugas dan OCB. Karyawan yang mau memberikan yang terbaik untuk kebaikan perusahaan adalah harapan setiap organisasi. Karyawan dapat dimintai pertanggungjawaban atas pekerjaan yang dilakukan, sedangkan

perusahaan diharapkan memberikan penghargaan atau pengakuan atas prestasi karyawan tersebut (Widiastuti & Suaris, 2017).

Keberhasilan suatu organisasi dalam memenangkan sebuah kompetisi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Seiring dengan persaingan tersebut, maka setiap organisasi membutuhkan SDM yang memiliki perilaku keanggotaan organisasi atau Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang positif (Fidiyanto *et al.*, 2018). Perilaku OCB merupakan perilaku di luar kebiasaan (di luar aturan) dimana karyawan yang mampu menampilkan perilaku tersebut merupakan karyawan atau pegawai organisasi yang baik (*good citizen*).

OCB memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang besar terhadap masalah ketenagakerjaan di bidang manajemen. Namun, tidak terlalu efektif dalam menerima suatu instansi atau organisasi karena mempengaruhi perilaku organisasi memiliki pengaruh yang sangat lemah terhadap perilaku eksternal (Purba *et al.*, 2021). Dengan kata lain, OCB adalah perilaku berbasis keinginan individu yang dilakukan di luar fungsi formal seseorang dan tidak secara langsung atau eksplisit terkait dengan sistem penghargaan tetapi secara aktif berkontribusi untuk meningkatkan fungsi organisasi (Charmiati & Surya, 2019).

2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan (Hasibuan, 2018) mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, sehingga mereka mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi jabatan. Definisi lain kepemimpinan sebagai alat untuk mempengaruhi juga disampaikan oleh (Syahril, 2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan bersifat spesifik, unik, diperlukan untuk situasi tertentu, karena merupakan kelompok yang melakukan aktivitas tertentu dan memiliki tujuan serta alat tertentu. Pemimpin tim dengan sifat-sifat ini tergantung pada situasi (Duryat, 2021).

Hasil penelitian (Setiani & Hidayat, 2020) dan (Fauziah *et al.*, 2022) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Kepemimpinan bersifat spesifik, unik, diperlukan untuk situasi tertentu, karena merupakan kelompok yang melakukan kegiatan tertentu dan memiliki tujuan serta alat tertentu. Pemimpin tim dengan sifat-sifat ini tergantung pada situasi (Fatimah, 2017).

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun organisasi, terutama karena hal ini dapat menciptakan keadaan positif bagi lingkungan kerja dalam organisasi (Jufrizen, 2017). Selanjutnya, (Hardiansyah *et al.*, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi penilaian pribadi yang ada di tempat kerja. (Prayudi, 2021) menyatakan Kepuasan kerja sangat penting dalam suatu organisasi karena kepuasan kerja berdampak positif terhadap kinerja organisasi.

Kepuasan karyawan dapat membawa manfaat, termasuk menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan. Menurut Sengkey *et al.*, 2018; Saepudin & Djati, 2019), kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Kepuasan karyawan merupakan respon karyawan untuk menilai tingkat kesesuaian antara harapan kerja dan pekerjaan yang dirasakan sebenarnya (Hidayat, 2017).

2.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keinginan dari anggota organisasi untuk menjalankan organisasi dengan sebaik-baiknya dan berusaha mempertahankan organisasi serta berupaya mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi melihat seberapa besar kesetiaan karyawan terhadap organisasi, dimana kesetiaan terbut bukan hanya pada fisik tapi juga sumbangan pikiran, perhatian serta dedikasi terhadap perusahaan (Putrana *et al.*, 2016).

Komitmen organisasi adalah rasa kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan pekerjaan berdasarkan perilaku, kebutuhan dan keinginan dengan tujuan organisasi (Sulistiyawati, 2018). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Riana (2019); Sholikhah & Frianto (2022), menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Komitmen organisasi yang diperlihatkan dari seorang karyawan dapat dilihat dari kemampuan bekerja yang diberikan, bukan hanya mengerjakan apa yang diberikan oleh atasan namun juga pekerjaan yang lainnya.

3. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu penggunaan teknik pengumpulan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner untuk menguji pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Populasi penelitian ini adalah guru besar pada Institut *Teknologi dan Bisnis* Nobel Indonesia sebanyak 50 orang dengan teknik sampling jenuh sehingga jumlah sampel sebanyak 50 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran untuk alat penelitian menggunakan skala Likert. Untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini, dilakukan analisis linier berganda melalui program SPSS V. 26. Model Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

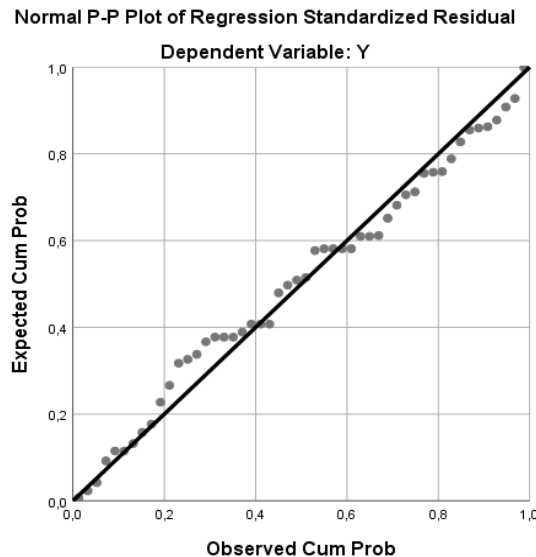
Keterangan:

- α : Konstanta.
- β : Koefisien Regresi.
- e : *Error*
- Y : *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)
- X_1 : Kepemimpinan
- X_2 : Kepuasan Kerja
- X_3 : Komitmen Organisasi

4. Hasil Analisis Dan Pembahasan

4.1 Uji Normalitas

Penelitian ini menguji normalitas data menggunakan Normal P-Plot plot. Dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi normal seperti terlihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1

Sumber: Data Primer diolah SPSS (2022)

4.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas, yang dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2
 Hasil Uji Multikolinieritas
 Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	,734	1,362
	Kepuasan Kerja	,703	1,423
	Komitmen Organisasi	,634	1,577

Sumber: Data Primer diolah SPSS (2022)

Berdasarkan informasi (tabel 2), nilai toleransi variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi semuanya diatas 0,1, dan VIF kurang dari 10. Artinya tidak terdapat tanda multiplisitas dalam model persamaan regresi, sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian ini.

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Tujuan dari uji koefisien determinasi adalah untuk mengetahui sejauh mana kekuatan variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas.

Tabel 3
Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,919 ^a	,845	,835	,21983

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi berganda menjelaskan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebesar 84,50% dipengaruhi oleh kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Tabel 4
Hasil Uji Simultan (Uji f)

Variabel	F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan				
Kepuasan Kerja	83.479	2.810	.000	Berpengaruh positif signifikan
Komitmen Organisasi				

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Tabel di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar 83,479 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05, sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi *organizational citizenship behaviour*. Bandingkan hasil F hitung dengan F tabel pada taraf kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Diketahui F hitung yang dihasilkan sebesar 83.479 lebih besar dari F tabel untuk signifikansi = 0,05 yaitu 2,810. Hasil uji F menunjukkan bahwa F-hitung > F-tabel, yang berarti bahwa variabel independen yang termasuk dalam penelitian yaitu kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersamaan terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Tabel 5
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	B	t hitung	t tabel	Sig.
(Constant)	1,325	3,616		.001
Kepemimpinan	,419	6,641	1,678	.000
Kepuasan Kerja	,332	4,131	1,678	.000
Komitmen Organisasi	,569	5,512	1,678	.000

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Tabel di atas menunjukkan yakni kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 yang berarti berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 1,325 + 0,419 X_1 + 0,332 X_2 + 0,569 X_3 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta adalah 1,325. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi bernilai nol (0), maka nilai *organizational citizenship behaviour* adalah 1,325 unit.

