

PENGARUH KEPUASAN DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI PT ASAHAN CRUMB RUBBER

Ruth Aprillia Simanjuntak^[1], Denni^[2]

STMB MULTI SMART

Jalan Pajak Rambe Martubung, Kec.Medan Labuhan, Medan, Sumatera Utara 20252

Email: ruthaprillia1272@gmail.com^[1], huangdenni@gmail.com^[2]

Abstrak

Kajian ini bermaksud untuk mendeteksi efek kepuasan kerja dan loyalitas kerja atas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Populasi dalam kajian ini adalah karyawan PT Asahan Crumb Rubber yang berjumlah 43 orang. Sampel yang digunakan sejumlah populasi dengan teknik sampling jenuh. Perlakuan pengamatan data memakai kajian regresi berganda, uji fragmentaris, uji simultan dan uji determinasi. sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik. Produk eksperimen terbukti secara fragmentaris variabel kepuasan kerja dan loyalitas kerja memberikan efek atas OCB. Secara bersamaan kepuasan kerja dan loyalitas kerja memberikan efek atas *Organizational Citizenship Behavior*. Produk eksperimen determinasi didapati nilai *Adjusted R Square* senilai 0,670 yang bermakna kesanggupan variabel kepuasan kerja dan loyalitas kerja memaparkan variabel OCB senilai 0,670 atau 67%, residu 33% dipaparkan variabel yang tidak diamati dalam eksperimen ini seperti konflik, beban kerja, komitmen organisasi dan lain-lain.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior*

Abstract

This study intends to detect the effect of job satisfaction and job loyalty on Organizational Citizenship Behavior. The population in this study is 43 employees of PT Asahan Crumb Rubber. The sample used is many populations with a saturated sampling technique. The treatment of data observation used multiple regression studies, partial tests, simultaneous tests and determination tests, previously carried out validity and reliability tests, and classical assumption tests. The results of the study proved that fragmentary variables, namely job satisfaction and job loyalty, a man affected on Organizational Citizenship Behavior. Simultaneously, job satisfaction and job loyalty affect Organizational Citizenship Behavior. The experimental product of determination found the Adjusted R Square value of 0.670 which means the ability of the job satisfaction and job loyalty variables to explain the Organizational Citizenship Behavior variable of 0.670 or 67%, the residual 33% is explained by variables not observed in this experiment such as organizational commitment, organizational climate, organizational culture. and others.

Keywords: *Job Satisfaction, Job Loyalty, and Organizational Citizenship Behavior*

Pendahuluan

Penataan Sumber Daya Manusia (SDM) pada suatu perseroan kini menjadi suatu kewajiban bila perseroan hendak bertumbuh. SDM merupakan hal yang sangat fundamental pada suatu industri, karena keunggulan dan kesuksesan industri berhubungan erat dengan kapabilitas dan performa sumber daya manusia yang ada pada industri tersebut. Performa sumber daya manusia atau karyawan tidak hanya ditentukan oleh peran serta karyawan yang menjalankan pekerjaan sesuai dengan yang ditugaskan saja, tetapi partisipasi karyawan di luar tugas juga berperan dalam kemajuan perusahaan. Keikutsertaan karyawan yang melebihi pekerjaan ini disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan tindakan berlebih, diluar keharusan kerja regular seorang karyawan, tetapi menyokong peran perusahaan secara efektif, (Hindristina, Sujana, & Novarini, 2021). Karyawan dengan OCB tinggi berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan, sebaliknya karyawan dengan OCB rendah akan menghasilkan performa yang rendah. Banyak elemen penyebab OCB di

