KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen
P-ISSN 1907-3011 | E-ISSN 2528-1127
Vol. 23 No. 1 (2026)
Hal. 1-12

Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Davindo Adi Pratama di Kota Sangatta Utara

Daffa Muhammad Tito[1], Tetra Hidayati[1]✉

[1]Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.
✉*Corresponding author*: tetra.hidayati@feb.unmul.ac.id

Article history
Received 2025-12-15 | Accepted 2026-01-20 | Published 2026-02-10

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Davindo Adi Pratama di Kota Sangatta Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, melibatkan seluruh 52 karyawan sebagai responden melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan dianalisis menggunakan path analysis dengan alat analisisnya yaitu SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, serta tidak memediasi hubungan antara OCB dan kinerja. Hal ini berarti bahwa peningkatan perilaku kewargaan organisasi secara langsung mampu meningkatkan kinerja karyawan tanpa melalui kepuasan kerja terlebih dahulu.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behaviour*; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan.

The Influence of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) on Job Satisfaction and Employee Performance at PT Davindo Adi Pratama in North Sangatta City

Abstract

This study aims to determine the effect of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) on Job Satisfaction and Employee Performance at PT Davindo Adi Pratama in Sangatta Utara City. The study employed a quantitative associative approach involving all 52 employees as respondents through a saturated sampling technique. Data were collected using questionnaires and analyzed through path analysis. The results indicate that OCB has a positive and significant effect on both job satisfaction and employee performance, while job satisfaction has a positive but insignificant effect on employee performance and does not mediate the relationship between OCB and performance. This finding implies that enhancing Organizational Citizenship Behaviour can directly improve employee performance without relying on job satisfaction as an intermediary.

Keywords: *Organizational Citizenship Behaviour; Job Satisfaction; Employee Performance*

This is an open-access article under the CC–BY-SA license.

Copyright @ 2026 Daffa Muhammad Tito, Tetra Hidayati

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung lebih loyal dan produktif, sehingga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Noori & Wazir, 2025). Kepuasan kerja berperan penting dalam menentukan kondisi psikologis dan kinerja karyawan; jika tidak terpenuhi, dapat menimbulkan stres, menurunkan motivasi, hingga meningkatkan turnover (Yating et al., 2024). Karyawan yang puas akan lebih termotivasi dan berinovasi (Putri et al., 2024), sedangkan ketidakpuasan menurunkan produktivitas. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja adalah Organizational Citizenship Behaviour (OCB), yakni perilaku sukarela seperti membantu rekan kerja, bekerja sama, dan menjaga keharmonisan lingkungan. Penelitian sebelumnya menunjukkan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Budur & Demir, 2022; Hidayat & Tannady, 2023; Qalati et al., 2022; Rohaida S & Zainal M, 2022; Widyawati et al., 2024; Soraya et al., 2023).

Kajian Pustaka

Kepuasan Kerja

Locke, (1979) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif dari penilaian individu terhadap pekerjaannya. Mathis & Jackson, (2014:70)menambahkan, kepuasan muncul saat pekerjaan memenuhi harapan dan kebutuhan individu, seperti kondisi kerja, gaji, dan hubungan sosial. Robbins & Judge, (2017:46) mendefinisikannya sebagai sikap positif terhadap pekerjaan dan kesejahteraan karyawan. Menurut Pradnyawati & Dewi Adnyani, (2023) OCB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena karyawan yang membantu dan berkontribusi lebih merasa dihargai. Maka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan saat kebutuhan dan harapannya terpenuhi.

Kinerja Karyawan

Mondy & Martocchio, (2016) mendefinisikan kinerja sebagai proses berorientasi tujuan untuk memaksimalkan produktivitas. Mathis & Jackson (2014) menyebut kinerja sebagai hasil interaksi berbagai faktor, sedangkan Dessler, (2014) menekankan pada proses berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas kerja. Timpe, (1992:31) mengelompokkan faktor kinerja menjadi internal (kemampuan, motivasi, kepribadian) dan eksternal (fasilitas, iklim kerja, hubungan sosial). Robbins & Judge, (2017) mengukur kinerja melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Secara umum, kinerja mencerminkan kemampuan dan motivasi individu yang didukung lingkungan kerja yang baik.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Bies & Organ, (1989) menjelaskan OCB sebagai perilaku sukarela di luar tuntutan formal yang meningkatkan efektivitas organisasi. Bateman & Organ, (1983) menyebutnya tindakan sosial yang melampaui peran formal, sedangkan Robbins & Judge, (2017:6) menegaskan OCB berpengaruh pada kinerja organisasi. Anwar, (2021) menyatakan OCB meningkatkan kerja sama dan kepuasan kerja. Menurut Organ & Lingl, (1995) indikator OCB meliputi altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue. Dengan demikian, OCB merupakan perilaku ekstra-rol yang mencerminkan loyalitas dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Hubungan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merupakan perilaku sukarela karyawan yang melampaui tuntutan formal dan memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas organisasi. Penelitian menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara OCB dan kepuasan kerja, di mana karyawan yang melakukan perilaku ekstra-rol cenderung merasa lebih puas serta dihargai (Djatola & Hilal, 2022; Bui et al., 2025). Beberapa studi

