

Pengaruh Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Badaruddin

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Daviel Masuang

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Titik Dwijayanti

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Abstract

This study aims to examine the effect of job satisfaction, organizational commitment and work motivation on Organizational Citizenship Behavior (OCB). This study uses a causal analysis design with quantitative research methods. The population in this study were all employees of PDAM Tirta Jeneberang, Gowa Regency, totaling 210 employees. As for the samples in this study, employees of PDAM Tirta Jeneberang Gowa Regency, the number of samples to be taken was determined by the slovin formula with an error rate of 5% so that the number of samples was determined as many as 50 which were then taken randomly without regard to class, age and gender. The data that has been collected will then be analyzed using multiple linear regression analysis with data analysis techniques used in this study are descriptive analysis, classical assumption test and multiple linear regression analysis, and in terms of processing the data using the SPSS version 26 program. The results of the research in finding that there is a positive and significant effect of job satisfaction, organizational commitment and work motivation on Citizenship Organizational Behavior in PDAM Tirta Jeneberang Gowa.

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Work Motivation, Organizational Citizenship Behavior*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan ingin menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Penelitian ini menggunakan desain analisis kausal dengan metode penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Jeneberang kabupaten Gowa sebanyak 210 pegawai. Adapun sampel dalam penelitian ini karyawan PDAM Tirta Jeneberang kabupaten Gowa, jumlah sample yang akan diambil ditentukan dengan rumus slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5% sehingga jumlah sample ditentukan sebanyak 50 yang selanjutnya diambil secara acak tanpa memperhatikan kelas, usia dan jenis kelamin. Data yang sudah dikumpulkan untuk selanjutnya akan dianalisa menggunakan analisis regresi linier berganda dengan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, dan dalam hal pengolahan datanya menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian in menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap Organisasional Citizenship Behavior pada PDAM Tirta Jeneberang Gowa.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Organisasional Citizenship Behavior*

1. Pendahuluan

Kehadiran sumber daya manusia yang baik mengarah pada fakta bahwa organisasi lebih berkembang dan berhasil. Oleh karenanya sumber daya manusia merupakan bagian

yang sangat penting dalam organisasi karena organisasi dapat berhasil jika kinerja para pegawainya baik (Sinambela, 2021). Di perusahaan, pegawai diharapkan bekerja secara optimal, tidak hanya bekerja sesuai dengan tugasnya, tetapi juga mengetahui lebih banyak atau lebih, seperti keinginan untuk bekerja sama, saling membantu, saling berkonsultasi dan dapat berpartisipasi dalam memberikan layanan tambahan kepada pelanggan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan sumber pendapatan bagi Pemerintah Daerah untuk meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD). PDAM merupakan perusahaan yang memproduksi air bersih yang didistribusikan hingga ke pelosok daerah. Tanggung jawab pekerjaan yang terkait dengan masyarakat ini menuntut pegawai untuk dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

PDAM Tirta Jeneberang Gowa memberi pelayanan yang di luar kantor seperti pengecekan meteran air di rumah-rumah penduduk, perbaikan pipa yang bocor, penyaluran air bersih melalui truk tangka. Pegawainya harus dapat saling membantu dalam melakukan pekerjaan, bahkan pada saat istirahat pekerja harus dapat bergiliran melayani masyarakat. Namun ketidakpuasan pegawai PDAM Tirta Jeneberang Gowa menimbulkan persepsi yang berbeda sehingga menimbulkan intoleransi pada sebagian pegawai, kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja, pegawai tidak menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan tercermin dari permasalahan yang ada seperti banyaknya karyawan yang bekerja di luar jam kerja, masih ada pegawai yang cenderung menyelesaikan pekerjaannya ketika atasan sudah menanyakan hasil pekerjaannya dan dikerjakan dalam keadaan mendesak dan hasilnya tidak maksimal, hal ini berdampak langsung pada tercapainya tujuan organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah sikap sukareka pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Wahda *et al.*, (2020) bahwa peran tambahan dalam suatu organisasi adalah perilaku karyawan yang bersifat sukarela, ikhlas, bahagia, dan tanpa pengaruh dari pihak lain. Jika pegawai menunjukkan sikap OCB yang tinggi saat menyelesaikan tugasnya maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai (Badaruddin, 2022). Badaruddin (2021), mendeskripsikan OCB sebagai wujud penyelesaian tugas tambahan yang dilakukan oleh pegawai, seperti membantu karyawan lain dalam pekerjaannya, menggunakan sarana dan prasarana kantor dan melakukan hal-hal positif di lingkungan kerja.