perseroan, diantaranya kepuasan kerja dan loyalitas kerja yang akan dibahas dalam kajian ini. Kepuasan kerja adalah kesan puas atau tidak puas personal atas tugasnya secara umum atau kesan puas/tidak puas atas sudut pandang khusus dalam tugasnya, antara lain dari segi gaji, rekan kerja, atau lingkungan fisik tempat kerjanya, (Suyatno, Abdullah, Sundah, Satriawan, & Palupiningtyas, 2020:60). Selain kepuasan kerja, loyalitas kerja karyawan juga esensial peranannya dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*. Loyalitas karyawan atas perseroan bermakna kemauan personal untuk mengekalkan hubungannya dengan perseroan, jika dibutuhkan bersedia mengalahkannya kepentingan pribadi serta rela berkorban tanpa imbalan apapun, (Yusuf & Syarif, 2017:77). Loyalitas karyawan dibutuhkan bagi kemajuan perseroan. Peningkatan loyalitas karyawan pada perseroan memberikan kemudahan perseroan meraih tujuannya. PT. Crumb Rubber Asahan adalah perusahaan swasta nasional yang beraktivitas dibidang perkaretan. Fenomena terkait *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), hasil wawancara dengan bagian personalia didapati masalah yang mendeskripsikan terjadinya penurunan *organizational citizenship behavior* dengan latar belakang banyak karyawan yang tidak memanfaatkan waktu bekerja sebaik-baiknya dengan cara mengobrol antar rekan kerja saat jam kerja, tidak berada ditempat pada saat jam kerja, adanya keluhan karyawan terkait peluang menjadi karyawan tetap ditiadakan beberapa tahun terakhir, minimnya kepedulian untuk saling bantu antar rekan kerja serta kurang peduli untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan diluar pekerjaan rutin. Fenomena rendahnya *organizational citizenship behavior* diduga efek dari penurunan kepuasan kerja dan loyalitas kerja yang ada di perusahaan. Kepuasan kerja merupakan bentuk kepuasan yang dirasakan karyawan atas tugas yang mampu diselesaikan secara optimal. Kepuasan kerja ini memberikan profit bagi perseroan, sebaliknya ketidakpuasan membuat karyawan tidak bersemangat menyelesaikan tugasnya yang berdampak pada rendahnya kualitas kerja. Fenomena terkait kepuasan kerja yang terjadi diperusahaan diduga disebabkan pekerjaan menumpuk, karyawan yang terpaksa bekerja akibat lembur yang tidak terjadwal, sementara gaji belum mampu mencukupi kebutuhan hidup karyawan. Loyalitas merupakan kondisi situasi dengan tanggung jawab, keterikatan, keikutsertaan, kemampuan, kepatuhan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan perseroan atas karyawannya. Loyalitas juga digambarkan sebagai keinginan untuk terikat dalam garis aktivitas yang permanen dikarenakan anggapan timbulnya biaya operasionalisasi yang lain jika berhenti bekerja. Problema dari latar belakang penelitian ini adalah: terjadi penurunan loyalitas karyawan yang ditandai dengan *turnover* karyawan. Berikut ini adalah data *turnover* karyawan PT. Asahan Crumb Rubber:

Tabel 1. Data Karyawan Resign Pada PT. Asahan Crumb Rubber Tahun 2021

Bulan	Jlh Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Karyawan Divisi yang mengundurkan diri
Januari	54	3	-	Produksi
Februari	51	2	-	Bahan baku, Mekanik
Maret	49	1	-	Operator
April	48	2	3	Keuangan, Produksi
Mei	49	-	-	-
Juni	49	-	-	-
Juli	49	2	-	Teknik, Personalia
Agustus	47	3	-	Akuntansi, Bahan baku
September	44	1	-	Quality Control
Oktober	43	-	-	-
November	43	-	-	-
Desember	43	-	-	-

Sumber data : PT. Asahan Crumb Rubber, 2022

Berdasarkan Tabel 1 di atas terlihat karyawan PT. Asahan Crumb Rubber di bulan Januari 2021 sejumlah 54 orang dan di penghujung tahun 2021 sejumlah 43 orang yang berarti terjadi penurunan karyawan. Apabila dilihat dari tabel di atas, hampir setiap bulan ada karyawan yang *resign* dari perseroan. Data ini menjelaskan loyalitas karyawan PT. Asahan Crumb Rubber rendah. Rendahnya loyalitas menjadi masalah bagi perkembangan perseroan kedepannya. Pertegasan permasalahan dari kajian ini adalah: 1). Apakah kepuasan kerja memberikan efek atas *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Asahan Crumb Rubber, 2). Apakah loyalitas kerja karyawan memberikan efek atas *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Asahan Crumb Rubber dan 3). Apakah kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan memberikan efek atas *Organizational Citizenship Behavior*

di PT. Asahan Crumb Rubber. Sedangkan maksud dari kajian ini adalah untuk 1). Mendeteksi dampak dari kepuasan kerja atas *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Asahan Crumb Rubber, 2). Mendeteksi dampak dari kepuasan kerja atas *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Asahan Crumb Rubber loyalitas kerja, 3). Mendeteksi dampak dari kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan atas *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Asahan Crumb Rubber.

