

**PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN
ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(Studi Kasus di CV. Gemilang Indah Sentosa Surabaya)**

Yoldie Setiawan Tahir¹, Iful Novianto²

^{1,2}Universitas Wijaya Putra

e-mail: ¹yoldie@gmail.com; ²ifulnovianto@uwp.ac.id

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviour of CV. Gemilang Indah Sentosa employees. The research sample this time is all active employees at CV. Gemilang Indah Sentosa, totaling 37. The data collection method uses a google form questionnaire and is distributed to employees to fill in. Processing of questionnaire results obtained from respondents is processed through the SPSS 24 application for assistance in analyzing primary data results. The empirical results of this study indicate that Job Satisfaction in CV. Gemilang Indah Sentosa employees has a significant positive effect partially on Organizational Citizenship Behaviour. Organizational Commitment variable (X2) has a significant effect on Organizational Citizenship Behaviour. Simultaneous Research Results Job Satisfaction Variables (X1), Organizational Commitment (X2) together (simultaneously) have a significant effect on the dependent variable, namely Organizational Citizenship Behavior (Y).*

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

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Chitizenship Behaviour* karyawan CV. Gemilang Indah Sentosa. Sampel penelitian kali ini adalah seluruh karyawan aktif yang ada di CV. Gemilang Indah Sentosa sebanyak total 37 Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner google form dan disebarakan kepada para karyawan untuk di isi. Pengolahan hasil kuisisioner yang diperoleh dari responden diolah melalui aplikasi SPSS 24 untuk bantuan dalam menganalisis hasil data primer. Hasil empiris penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* pada karyawan CV. Gemilang Indah Sentosa berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap *Organizational Chitizenship Behaviour*. Variabel *Organizational Commitment* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Chitizenship Behaviour*. Hasil Penelitian secara Simultan Variabel *Job Satisfaction* (X1), *Organizational Commitment* (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu *Organizational Chitizenship Behaviour* (Y).

Kata Kunci: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Perencanaan perusahaan yang sempurna mengintegrasikan perubahan dalam pendayagunaan sumber daya manusia yang berkualitas. SDM memiliki peran vital

dalam menyediakan tenaga, kreativitas, dan bakat untuk mengarahkan perusahaan menuju kemajuan, mengembangkannya, dan meningkatkan produktivitas dalam menghadapi persaingan global yang ketat (Harianja, 2023:6). Perusahaan mengumpulkan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan produksi dan memiliki tujuan untuk memaksimalkan keuntungan, meningkatkan nilai perusahaan, serta kesejahteraan pemilik dan karyawan (Bhaskara, 2021). Karyawan sangat penting dalam kemajuan perusahaan; untuk mencapai tujuan, perusahaan membutuhkan SDM yang sesuai dan mampu menjalankan tugas yang ditentukan, sehingga perusahaan perlu mempertahankan SDM yang potensial untuk mengurangi turnover (Mangkunegara, 2016:33).

Dalam tata kelola perusahaan yang baik, sistem pengendalian intern yang efektif penting untuk mengawasi laporan keuangan dan memantau kinerja organisasi (Kurniyanta, 2022:4). Di era saat ini, organisasi mengalami pergeseran dari kerja individual ke kerja tim. Keberhasilan tim tergantung pada kemampuan anggota tim untuk berkomunikasi terbuka, bekerja sama, mengelola konflik, dan fokus pada tujuan tim daripada tujuan individu. Budaya kolektivisme tinggi di Indonesia mendukung pengembangan kerja tim di organisasi. Organisasi dengan karyawan yang menunjukkan perilaku OCB yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin perusahaan memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan baik, motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan di luar tugas pokoknya dan bermanfaat bagi organisasi (Rica Amelia, 2023:6). OCB juga merupakan perilaku individu yang dipandang perlu untuk dikembangkan guna menciptakan individu yang dapat bekerjasama satu sama lain dan memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Fenomena OCB di CV. Gemilang Indah Sentosa semakin penting karena persaingan kerja yang semakin ketat dan kebutuhan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat memperkuat dukungan untuk OCB dan membantu mendorong karyawan untuk terlibat dalam perilaku sukarela.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah komitmen organisasi. *Organizational commitment* menggambarkan seberapa jauh seseorang mengidentifikasi dan melibatkan dirinya ada organisasinya untuk tetap tinggal di organisasi itu (Pratama, 2022:10). Kurangnya komunikasi di perusahaan CV. Gemilang Indah Sentosa dan ketidakcocokan terhadap rekan kerja juga menjadi salah satu penyebab rendahnya *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Hal itu menyebabkan konflik antar karyawan dan akan berdampak pada kesehariannya di dalam kantor. Tanda utama rendahnya *organizational commitment* adalah tingginya angka absensi dan pengunduran diri karyawan (Pardede, et al., 2024).