Aspek yang mempengaruhi perilaku OCB antara lain kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi sedang atau perasaan positif yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja. Hidayat & Fatmasari (2022), kepuasan kerja adalah perbedaan antara kompensasi yang diterima karyawan dengan kompensasi yang mereka harapkan akan diterima. Sikap kepuasan kerja mengarah lebih mudah ke peran OCB ketika karyawan memiliki pengalaman.

Komitmen organisasi juga berdampak pada OCB. Komitmen organisasi adalah identifikasi perasaan, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka mengabdikan dan bekerja (Badaruddin & Alwany, 2022). Komitmen organisasi yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab pegawai dalam menunaikan

tugasnya. Mempertanyakan komitmen sama dengan mempertanyakan tanggung jawab. Hasanuddin *et al.*, (2020) mengemukakan bahwa komitmen kerja yang rendah dapat terwujud dalam etos kerja yang buruk, absensi (tingkat absensi) dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang buruk dan efisiensi kerja yang berkurang. Di sisi lain, komitmen tinggi yang dimiliki oleh pegawai akan menunjukkan kesungguhan pegawai bekerja (Themba & Amin, 2021). Motivasi juga mempengaruhi pegawai bersikap OCB. Motivasi sebagai suatu ukuran dalam meningkatkan semangat seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Adriyanti *et al.*, 2023). Setiap tindakan yang dilakukan seseorang didorong oleh kekuatan di dalam dirinya; kekuatan pendorong itu disebut motivasi.

Penelitian-penelitian terdahulu yang telah meneliti terkait aspek yang memengaruhi OCB diantaranya telah dilakukan oleh Fauziridwan *et al.*, (2018) dan Setiani & Hidayat (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Sedangkan Sudarmo & Wibowo (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Kemudian, Sholikhah & Frianto (2022) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Sedangkan Sengkey *et al.*, (2018), menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap OCB. Kemudian, (Ali *et al.*, 2022), menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Sedangkan Novita (2021), menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap OCB. Berdasarkan uraian di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior.

2. Landasan Teori

2.1 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Pemikiran awal tentang OCB dipengaruhi oleh teori dan penelitian tentang perilaku prososial (prosocial behavior) dalam bidang psikologi sosial (Organ, Podsakoff dan MacKenzie, 2006) menjelaskan dan mempertahankan pandangan populer tersebut dengan membedakan antara pengukuran produktivitas secara kuantitatif dan kualitatif yang seringkali tidak tercermin dalam produktivitas masing-masing pekerja. OCB adalah kontribusi pribadi yang melampaui persyaratan peran pekerjaan, seperti membantu orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas tambahan, mengikuti aturan kerja dan menghasilkan nilai tambah bagi karyawan (Ayudia & Suhartini, 2020). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku yang menguntungkan organisasi karena karyawan bekerja secara sukarela dan melampaui apa yang dibutuhkan oleh peran mereka (Mahayasa *et al.*, 2018). Beberapa factor yang memengaruhi OCB yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja.

2.2 Kepuasan Kerja

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter, ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke mengemukakan bahwa kepuasan

kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

Amir (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencakup tanggapan atau karakteristik kognitif afektif dan evaluatif, dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “keadaan emosional yang bahagia atau perasaan positif yang timbul dari mengevaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi seorang karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka melakukan hal-hal yang dianggap penting oleh manajer mereka. Selain itu, ini tentang keadaan perasaan karyawan itu sendiri, seperti usia, keadaan kesehatan, keterampilan, dan Pendidikan (Hardiansyah *et al.*, 2018). Irma & Yusuf (2020), menemukan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang nyaman atau tidak nyaman dimana karyawan mengalami pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaannya.