Kepuasan Kerja

Tingkah laku pekerja ditinjau dari perputaran, umur, tingkat pekerjaan Kepuasan kerja merupakan perilaku seseorang atas pekerjaan yang dilakukannya yang dilihat melalui *turn over*, umur, tingkat pekerjaan. Kepuasan kerja berkaitan dengan perilaku positif karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya, suka atau tidak suka, puas atau tidak puas didalam pekerjaannya, (Iskandar & Liana, 2021).

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yakni:

1. Puas atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Gaji yang selaras dengan beban kerja dan setimpal dengan karyawan lainnya
3. Karyawan berkesempatan untuk dipromosikan.
4. Puas atas pengawasan yang dilakukan.
5. Puas atas hubungan dengan rekan kerja, (Indrasari, 2017:45).

Loyalitas Kerja

Situasi seseorang yang bertanggung jawab, keterikatan, keikutsertaan, kemampuan dan kepatuhan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan perseroan, (Pramana, 2018:9). Kesetiaan karyawan atau loyalitas karyawan dapat dicerminkan lewat tingkah laku karyawan dalam melindungi dan mendukung perseroan di dalam ataupun di luar tugas dari ancaman individu atau kelompok tak bertanggung jawab disebut dengan loyalitas kerja, (Batjo & Shaleh, 2018:65)

Indikator loyalitas terhadap organisasi, yaitu: setia sebagai bagian dari perusahaan, setia memelihara nama baik perusahaan, patuh atas keputusan organisasi, cinta pada perusahaan, bangga pada perusahaan dan berdedikasi pada perusahaan organisasi, (Darmadi, 2018:211).

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior merupakan perbuatan seseorang tanpa pamrih demi kepentingan perusahaan, (Rostiawati, 2020: 15). *Organizational Citizenship Behavior* wujud tingkah laku atau perbuatan individu diluar kebiasaan individu tersebut dengan harapan perbuatan dapat memberikan kontribusi positif pada perseroan, (Wicaksono & Gazali, 2021)

Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut .:

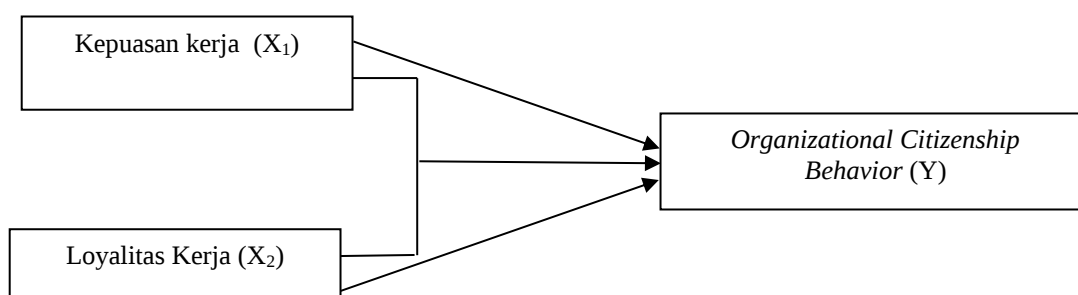
1. *Sportmanship*, bersikap jujur, berupaya maksimal untuk perseroan
2. *Civicvirtue*, bijaksana, berupaya menggali laporan buat perseroan
3. *Conscientiousness*, turutserta pada aktivitas perseroan
4. *Altruism*, membantu memasarkan produksi perseroan
5. *Courtesy*, produktivitas kerja yang optimal, (Naway, 2017:13).

Kerangka Berpikir

Kepuasan kerja digambarkan sebagai ekspresi rasa puas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat menjadi pemicu perilaku OCB sebab karyawan dengan kepuasan yang optimal akan bersedia bekerja melebihi tanggung jawab yang dibebankan padanya, siap sedia untuk kerjasama antar rekan kerja dan selalu berbicara positif tentang perseroan, (Rahmatus Sholikhah & Frianto, 2022).