Ketika seseorang memperoleh atau merasakan *job satisfaction* dan mempunyai komitmen yang tinggi kepada organisasi tempatnya bekerja, karyawan akan

memberikan pelayanan yang maksimal. Kepuasan kerja diartikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek di dalam atau pada keseluruhan pekerjaannya (Ferwanda, 2023:7). *Job Satisfaction* merupakan respon afektif atau emosional dari sebuah pekerjaan (Sunarta, 2019). Robbins dan Judge (2013:13) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik.

Pada penelitian kali ini penulis meneliti kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan yang ada di CV. Gemilang Indah Sentosa. CV. Gemilang Indah Sentosa memiliki penambahan karyawan dan pengurangan karyawan yang mencapai 25% pada tahun 2021. Menunjukkan kepuasan kerja mengalami penurunan. Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa karyawan CV. Gemilang Indah Sentosa Surabaya mendapatkan ketidakpuasan kerja didalam perusahaan. Masih terdapat kesimpangsiuran pada hubungan antara kepuasan kerja dan OCB. Berdasarkan permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Job Satisfaction Dan Organizational Commitment Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Gemilang Indah Sentosa)”.

TINJAUAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi (Mahayasa dan Suartina, 2019: 17). OCB merupakan perilaku yang menguntungkan organisasi yang mengarah pada peran penghargaan. Perilaku peran kerja ekstra karyawan dalam organisasi diwujudkan dalam berbagai bentuk seperti kesetiaan, kepatuhan organisasi, relawan, dan kesediaan untuk membantu orang lain.

OCB adalah perilaku karyawan diluar dari apa yang menjadi tugasnya atau kontribusi karyawan yang melebihi perannya di tempat kerja yang dapat meningkatkan efisiensi perusahaan (Yanita dkk., 2023: 236). Maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku individu yang berdampak positif terhadap organisasi dan melakukan perilaku ekstra di luar dari pekerjaan formalnya. Fungsi organisasi, fokus dari konsep ini adalah mengidentifikasi perilaku karyawan yang seringkali diukur dengan menggunakan alat ukur kinerja tradisional.

Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)

Kepuasan kerja adalah salah satu variabel organisasi yang paling sering diukur dalam penelitian dan telah dipelajari secara luas dalam perilaku organisasi. Kepuasan kerja merupakan sifat organisasi yang menjadi komponen penting dalam penelitian dan merupakan aspek utama yang dicapai seorang karyawan sebelum mempunyai komitmen organisasional. Kepuasan kerja merupakan faktor yang dimiliki karyawan secara individu yang merasakah kepuasan atau ketidakpuasan dalam menyelesaikan pekerjaan dimana karyawan akan bekerja baik jika memiliki kepuasan kerja yang tinggi (Suryani, 2022: 72).

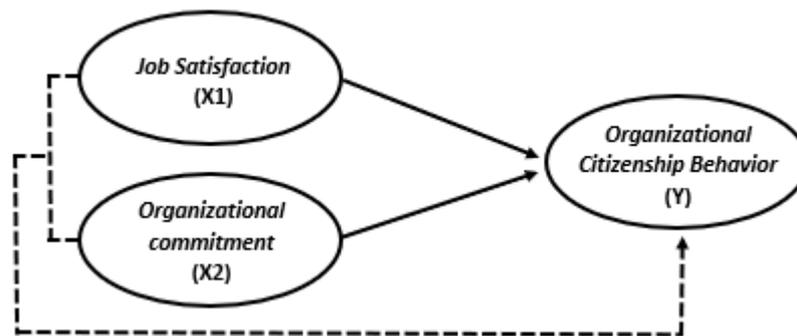
Organizational Commitment (Komitmen Organisasional)

Organizational Commitment didefinisikan “*organizational commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*” (komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi) (Hasibuan dkk., 2022: 4580).

Komitmen organisasional sebagai keadaan dimana para pekerja mendukung perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya serta berkeinginan untuk menetap pada perusahaan tersebut (Abni dan Hamdani, 2023: 312).

Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Kerangka pemikiran atau kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan seperti pada gambar ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

-----> = pengaruh simultan

————> = pengaruh parsial

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. *Job Satisfaction*, *Organizational commitment* berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan CV. Gemilang Indah Sentosa.
2. *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan CV. Gemilang Indah Sentosa.
3. *Organizational Commitment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan CV. Gemilang Indah Sentosa.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Penelitian ini merupakan penelitian non eksperimen karena penelitian ini menggambarkan obyek sesuai dengan apa adanya data yang diperoleh. Metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian berbasis positivisme, menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data dari populasi atau sampel tertentu, kemudian menganalisis data secara statistik untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2019:65). Variabel penelitian ini terdiri dari variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas *Job Satisfaction* (X1) dan *Organizational Commitment* (X2), serta variabel Y (Variabel Terikat), yaitu *Organizational Chitizenship Behavior*

(Y). Penelitian dilakukan pada CV. Gemilang Indah Sentosa. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh sehingga peneliti menyertakan keseluruhan anggota populasi sebagai responden sebanyak 37 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan penilaian menggunakan skala likert 1-5. Teknik keabsahan data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data meliputi, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis statistik deskriptif, uji regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis (uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 37 responden sehingga diperoleh data yang bersifat data primer, data yang diperoleh perlu diuji dengan beberapa pengujian. Hal ini bertujuan agar penelitian ini dapat menyajikan data yang akurat. Uji yang pertama adalah uji kuesioner yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji yang kedua adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Keabsahan Data

Berdasarkan data dari penyebaran kuesioner kepada 37 responden karyawan CV. Gemilang Indah Sentosa Surabaya, maka dapat dikatakan valid ataupun reliabel apabila instrumen atau indikator yang digunakan dalam memperoleh data adalah valid atau reliabel. Sehingga perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode koefisien korelasi dengan taraf signifikansi 0,05 sedangkan untuk uji reliabilitas digunakan metode *Cronbach's Alpha*.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat r-hitung dan r-tabel dari setiap item pernyataan melalui pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS. Setiap item pernyataan dikatakan valid jika r-hitung > r-tabel sebesar 0,3246. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dari setiap item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan seluruh variabel dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji keandalan (*reliabel*) suatu pernyataan digunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha* untuk tiap variabel penelitian melalui program spss. Hasil pengujian ini dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Malhotra, 1999: 282):

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Job Satisfaction (X₁)</i>	0,747	Reliabel
<i>Organizational Commitmen (X₂)</i>	0,702	Reliabel
<i>Organizational Chitizenship Behaviour (Y)</i>	0,718	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa hasil perhitungan pada nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel terikat (dependen), yaitu variabel Kepuasan Kerja (Y), dan seluruh

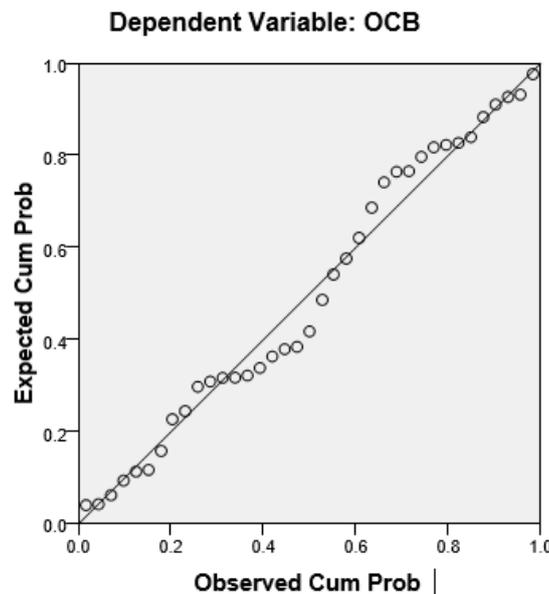
variabel bebas (independen), yaitu variabel *Job Satisfaction* (X_1), *Organizational Commitmen* (X_2), dan *Organizational Chitizenship Behaviour* (Y) memiliki nilai $> 0,6$. Hal tersebut menjelaskan bahwa seluruh pernyataan pada masing-masing variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel dan dapat diandalkan sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan model regresi layak. Uji ini mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan ujiheteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Untuk dapat menguji normalitas model regresi, penelitian ini menggunakan metode *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dari hasil statistik Temuan dari uji normalitas dapat dilihat di Gambar 1 ini:



Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Data

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel gambar grafik 4.1 terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas yaitu *Job Satisfaction* (X_1),

Organizational Commitment (X2). Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* < 0.1 atau *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 , maka terjadi multikolinieritas. Jika nilai *Tolerance* > 0.1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

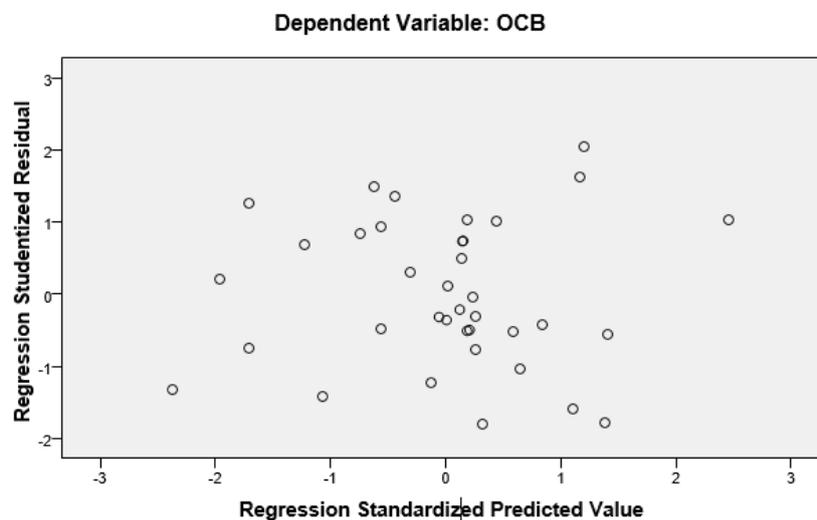
Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
<i>Job Satisfaction</i> (X1)	0,892	1,121	Tidak Terjadi Multikolinieritas
<i>Organizational Commitment</i> (X2)	0,892	1,121	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Berdasarkan temuan penelitian pada tabel 3 diperoleh bahwa pada variabel *Job Satisfaction* (X1) diperoleh nilai *tolerance* sebesar $0,892 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,121 < 10$, pada variabel *Organizational Commitment* (X2) diperoleh nilai *tolerance* sebesar $0,892 > 0,1$ dan VIF sebesar $1,121 < 10$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas antar variabel bebas yang diteliti.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi terjadinya nilai relevan yang berbeda dari setiap varian variabel bebas yaitu *job satisfaction* (X1), *organizational commitmen* (X2) dalam model regresi. Masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan *scatterplot* yaitu dengan memplotkan *standardized predictors* dengan *standardized residual* model. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil *scatterplot* yang didapatkan dari output spss:



Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Gambar 2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 2 Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar diatas terlihat bahwa scatterplot tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan spss diperoleh hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.804	.865		.929	.359
JOB_SATISFACTION	.566	.187	.462	3.033	.005
ORGANIZATIONAL_COMMITMENT	.508	.180	.376	2.956	.006

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 3 dapat diketahui persamaan regresi linier berganda antara variabel, yaitu:

$$Y = 0,804 + 0,566 X1 + 0,508 X2$$

Persamaan regresi linear berganda menunjukkan bahwa:

- Persamaan regresi $Y = 0,804 + 0,566 X1 + 0,508 X2$ menunjukkan bahwa nilai bilangan konstanta sebesar 0,804 bernilai positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika tidak terdapat variabel *Job Satisfaction* (X1) dan *Organizational Commitment* (X2) atau ketiga variabel tersebut bernilai konstan, maka *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) menunjukkan nilai sebesar 0,804.
- Koefisien regresi variabel *Job Satisfaction* (X1) bernilai positif sebesar 0,566. Besarnya nilai tersebut menunjukkan bahwa antara variabel *Job Satisfaction* (X1) dan *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) terjadi hubungan positif atau searah, yaitu setiap terjadi peningkatan *Job Satisfaction* (X1) maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) sebesar 0,566.
- Koefisien regresi variabel *Organizational Commitment* (X2) bernilai positif sebesar 0,508. Besarnya nilai tersebut menunjukkan bahwa antara variabel *Organizational Commitment* (X2) dan *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) terjadi hubungan positif atau searah, yaitu setiap terjadi peningkatan *Organizational Commitment* (X2) maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) sebesar 0,508.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Pengujian dijalankan dengan menggunakan derajat kepercayaan sebesar 5%. Kriteria pengujianya adalah nilai $\text{sig} < 0.05$ maka menunjukkan bahwa secara parsial variabel bebas ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	T hitung	T tabel	Sig	Keterangan
<i>Job Satisfaction</i> (X1)	3,033	2,032	0,000	Signifikan
<i>Organizational Commitment</i> (X2)	2,956	2,032	0,000	Signifikan