- b) Koefisien regresi kepemimpinan (b_1) adalah 0,419, menunjukkan hubungan satu arah, dengan tanda positif. Artinya jika nilai variabel kepemimpinan meningkat satu satuan dan variabel bebas lainnya memiliki nilai tetap, maka nilai variabel *organizational citizenship behaviour* akan meningkat sebesar 0,419. Semakin tinggi tingkat kepemimpinan maka semakin meningkat pula *organizational citizenship behaviour*.
- c) Koefisien regresi kepuasan kerja (b_2) adalah 0,332, menunjukkan hubungan satu arah, dengan tanda positif. Artinya jika nilai variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan dan variabel bebas lainnya memiliki nilai tetap, maka nilai variabel *organizational citizenship behaviour* akan meningkat sebesar 0,332.
- d) Koefisien regresi komitmen organisasi (b_3) adalah 0,569 menunjukkan hubungan satu arah dan bertanda positif. Artinya, jika nilai variabel komitmen organisasi meningkat satu satuan variabel bebas lainnya memiliki nilai tetap, maka nilai variabel *organizational citizenship behaviour* akan meningkat sebesar 0,569.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*, yang berarti hipotesis 1 diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin memiliki tugas untuk membantu karyawan mencapai tujuan mereka dan memberikan bimbingan atau arahan dan dukungan yang diperlukan untuk memastikan bahwa tujuan mereka selaras dengan tujuan mereka tujuan organisasi sehingga mereka dapat memperoleh di tempat kerja perilaku di luar peran dari *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagaimana dimaksud.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Setiani & Hidayat, 2020) dan (Fauziah et al., 2022) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Ketika hubungan antara pemimpin dan karyawan baik, karyawan akan merasa didukung oleh pemimpin, yang berdampak pada peningkatan kepercayaan kerja dan juga menciptakan perilaku tambahan dalam diri karyawan, anggota untuk melakukan tugas tidak hanya yang utama.

4.4.2 Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* artinya Hipotesis 2 diterima. Artinya jika kepuasan kerja dosen ditingkatkan maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dosen pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia juga akan meningkat signifikan. Dosen pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Sebagian besar dari mereka memiliki insentif untuk melakukan perilaku OCB yang dipengaruhi oleh gaji yang sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepada mereka, tugas pokok yang sesuai, adanya jenjang karir yang jelas dan hubungan yang baik dengan pimpinan. kepemimpinan perusahaan, hubungan baik dengan rekan kerja, peraturan yang ada di kantor dan kondisi perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Sengkey et al., 2018) dan (Saepudin & Djati, 2019) menemukan bahwa kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, mereka akan bekerja secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaannya, bahkan saat melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya.

4.4.3 Komitmen organisasi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* artinya Hipotesis 3 diterima. Artinya Dosen pada Institut *Teknologi dan Bisnis* Nobel Indonesia diharapkan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, karena jika seorang pembicara sudah memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, karyawan akan selalu ingin bertahan dan eksis di organisasi atau perusahaan tersebut karena merasa nyaman dengan organisasi tersebut, dengan demikian karyawan akan bekerja lebih keras untuk dipertahankan oleh manajemen di perusahaan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan beberapa indikator, seperti kesediaan karyawan untuk bekerja ekstra untuk membantu, keberhasilan organisasi, dengan rasa tanggung jawab. menuju tercapainya tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi terhadap nilai-nilai inti mereka dan hubungan emosional yang mereka miliki antara lain mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu yang memberikan kontribusi positif di luar standar kerja mereka (OCB), jadi, semoga dengan perilaku sipil ini, tujuan dan nilai dasar yang sedang berjuang dapat tercapai.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Dewi & Riana, 2019) dan (Sholikhah & Frianto, 2022) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Karyawan yang sangat terikat akan sering berbicara lebih positif tentang perusahaan mereka, membantu orang lain, dan melampaui harapan normal dalam pekerjaan mereka, belum lagi karyawan bekerja sesuai keinginan atau harapan mereka tanpa paksaan (Takdir & Ali, 2020). Umpan balik karyawan yang positif adalah meningkatkan perilaku OCB, dimana perilaku OCB ditunjukkan oleh karyawan secara sukarela membantu rekan kerjanya untuk lebih produktif dari segi waktu dan tenaga.

5. Simpulan, Keterbatasan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dosen pada Institut *Teknologi dan Bisnis* Nobel Indonesia. Artinya semakin baik kepemimpinan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dosen pada Institut *Teknologi dan Bisnis* Nobel Indonesia. Kemudian, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dosen pada Institut *Teknologi dan Bisnis* Nobel Indonesia. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dosen pada Institut *Teknologi dan Bisnis* Nobel Indonesia. Kemudian, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dosen pada Institut Nobel Indonesia. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi dosen pada Institut *Teknologi dan Bisnis* Nobel Indonesia, maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dosen pada Institut *Teknologi dan Bisnis* Nobel Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel yang masih perlu ditingkatkan adalah kepuasan kerja dengan memperhatikan indikator-indikator yang membentuk variabel tersebut agar *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat ditingkatkan. Disisi lain, peneliti menyadari bahwa terdapat beberapa keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil penelitian ini dan dapat diperbaiki oleh peneliti selanjutnya yaitu penelitian ini hanya mengadopsi metode survei, dimana

jawaban responden terkadang tidak serius dan tidak lengkap pada pertanyaan yang tidak dipahami oleh responden.