2.3 Komitmen Organisasi

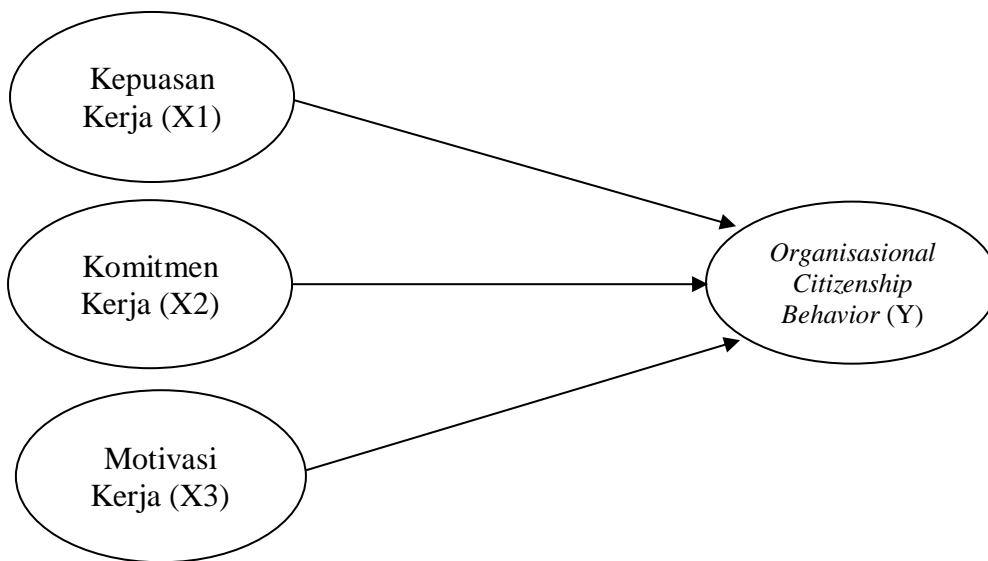
Komitmen organisasi merupakan pendapat individu terhadap tujuan organisasi, yang kemudian digabungkan dengan tujuan pribadi yang menghasilkan pola kerja yang konsisten, pengelolaan sumber daya organisasi, kepatuhan terhadap hak dan peraturan lainnya, dan pada akhirnya menciptakan rasa memiliki di tempat kerja (Dewi & Riana, 2019). Komitmen organisasi adalah kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan dan retensi organisasi (Dewi & Riana, 2019). Ketika karyawan tidak berkomitmen pada organisasi, mereka bekerja sembarangan dan gagal bekerja dengan baik, dan kemudian meninggalkan organisasi atas kemauan sendiri atau karena perusahaan memecat mereka (Cahyadi & Utama, 2018).

2.4 Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu pemicu yang menjadikan orang melangkah untuk melakukan sesuatu yang diinginkan atau tidak (Tanjung, 2017). Motivasi dapat dipandang sebagai esensi keberhasilan dari aktivitas melalui pengembangan kapasitas dan harapan. Disisi lain, motivasi juga dimaknai sebagai kondisi yang memberi kekuatan, mendukung langkah, membimbing karakter untuk memenuhi keinginan (Prabudi et al., 2022).

Adapun hipotesis dan kerangka konseptual disajikan sebagai berikut:

- H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organisasional Citizenship Behavior*.
- H₂ : Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organisasional Citizenship Behavior*.
- H₃ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organisasional Citizenship Behavior*.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. Metode

Jenis dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Penelitian kuantitatif ini mendasarkan jenisnya pada penelitian *survey*, yaitu penelitian kuantitatif yang menggunakan instrumen kuesioner sebagai instrumen penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari lapangan melalui kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirta Jeneberang di wilayah Gowa sebanyak 210 pegawai. Dalam penelitian ini, sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan ukuran populasi. Jumlah sampel yang akan diambil ditentukan dengan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga jumlah sampel berjumlah 50 orang. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Tabel 1
Definisi Operasional