empiris juga menemukan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Soraya et al., 2023; Anwar, 2021; Bui et al., 2025). Dalam konteks PT. Davindo Adi Pratama, penerapan OCB diharapkan dapat meningkatkan interaksi sosial dan menciptakan suasana kerja yang harmonis.

H1: Organizational Citizenship Behaviour (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Davindo Adi Pratama, Kota Sangatta Utara.

Hubungan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

OCB dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja tim, terutama dalam pekerjaan yang menuntut koordinasi lintas fungsi (Bolino et al., 2021). Perilaku sukarela seperti membantu rekan kerja dan menjaga sikap positif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan (Widyawati et al., 2024). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Qalati et al., 2022; Anwar, 2021; Soraya et al., 2023).. Dalam konteks PT. Davindo Adi Pratama, OCB diharapkan mendorong tanggung jawab dan inisiatif karyawan dalam menyelesaikan tugas, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

H2: Organizational Citizenship Behaviour (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Davindo Adi Pratama, Kota Sangatta Utara.

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja lebih baik, sedangkan ketidakpuasan dapat menurunkan semangat dan efektivitas kerja (Halimah et al., 2024; Jihad et al., 2024). Kepuasan kerja juga dapat memediasi hubungan antara OCB dan kinerja karyawan, karena perilaku positif di luar tugas formal meningkatkan rasa puas yang berdampak pada kinerja (Anwar, 2021; Ludwikowska et al., 2024; Soraya et al., 2023; Tafese Keltu, 2024; Ariadi et al., 2023; Parna et al., 2024). Dalam konteks PT. Davindo Adi Pratama, kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan motivasi dan dedikasi karyawan.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Davindo Adi Pratama, Kota Sangatta Utara.

Hubungan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi antara Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

Dalam organisasi, OCB berperan sebagai perilaku ekstra-rol yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan tetapi berdampak pada efektivitas kerja, sementara kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis positif saat harapan karyawan terpenuhi. Hubungan antara OCB dan kinerja sering dimediasi oleh tingkat kepuasan kerja. Dalam konteks PT. Davindo Adi Pratama, OCB yang tinggi dapat menumbuhkan suasana kerja positif dan rasa memiliki, sehingga meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja optimal. Penelitian terdahulu (Anwar, 2021; Soraya et al., 2023) mendukung bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara OCB dan kinerja karyawan.

H4: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dengan kinerja karyawan di PT. Davindo Adi Pratama, Kota Sangatta Utara.

METODE

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono Sugiyono, (2017:93), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap fenomena sosial melalui indikator variabel yang dijadikan dasar penyusunan instrumen penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sumber daya manusia PT. Davindo Adi Pratama Kota Sangatta Utara sebanyak 52 orang, terdiri dari 44 laki-laki dan 8 perempuan yang tersebar di beberapa departemen seperti Health, Safety, Environment, Security & HR, Maintenance, Project, Operasional, Finance, dan Warehouse. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, yaitu teknik yang melibatkan seluruh anggota

populasi sebagai responden penelitian (Sugiyono, 2017:81)Teknik ini juga disebut metode sensus, karena semua anggota populasi dijadikan sampel untuk memperoleh data yang representatif mengenai pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data cross-sectional, yaitu data yang dikumpulkan pada satu waktu tertentu tanpa pengamatan berulang. Jenis data ini dipilih untuk menganalisis hubungan antara Organizational Citizenship Behaviour (OCB), kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada periode tertentu di PT. Davindo Adi Pratama. Sumber data yang digunakan meliputi data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan untuk mengukur persepsi mereka terhadap variabel penelitian, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur, jurnal ilmiah, buku, serta dokumen perusahaan seperti laporan tahunan dan data manajemen sumber daya manusia. Kombinasi kedua jenis data tersebut digunakan untuk memperkuat hasil analisis dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Menurut Sugiyono, (2017:142) kuesioner merupakan metode pengumpulan data di mana responden menjawab seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis mengenai variabel yang diteliti. Kuesioner dalam penelitian ini disusun untuk mengukur tiga variabel utama, yaitu Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai variabel independen (X_1), Kepuasan Kerja (Y_1), dan Kinerja Karyawan (Y_2) sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan lima kategori jawaban, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1) (Sugiyono, 2017:97). Sebelum penyebaran, kuesioner diuji coba untuk memastikan kejelasan, validitas, dan reliabilitas pernyataan.