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Berlandaskan hasil uji parsial dengan uji t pada tabel 4 dapat diperoleh bahwa:

- a. Pengujian hipotesis secara parsial pada variabel *Job Satisfaction* (X1) terhadap *Organizational Chitizenship Behaviour* (Y) diperoleh nilai sig = 0,005 < 0,05 dan nilai t hitung = 3,033 > t tabel = 2,032. Sehingga hipotesis pertama diterima dan dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Chitizenship Behaviour* (Y) pada karyawan CV. Gemilang Indah Sentosa Surabaya.
- b. Pengujian hipotesis secara parsial pada variabel *Organizational Commitment* (X2) terhadap *Organizational Chitizenship Behaviour* (Y) diperoleh nilai sig = 0,006 < 0,05 dan nilai t hitung = 2,956 > t tabel = 2,032. Sehingga hipotesis kedua diterima dan dapat disimpulkan bahwa *Organizational Commitment* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Chitizenship Behaviour* (Y) pada karyawan CV. Gemilang Indah Sentosa Surabaya.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan guna menguji hipotesis secara simultan atau bersama-sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan ialah bila sig. < 0.05 maka variabel bebas secara simultan atau bersama memiliki pengaruh signifikan pada variabel terikat. Berikut merupakan temuan uji simultan dengan uji F disajikan di tabel berikut.

Tabel 5 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.546	2	.773	7.193	.002 ^a
	Residual	3.654	34	.107		
	Total	5.201	36			

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 5 di atas, diperoleh bahwa nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel *job satisfaction* (X1) dan *organizational commitment* (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational chitizenship behaviour* (Y) pada karyawan CV. Gemilang Indah Sentosa Surabaya.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R2) juga digunakan untuk mengetahui nilai persentase perubahan variabel terikat(Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Persentase perubahan variabel terikat (Y) yang ditimbulkan variabel bebas (X) semakin tinggi bila nilai R2 semakin tinggi. Hasil koefisien determinasi disajikan pada tabel 9 berikut ini:

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.256	.32784
a. Predictors: (Constant), ORAGNIZATIONAL COMMITMENT, JOB SATISFACTION				
b. Dependent Variable: OCB				

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 9 diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,297 yang menunjukkan bahwa variabel *Job Satisfaction* (X1) dan *Organizational Commitment* (X2) berpengaruh sebesar 29,7% terhadap *Organizational Chitizenship Behaviour* (Y) pada karyawan CV. Gemilang Indah Sentosa Surabaya. Sedangkan sisanya sebesar 71,3% dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor-faktor lain di luar penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Job Satisfaction terhadap Organizational Chitizenship Behaviour

Variabel *Job Satisfaction* (X1) berpengaruh positif terhadap *Organizational Chitizenship behaviour* (Y). Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien *Job Satisfaction* (X1) sebesar 0,566 menunjukkan bahwa variabel *Job Satisfaction* (X1) berpengaruh positif terhadap *Organizational Chitizenship Behaviour*. Kepuasan kerja dari karyawan mengenai *Organizational Chitizenship Behaviour* senantiasa menjaga komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Kepuasan kerja yang terjadi di CV. Gemilang Indah Sentosa akan maksimal jika kesukarelaan terhadap organisasi (*Organizational Chitizenship Behaviour*) yang dimiliki pegawai baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Watoni & Suyono (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Selain itu Sholikha (2022:8) juga menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel OCB. Kepuasan kerja tampak logis jika diasumsikan memiliki pengaruh yang besar dari perilaku OCB karyawan karena karyawan yang merasa puas cenderung melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, bersedia membantu rekan kerjanya dan bersedia untuk melakukan hal-hal di luar dari tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk membalas pengalaman positif yang dirasakan oleh karyawan tersebut (Mahardika, 2019:17).