Variabel	Kode	Indikator	Sumber
Kepuasan Kerja (X1)	KK1 KK2 KK3 KK4 KK5	Kepuasan terhadap pekerjaan Kepuasan terhadap imbalan Kepuasan terhadap supervisi atasan Kepuasan terhadap rekan kerja Kesempatan promosi.	Prayitno (2017)
Komitmen Organisasi (X2)	KO1 KO2 KO3	Komitmen afektif (<i>Affective Commitment</i>) Komitmen berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>) Komitmen normatif (<i>Normative Commitment</i>)	Ariyani & Sugiyanto (2020)
Motivasi Kerja (X3)	MK1	Arah perilaku	Kristinae

	MK2 MK3	Tingkat usaha Tingkat kegigihan	(2018)
<i>Organisasional Citizenship Behavior (Y)</i>	OCB1 OCB2 OCB3 OCB4 OCB5	<i>Altruism</i> <i>Courtesy</i> <i>Sportsmanship</i> <i>Conscientiousness</i> <i>Civic virtue</i>	Afshar Jalili & Salemipour (2020)

4. Hasil Analisis Dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas (Tabel 2) dan reliabilitas (Tabel 3) dapat disajikan informasi sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	R hitung	R tabel	Result
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0.416	0,2845	Valid
	X1.2	0.509		Valid
	X1.3	0.411		Valid
	X1.4	0.417		Valid
	X1.5	0.495		Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0.564	0,2845	Valid
	X2.2	0.403		Valid
	X2.3	0.561		Valid
Motivasi Kerja (X3)	Y1.1	0.414	0,2845	Valid
	Y1.2	0.581		Valid
	Y1.3	0.466		Valid
<i>Organisasional Citizenship Behavior (Y)</i>	Y1.1	0.408	0,2845	Valid
	Y1.2	0.584		Valid
	Y1.3	0.463		Valid
	Y1.4	0.517		Valid
	Y1.5	0.417		Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Informasi yang dihasilkan pada tabel (Tabel 2) dapat diketahui nilai nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,2845. Nilai r hitung berada diantara 0,403 - 0,581 maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan untuk semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Tabel 3
Uji Reliabilitas

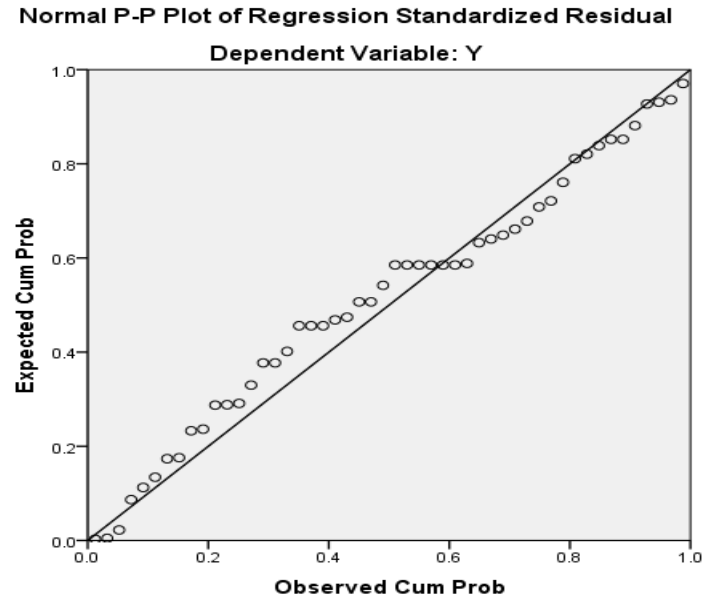
Variabel	<i>Cronbachs Alfa Hitung</i>	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Result</i>
Kepuasan kerja (X1)	0.763	0.60	Reliabel
Komitmen organisasi (X2)	0.735	0.60	Reliabel
Motivasi kerja (X3)	0.809	0.60	Reliabel
<i>Organisasional Citizenship Behavior (Y1)</i>	0.720	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil nilai cronbach alpha untuk setiap variabel >0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data kuesioner pada setiap variabel dalam penelitian ini sudah dapat dipercaya.