Loyalitas adalah hal krusial bagi seorang karyawan menjalankan tugasnya di perseroan. Loyalitas kerja merupakan bukti kesetiaan karyawan pada perseroan yang diimplementasikan dengan selalu menjadi bagian dari perseroan dan bersedia berbakti pada perseroan. Karyawan yang loyal menjalankan tugas dengan senang hati yang berujung pada berperilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Simpulan dari paparan di atas adalah Kepuasan kerja dan Loyalitas kerja berdampak atas OCB yang digambarkan dalam suatu kerangka berpikir sebagai berikut:



Metode

Kajian ini dilakukan pada di PT Asahan Crumb Rubber yang beralamat di Jl. Sisinganmangaraja, Patumbak, Harjosari II. Kecamatan Medan Amplas, Medan. Populasi dari kajian ini adalah: karyawan PT Asahan Crumb Rubber sebanyak 43 orang pekerja. Kajian ini memakai teknik *sampling* jenuh. Sebelum model regresi digunakan dalam pengujian hipotesis, terlebih dahulu model tersebut akan diuji apakah model tersebut memenuhi asumsi klasik atau tidak. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah: uji validitas uji reliabilitas, uji normalitas uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis dilaksanakan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji fragmentaris uji berbarengan dan uji determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menentukan valid atau tidak butir pernyataan. Hasil uji dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,361.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Kepuasan Kerja (X₁)			
Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,845	0,361	Valid
X _{1.2}	0,649	0,361	Valid
X _{1.3}	0,759	0,361	Valid
X _{1.4}	0,751	0,361	Valid
X _{1.5}	0,776	0,361	Valid
Loyalitas Kerja (X₂)			
Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,860	0,361	Valid
X _{2.2}	0,699	0,361	Valid
X _{2.3}	0,865	0,361	Valid
X _{2.4}	0,785	0,361	Valid
Organizational Citizenship Behavior (Y)			
Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y _{.1}	0,849	0,361	Valid
Y _{.2}	0,713	0,361	Valid
Y _{.3}	0,478	0,361	Valid
Y _{.4}	0,795	0,361	Valid
Y _{.5}	0,491	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Hasil olah data keseluruhan butir:pernyataan pada tabel 2 dinyatakan valid karena r_{hitung} yang didapat lebih besar dari 0,361 berarti keseluruhan butir:pernyataan bisa dipakai pada kajian ini.

Uji Reliabilitas

Berikut hasil olahdata reliabilitas dengan memakai uji *Alpha Cronbach*:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

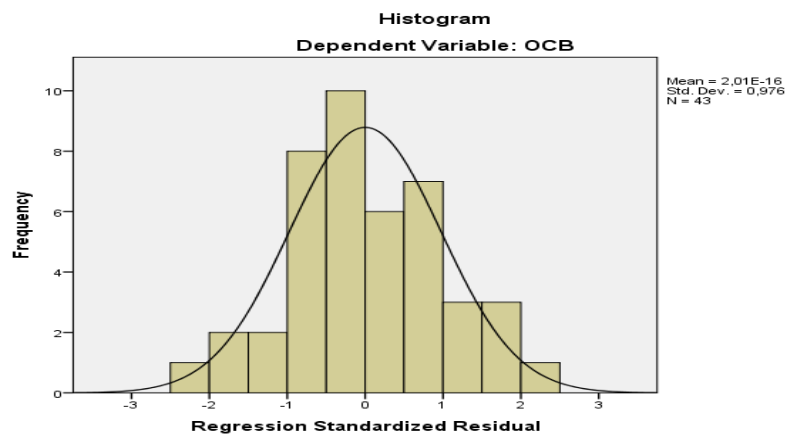
Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Ket
1. Kepuasan kerja (X_1)	0,812	5	Reliabel
2. Loyalitas kerja (X_2)	0,840	5	Reliabel
3. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,682	5	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

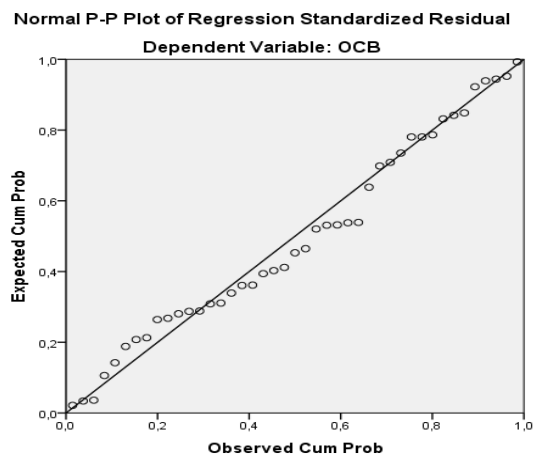
Hasil olah data diperoleh, seluruh variabel memiliki nilai reliabilitas di atas 0,60 berarti keseluruhan butir: pernyataan reliabel.