Pengaruh Organizational Commitment Terhadap Organizational Chitizenship Behaviour

Variabel *organizational commitment* (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational chitizenship behavior* (Y). Hal ini dapat dibuktikan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational chitizenship behaviour* secara parsial. Komitmen organisasi merupakan faktor penting bagi perusahaan. Perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung akan loyal kepada organisasi atau perusahaan. Hal tersebut tentunya sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena karyawan adalah sumber daya manusia terpenting yang harus perusahaan pertahankan. Sebaliknya, jika karyawan memiliki komitmen yang rendah maka loyalitas mereka terhadap perusahaan pun akan rendah. Pada saat loyalitas rendah maka disitulah akan muncul pikiran karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari perusahaan lain yang dirasa lebih menguntungkan bagi dirinya. Menurut Jason A Colquitt (2019:64), komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan dari pihak karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap menjadi anggota organisasi atau pergi untuk mengejar pekerjaan lain. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Danny Putra Setiawan (2020) menyatakan bahwa secara parsial komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikansi negative secara parsial terhadap *organizational chitizenship behaviour* artinya semakin tinggi (positif) komitmen maka akan semakin menurun

(negatif) *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut penulis dapat menarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikansi negatif terhadap *organizational citizenship behaviour karyawan*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Rasio Keuangan terhadap Return Saham Perusahaan Perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode 2020-2022, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Penelitian ini menyimpulkan bahwa rasio keuangan berpengaruh terhadap return saham perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2020–2022. Profitabilitas dan likuiditas terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap return saham, menunjukkan bahwa semakin tinggi profitabilitas dan likuiditas, maka kepercayaan investor meningkat sehingga berdampak positif pada return saham. Sebaliknya, solvabilitas dan aktivitas berpengaruh signifikan negatif, yang mengindikasikan bahwa tingginya penggunaan utang dan rendahnya efektivitas penggunaan aset dapat menurunkan return saham. Secara simultan, keempat rasio keuangan profitabilitas, likuiditas, solvabilitas, dan aktivitas berpengaruh signifikan terhadap return saham, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diambil, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya memperhatikan faktor-faktor dalam menentukan *return* saham. Karena akan menentukan kemajuan perusahaan untuk kedepannya, apakah perusahaan menggunakan modal internal atau eksternal.
2. Penelitian selanjutnya bisa mempertimbangkan dengan menambah variabel lain yang diduga mempengaruhi *return* saham dan juga diharapkan menambah jumlah perusahaan, serta mengganti periode tahun penelitian dari perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Sehingga hasil yang diperoleh lebih dapat digeneralisasi dan akan lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya dalam waktu jangka panjang.
3. Bagi pemerintah

Berdasarkan hasil penelitian hendaknya pihak pemerintah perlu mempertahankan pengawasan yang ketat terhadap sektor perbankan guna memastikan bawa perusahaan-perusahaan perbankan menjaga kesehatan keuangan mereka dengan baik. Pemerintah juga dapat berperan dalam meningkatkan pemahaman investor terhadap rasio keuangan dan pengaruhnya *return* saham.

DAFTAR PUSTAKA

- Bhaskara, M. A. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta. *Jurnal*, pp. 2–6.
- Sholikhah, C. I. R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada perusahaan ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 9. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya.
- Ferwanda, S. (2023). Analisis kepuasan karyawan menggunakan metode *Service Quality (Servqual)* dan *Importance Performance Analysis (IPA)* pada CV. Bunga

- Mas Pratama. *Jurnal*, Pekanbaru: [s.n.].
- Harianja, S. W. (2023). Pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi (Studi empiris pada PT. Pos Indonesia di Kota Jambi). Diakses dari <http://repository.stei.ac.id> pada 2 April 2024.
- Kurniawan, R. (2019). Dampak *Organizational Citizenship Behavior*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal*, [s.n.].
- Kurniyanta, A. (2022). Analisis pengaruh manajemen aset, sistem pengendalian internal pemerintah dan kompetensi sumber daya manusia terhadap pendapatan dengan optimalisasi aset idle sebagai variabel intervening. *Jurnal*, [s.n.].
- Mahardika, I. N. (2019). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. *EJurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 7340–7370.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pratama, D. (2021). *Peran customer satisfaction memediasi pengaruh word of mouth dan fasilitas terhadap repurchase intention*. Jakarta: [s.n.].
- Puspitadewi, R. A. N. W. S. (2023). Hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT.X. *Jurnal*, Surabaya: [s.n.].
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Pardede, K. O., Sukma, I., Darmastuti, I., & Ratnawari, I. Faktor-faktor Mempengaruhi Karyawan Untuk Bertahan Di Organisasi: Tinjauan Sistematis. In *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)* (Vol. 7, No. 1, pp. 519-537).