4.2 Uji Normalitas Probability Plot

Berdasarkan (Gambar 2), P-plot menunjukkan bahwa titik-titik yang mengikuti diagonal dari titik 0, merata sepanjang diagonal sehingga dapat dikatakan data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.



Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot

4.3 Uji Multikolinieritas

Informasi hasil pengujian multikolinieritas (Tabel 2) menunjukkan bahwa nilai *tolerance* ketiga variabel bebas lebih dari 0,10. Artinya tidak ada hubungan antara variabel bebas. Sementara nilai VIF ketiga variabel bebas juga menunjukkan dengan nilai lebih kecil dari 10, menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan kerja (X1)	.641	1.561
	Komitmen Organisasi (X2)	.501	1.995
	Motivasi Kerja (X3)	.509	1.966

Dependent Variabel: *Organisasional Citizenship Behavior*

Sumber: Hasil olahan data, 2023

4.4 Koefisien Determinasi

Berdasarkan informasi nilai koefisien determinasi (Tabel 5) menunjukkan terdapat pengaruh kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap *Organisasional Citizenship Behavior* (Y) sebesar nilai Adjusted R Square sebesar 0,902 atau 90,20%. Berarti korelasi antara kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap *Organisasional Citizenship Behavior* dalam taraf valid.

Tabel 5
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.908	.902	1.29970

Sumber: Data Diolah SPSS (2023)

4.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Uji t)

Hasil penelitian ini menunjukkan t-hitung $X_1=3,171$ dan nilai signifikansi X_1 sebesar 0,003 atau berada diantara nilai $0,000 \leq 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organisasional Citizenship Behavior* (Y); Hasil penelitian ini menunjukkan t-hitung $X_2=11,034$ dan nilai signifikansi X_2 sebesar 0,000 atau berada diantara nilai $0,000 \leq 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organisasional Citizenship Behavior* (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan t-hitung $X_3 = 3,104$ dan nilai signifikansi X_3 sebesar 0,003 atau berada diantara nilai $0,000 \leq 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organisasional Citizenship Behavior* (Y).

Tabel 6
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	B	t hitung	Sig.	Keterangan
<i>Constant</i>	-7.295	-3.406	.001	
Kepuasan kerja (X_1)	.322	3.171	.003	Berpengaruh positif signifikan
Komitmen Organisasi (X_2)	1.005	11.034	.000	Berpengaruh positif signifikan
Motivasi Kerja (X_3)	.423	3.104	.003	Berpengaruh positif signifikan

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

4.6 Pembahasan

Terlihat adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap *Organisasional Citizenship Behavior* sesuai hasil penelitian ini sehingga membuktikan hipotesis. Maknanya, sikap OCB yang ditunjukkan pegawai seperti berkata baik dengan rekan kerja dan atasan, bekerjasama dengan tim kerja menyelesaikan pekerjaan dan bersikap melebihi apa yang diharapkan perusahaan adalah efek dari kepuasan yang dirasakannya (Mahardika & Wibawa, 2019). Menurut Fauziridwan *et al.*, (2018); Setiani & Hidayat (2020), berkontribusi dalam hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organisasional Citizenship Behavior*. OCB sebagai sikap pegawai berinisiatif membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas di luar tanggungjawabnya. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan Sudarmo & Wibowo (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memberi dampak pada *Organisasional Citizenship Behavior*.

Terlihat adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap *Organisasional Citizenship Behavior* sesuai hasil penelitian ini sehingga membuktikan hipotesis. Maknanya, jika komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai tinggi maka akan sikap OCB yang hasilnya karena komitmen sebagai

bentuk penghargaan individu pada organisasi tempatnya bekerja. Sholikhah & Frianto (2022), berkontribusi dalam hasil penelitian ini bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organisasional Citizenship Behavior*. OCB adalah bagian yang tidak terpisahkan komitmen pegawai terhadap organisasi, karena sikap OCB akan Nampak Ketika pegawai memiliki komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Sengkey *et al.*, (2018) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberi dampak negatif pada *Organisasional Citizenship Behavior*.