Kajian Asumsi Klasik

Kajian Normalitas



Gambar 2. Histogram, memperlihatkan data terserak natural, tercermin dari grafik histogram yang memastikan konfigurasi kurva dengan tren normal pada bagian kiri dan kanan.



Gambar 1. Grafik Probability Plot (P-Plot) memastikan data terserak di seputar garis diagonal serta mengiringi arah garis dan dapat disimpulkan data terserak normal.

Menggunakan Penjabaran Statistik

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	43
Test Statistic	,111
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Penelitian, 2022(Data Diolah)

Jika dilihat dari tabel 4, nilai kebermaknaan yang dihasilkan sejumlah 0,200 dan nilai tersebut lebih besar dari persyaratan nilai kebermaknaan $> 0,05$, yang berarti data pada kajian ini berserakan natural.

Kajian Multikolinieritas

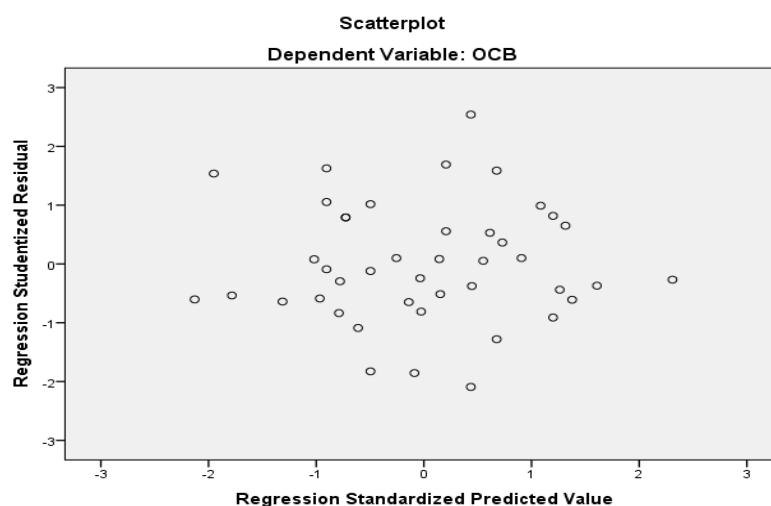
Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan kerja	,726	1,378
Loyalitas kerja	,726	1,378

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan Tabel 5 di atas, nilai *tolerance* untuk variabel Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja sebesar 0,726, dan nilai VIF sebesar $1,378 < 10$ yang berarti multikolinieritas tidak terdeteksi antar variabel tidak terikat.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Gambar 4 *Scatterplot* memastikan tidak terdeteksi adanya heteroskedastisitas, yang dipastikan dari keterserakan atas serta bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak ditemukan suatu motif yang nyata pada serakan data tersebut. Selain menggunakan grafik, uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*.

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1,184	,243
Kepuasan kerja	,533	,597
Loyalitas kerja	-,729	,470

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 6 di atas, hasil uji *Glejser* menunjukkan bahwa tingkat kebermaknaan variabel Kepuasan kerja sebesar 0,597, dan variabel Loyalitas kerja sebesar $0,470 > 0,05$, sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda bermaksud mengkaji efek Kepuasan kerja dan Loyalitas kerja atas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel

dibawah ini

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	
1	(Constant)	-,114
	Kepuasan kerja	,297
	Loyalitas kerja	,755

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan pada Tabel 7 di atas, maka Persamaan Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini adalah:

$$OCB = -0,114 + 0,297X_1 + 0,755X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a)
Nilai konstanta sebesar -0,114 menunjukkan ketika Kepuasan kerja dan Loyalitas kerja sebesar 0, maka OCB memiliki nilai senilai -0,114.
2. Koefisien regresi Kepuasan kerja (X_1)
Kepuasan kerja berdampak positif atas OCB dengan koefisien regresi sejumlah 0,297 bermakna ketika Kepuasan kerja naik senilai satu satuan, maka nilai OCB akan naik sejumlah 0,297 dengan perkiraan Loyalitas kerja bernilai 0.
3. Koefisien regresi Loyalitas kerja (X_2)
Loyalitas kerja berdampak positif atas OCB dengan koefisien regresi sejumlah 0,755 bermakna ketika Loyalitas kerja naik senilai satu satuan, maka nilai OCB akan naik sejumlah 0,755 dengan perkiraan Kepuasan kerja bernilai 0.