Referensi

- Aisyah, H. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB): studi kasus pada karyawan STMIK Indonesia Padang. *Journal of Enterprise and Development (JED)*, 2(1), 13–21.
- Alfani, M., & Hadini, M. (2018). Pengaruh person job fit dan person organization fit terhadap organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 73–85.
- Alfayad, Z., & Arif, L. S. M. (2017). Employee voice and job satisfaction: An application of Herzberg two-factor theory. *International Review of Management and Marketing*, 7(1), 150–156.
- Amiruddin Siahaan, M. P. (2018). *Kepemimpinan Pendidikan (Aplikasi Kepemimpinan Efektif, Strategis, dan Berkelanjutan)*. Cv. Widya Puspita.
- Auliana, S., & Nurashiah, I. (2017). Penerapan Organizational Citizenship Behavior Dosen di STIE Bina Bangsa. *Manajerial: Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 16(1), 149–162.
- Charmiati, P. G. H. A., & Surya, I. B. K. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3).
- Dewi, K. D. C., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Distribusi, Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 203–214.
- Duryat, H. M. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi Dalam Berkontestasi Di Bidang Pendidikan*. Penerbit Alfabeta.
- Fatimah, F. N. D. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.
- Fauziah, E. N., Pardiman, P., & Slamet, A. R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11(11).
- Fidiyanto, D., Mukeri, M., & Fathoni, A. (2018). Analisis pengaruh organizational citizenship behavior dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management*, 4(4).
- Firman, F., Fitria, H., & Rohana, R. (2021). The Influence of School Leadership Style and Teacher's Motivation toward Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 2(1), 1–10.
- Hardiansyah, A. T., Amelia, A., & Santika, M. (2018). Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Terbentuknya Sikap Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Klampis, Bangkalan. *Competence: Journal of Management Studies*, 12(2).

- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hidayat, A. (2017). Budaya Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pt. Trijaya Medika Farma: Motivasi Sebagai Moderator. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(1).
- Jufrizen, J. (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 75–84.
- Purba, S., Subakti, H., Cendana, W., Cecep, H., Simarmata, W. F., Tanjung, R., Harianja, J. K., Fahmi, A. I., Thahura, F., & Chamidah, D. (2021). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.
- Purnawanto, B. (2010). *Manajemen SDM berbasis proses*. Grasindo.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management*, 2(2).
- Rahman, M. H. A., & Karim, D. N. (2022). Organizational justice and organizational citizenship behavior: The mediating role of work engagement. *Heliyon*, e09450.
- Rahmi, N., & Sholehah, N. L. H. (2021). Politik Organisasi Dan Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Pegawai Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Asn Di Lingkup Satuan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Boalemo). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(3).
- Saepudin, U., & Djati, S. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal Dan UMKM*, 2(1), 123–136.
- Sengkey, Y. M., Tewel, B., & Lintong, D. C. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Setiani, T. I., & Hidayat, A. S. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) pada perusahaan daerah air minum. *FORUM EKONOMI*, 22(1), 123–129.
- Sholikhah, C. I. R., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Tiara Supermarket. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 291–301.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sulistiyawati, N. L. K. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi

Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Hotel Berbintang Di Bali. *National Conference of Creative Industry*.

Syahril, S. (2019). Teori-teori Kepemimpinan. *Riyah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 4(02), 208–215.

Takdir, S., & Ali, M. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviors (OCB)(Studi Kasus Yapis Di Tanah Papua Cabang Kabupaten Jayawijaya). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(1), 9–16.

Widiastuti, T., & Suaris, S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb)(Studi pada Karyawan Kantor Konsultan Manajemen Rizqi). *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 12(1), 81–98.

Penulis Korespondensi

Badaruddin dapat dihubungi melalui: badar@stienobel-indonesia.ac.id