Terlihat adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja variabel komitmen organisasi terhadap *Organisasional Citizenship*. Yang berarti bahwa hipotesis diterima. Maknanya, dengan motivasi kerja yang tinggi dimiliki oleh pegawai maka kinerja kerja juga akan meningkat. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat pegawai merasa nyaman akan tugasnya sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai. Ali *et al.*, (2022), berkontribusi dalam hasil penelitian ini bahwa motivasi kerja memberi dampak pada peningkatan *Organisasional Citizenship Behavior*. Optimal atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tergantung dari motivasi kerja yang dimilikinya. Namun, berbeda dengan hasil penelitian Novita (2021), menunjukkan bahwa motivasi kerja memberi dampak negatif pada *Organisasional Citizenship Behavior*.

5 Simpulan, Keterbatasan dan Saran

Setelah hasil penelitian ini dibahas di atas maka ditemukan simpulan bahwa kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan motivasi kerja (X3) berdampak positif signifikan terhadap *Organisasional Citizenship Behavior* (Y) pada PDAM Tirta Jeneberang Gowa. Hal ini menunjukkan bahwa Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka akan menghasilkan perilaku *Organisasional Citizenship Behavior* yang tinggi, begitu pula komitmen organisasi yang tinggi akan *Organisasional Citizenship Behavior* dan semakin tinggi motivasi kerja maka akan perilaku *Organisasional Citizenship Behavior* yang tinggi. Saran untuk peneliti selanjutnya terkait *Organisasional Citizenship Behavior* pegawai perlu melihat faktor-faktor lain misalnya gaya kepemimpinan, fasilitas kerja dan budaya kerja, serta melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian yang dapat mempengaruhi *Organisasional Citizenship Behavior*.

Referensi

- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Jurnal Malomo: Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–13.
- Afshar Jalili, Y., & Salempour, F. (2020). Group organizational citizenship behavior and knowledge sharing: The moderating role of workgroup emotional climate. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 50(1), 117–135.

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93.
- Amir, M. T. (2019). *Perilaku organisasi*. Prenada Media.
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan (studi perusahaan bumh x di semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113–122.
- Ayudia, W. M., & Suhartini, S. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior dalam Memoderasi Pengaruh Work Life Policies, Pemberdayaan, dan Training & Development Terhadap Kinerja. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 258–279.
- Badaruddin, B. (2021). Quality Of Worklife, Organizational Citizenship Behaviour dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Mirai Management*, 6(3), 19–34.
- Badaruddin, B. (2022). Dimensi Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 59–70.
- Badaruddin, B., & Alwany, H. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Perencanaan, Dan Ketersediaan Anggaran Terhadap Peningkatan Kinerja Pelayanan Dinas Perdagangan Kota Parepare. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(3), 479–492.
- Cahyadi, M. K., & Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Retensi Pegawai Kontrak di Bappeda Litbang Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(10), 5508–5538.
- Dewi, K. E. O., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(2), 7836–7862.
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) serta dampaknya terhadap turnover intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 20(1).
- 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).
- Hasanuddin, A. A., Firman, A., & Rahim, D. R. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Maros. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1), 111–120.
- Hidayat, M., & Fatmasari, F. (2022). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus DP3A Kota Parepare). *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(3), 396–410.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.

- Kristinae, V. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 78–93.
- Mahardika, I., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 7340–7370.
- Mahayasa, I. G. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior perawat. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 71–86.
- Novita, A. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Servant, Motivasi, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 105–111.
- Prabudi, A., Purwati, A. A., & Hamzah, Z. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Kerja Dan Pengupahan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Trisakti Harapan Riau. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 155–170.
- Prayitno, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 46–57.
- Sengkey, Y. M., Tewal, 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.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sudarmo, T. I., & Wibowo, U. D. A. (2018). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Psycho Idea*, 16(1), 51–58.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Themba, O. S., & Amin, A. (2021). Unsur Penentu Peningkatan Kinerja Manajerial PT Pos Indonesia (PERSERO). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 380–390.
- Wahda, Mursalim, Fauziah, & Asty. (2020). Extra-role behavior improvement model: Organizational learning culture, organizational trust, and organizational justice

approach. *International Journal of Engineering Business Management*, 12, 1847979020963774.

Penulis Korespondensi

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