Uji Hipotesis Secara Fragmentaris (Uji t)

Pemakaian Uji t bermaksud untuk menelaah ada atau tidaknya efek tiap-tiap variabel bebas atas variabel terikat dengan tingkat kebermaknaan 5%. Produk kajian secara fragmentaris dipaparkan di bawah ini:

Tabel 8 Hasil Uji Fragmentaris (Uji t)

Model	T	Sig.
(Constant)	-,057	,955
Kepuasan kerja	2,156	,037
Loyalitas kerja	6,618	,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Hasil perhitungan uji fragmentaris pada tabel 8 yaitu kepuasan kerja mendapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,156 > 2,021$) dengan tingkat kebermaknaan $0,037 < 0,05$. Simpulan yang dibuat adalah Kepuasan kerja berdampak positif pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dari hasil perhitungan uji fragmentaris Loyalitas kerja didapati nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,618 > 2,021$) pada taraf kebermaknaan $0,000 < 0,05$. Simpulan yang dibuat adalah Loyalitas kerja berdampak positif atas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hasil Kajian Secara Simultan (Uji F)

Pemakaian uji F bertujuan guna mengkaji apakah variabel bebas secara bersamaan memberikan efek atas variabel terikat. Hasil kajian secara berbarengan dipaparkan berikut ini:

Tabel 9. Hasil Uji Serempak (Uji F)

Model	F	Sig.
1	43,674	,000 ^b

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan Tabel 9 di atas, menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 43,674 dengan nilai kebermaknaan $0,000 < 0,05$, kemudian F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} 3,2317. Hasilnya adalah: $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($43,674 > 3,2317$) dan nilai kebermaknaan $0,000 < 0,05$, artinya: secara bersamaan variabel Kepuasan kerja dan Loyalitas kerja berdampak atas OCB PT. Asahan Crumb Rubber.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Pemakaian uji koefisien determinasi (R^2) bermaksud memperkirakan besaran kontribusi dampak dari variabel bebas atas variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,828 ^a	,686	,670

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Adjusted R Square sebesar 0,670 yang dapat dilihat pada tabel 10, berarti 0,670 atau 67% *Organizational Citizenship Behavior* yang ada di perseroan ditularkan dari variabel Kepuasan kerja dan Loyalitas kerja, tertinggal 33% ditularkan variabel diluar kajian ini seperti: motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain-lain.

Pembahasan

1. Dampak Kepuasan Kerja Atas *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil uji hipotesis diperoleh hasil Kepuasan kerja berdampak positif atas *Organizational Citizenship Behavior* yang diperjelas dari produk kajian fragmentaris yang perolehan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,156 > 2,021$ diperkuat dengan nilai kebermaknaan variabel Kepuasan kerja $0,037 < 0,05$ dapat disimpulkan secara fragmentaris Kepuasan kerja berdampak positif atas *Organizational Citizenship Behavior* PT. Asahan Crumb Rubber. Hasil kajian yang didapat mengindikasikan peningkatan kepuasan yang dirasakan karyawan berakibat *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. Asahan Crumb Rubber juga bertambah. Kajian ini sesuai dengan produk kajian sebelumnya yang dilaksanakan (Rahmatus Sholikhah & Frianto, 2022), (Hindristina et al., 2021), (Iroth et al., 2022) yang menetapkan kepuasan kerja memberikan efek positif yang bermakna atas *organizational citizenship behavior*. Kepuasan kerja karyawan mewujudkan rasa bahagia atau tidak bahagia pada diri pribadi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kebahagiaan yang dirasakan karyawan berdampak pada perbuatan atau tingkah laku karyawan yang siap sedia membantu perseroan diluar rutinitas kerja karyawan tersebut, yang berarti OCB kian bertambah.

2. Dampak Loyalitas Kerja Atas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil uji hipotesis secara fragmentaris Loyalitas kerja berdampak atas Loyalitas Karyawan, dengan pembuktian nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,618 > 2,021$ serta nilai kebermaknaan $0,000 < 0,05$ sehingga terbukti secara fragmentaris Loyalitas kerja berdampak positif atas *organizational citizenship behavior* PT. Asahan Crumb Rubber. Hasil kajian yang didapat mengindikasikan peningkatan Loyalitas kerja berakibat perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. Asahan Crumb Rubber juga bertambah. Kajian ini sesuai dengan kajian sebelumnya dari (Rahmawati, 2019), dan (Pramana, 2018) menetapkan loyalitas kerja memberikan efek positif signifikan atas *organizational citizenship behavior*. Loyalitas terkait dengan kesetiaan, kepatuhan, dan percaya, bertanggung jawab atas perbuatan yang dilakukan dan selalu ingin berbuat yang terbaik bagi perseroan. Loyalitas kerja membuat karyawan setia untuk bertahan di perseroan yang berdampak pada perilaku OCB.

3. Dampak Loyalitas kerja dan Kepuasan kerja Atas *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil uji secara berbarengan diperoleh hasil Kepuasan kerja dan Loyalitas kerja berdampak positif atas OCB, dengan pembuktian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $43,674 > 3,2317$ serta nilai kebermaknaan $0,000 < 0,05$ yang berarti secara berbarengan Kepuasan kerja dan Loyalitas kerja berdampak positif atas *Organizational Citizenship Behavior* PT. Asahan Crumb Rubber Medan. Produk kajian koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,670 bermakna 67% *Organizational Citizenship Behavior* yang ada di perseroan ditularkan dari variabel Kepuasan kerja dan Loyalitas kerja, tertinggal 33% ditularkan variabel diluar kajian ini seperti: konflik, beban kerja, komitmen organisasi dan lain-lain.

Kesimpulan

Hasil kajian ini menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja berdampak positif atas OCB, Loyalitas kerja juga berdampak positif atas OCB. Secara bersamaan Kepuasan kerja dan Loyalitas kerja berdampak atas *Organizational Citizenship Behavior* PT. Asahan Crumb Rubber. Kesanggupan variabel Kepuasan kerja dan Loyalitas kerja memberikan efek atas OCB sejumlah 0,670 atau 67%, tertinggal sebesar 33% dijelaskan oleh variabel yang tidak diamati dalam kajian ini seperti: konflik, beban kerja, komitmen organisasi dan lain-lain.

Saran yang dapat diberikan terkait dengan hasil kajian adalah pada perseroan disarankan untuk senantiasa meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara meninjau ulang kemampuan kerja karyawan, pemberian gaji yang dilakukan selama ini dan selalu memberi kesempatan promosi bagi karyawan tidak tetap menjadi karyawan tetap. Terkait dengan loyalitas kerja pada perseroan disarankan membina hubungan dengan karyawan, misalnya dengan cara melakukan komunikasi dengan keterbukaan dan kehangatan hubungan antara perseroan dengan karyawan dalam rangka menanyakan hal-hal yang membuat karyawan setia atau tidak setia pada perseroan dan bila perlu meminta saran pada karyawan terkait kondisi perseroan.

Daftar Pustaka

- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Ujung Pandang: Aksara Timur.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi* (Cetakan 1). Yogyakarta: Deepublish.
- Hindristina, N. K. B. Y., Sujana, W., & Novarini, N. N. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. Kindo Ritel Prima. *Jurnal Emas*, 2, 1–10.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Iroth, A. F., Pio, R. J., Tatimu, V., Ilmu, J., Bisnis, A., Studi, P., & Administrasi, I. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado, 3(4), 354–360.
- Iskandar, & Liana, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Pegadaian Cabang Tenggaraong. *JEMI*, 21(1), 67–83.
- Naway, F. A. (2017). *Organizational Citizenship Behavior*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Pramana, I. (2018). *Hubungan Antara loyalitas kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Rahmatus Sholikhah, C. I., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Perusahaan Ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1).
- Rahmawati, R. (2019). *Pengaruh Loyalitas dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Jogja Bay Waterpark*". Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rostiawati, E. (2020). *Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior Pada Aparatur Sipil Negara*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Suyatno, A., Abdullah, A., Sundah, D. I. E., Satriawan, D. G., & Palupiningtyas, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Prinsip Dasar dan Aplikasi*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Wicaksono, T., & Gazali, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 22 – 34.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: Nasmedia Pustaka.