Alat Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear dengan bantuan perangkat lunak Statistical Product and Service Solutions (SPSS) untuk mengetahui pengaruh langsung Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) dan Kinerja Karyawan (Y_2). Analisis regresi linear dipilih karena mampu menjelaskan hubungan kuantitatif antarvariabel dan menggambarkan pengaruh langsung maupun tidak langsung antara OCB, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di PT. Davindo Adi Pratama.

Uji Validitas

Berdasarkan Sugiyono (2017:122), uji validitas merupakan proses untuk mengukur apakah suatu instrumen penelitian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS dengan metode Pearson Product Moment untuk mengetahui hubungan antara setiap item dalam kuesioner dengan skor total variabel yang diteliti. Suatu item dianggap valid apabila nilai r hitung > r tabel pada tingkat signifikansi 0,05, dan sebaliknya dianggap tidak valid jika r hitung < r tabel. Proses uji dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap butir pertanyaan terhadap skor total variabelnya. Menurut Sugiyono (2017:126), apabila nilai korelasi kurang dari 0,30 maka butir tersebut dianggap tidak valid dan harus diperbaiki atau dibuang karena tidak sejalan dengan butir lainnya dalam mengukur variabel yang dimaksud.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017), uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi internal instrumen penelitian. Apabila koefisien alpha > 0,6 maka instrumen dinyatakan reliabel, sedangkan jika < 0,6 maka instrumen dianggap tidak reliabel. Nilai alpha yang tinggi menunjukkan konsistensi antaritem yang kuat,

sementara nilai yang rendah mengindikasikan adanya item yang tidak dapat diandalkan. Oleh karena itu, diperlukan analisis per item untuk mengidentifikasi dan menghapus item yang tidak reliabel agar nilai Cronbach's Alpha meningkat dan konsistensi internal instrumen dapat terjamin (Sugiyono, 2017).

Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Semakin besar nilai R, maka semakin kuat hubungan antara kedua variabel tersebut dan semakin tepat model regresi yang digunakan. Tingkat kekuatan hubungan antara variabel X dan Y dapat diinterpretasikan berdasarkan pedoman dari Sugiyono (2017:184), yaitu 0,00–0,199 (sangat rendah), 0,20–0,399 (rendah), 0,40–0,599 (sedang), 0,60–0,799 (kuat), dan 0,80–1,000 (sangat kuat). Nilai koefisien korelasi r berada pada rentang −1 hingga +1 ($-1 \leq r \leq +1$), di mana r = −1 menunjukkan korelasi negatif sempurna, r = 0 tidak ada korelasi, dan r = 1 korelasi positif sempurna. Dalam penelitian ini, koefisien korelasi Pearson Product Moment digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara Organizational Citizenship Behaviour (OCB), kepuasan kerja, dan kinerja karyawan secara kuantitatif.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2017:185), koefisien determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi (R^2) yang menunjukkan proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X). Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1 berarti semakin besar proporsi variasi Y yang dijelaskan oleh X. Dalam konteks penelitian ini, R^2 digunakan untuk mengetahui sejauh mana Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (X_1) dan Kepuasan Kerja (Y_1) dapat menjelaskan variasi pada Kinerja Karyawan (Y_2). Nilai R^2 yang tinggi menandakan kontribusi besar dari variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan nilai rendah menunjukkan pengaruh yang lemah.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan meramalkan nilai Y berdasarkan nilai X yang diketahui. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai $Y_1 = a + b_1X_1 + e$ dan $Y_2 = a + b_1X_1 + b_2Y_1 + e$. Persamaan ini menggambarkan hubungan kuantitatif antara Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (X_1), Kepuasan Kerja (Y_1), dan Kinerja Karyawan (Y_2). Keterangan: a adalah konstanta, b_1 koefisien regresi OCB terhadap kinerja karyawan, b_2 koefisien regresi kepuasan kerja terhadap kinerja, dan e adalah error atau residual. Model ini digunakan untuk melihat pengaruh langsung OCB terhadap kepuasan kerja dan kinerja, serta pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut Sugiyono (2017:46), analisis jalur (path analysis) merupakan pengembangan dari analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel melalui variabel mediasi. Dalam penelitian ini, analisis jalur digunakan untuk menggambarkan hubungan antara Organizational Citizenship Behaviour (X_1), Kepuasan Kerja (Y_1), dan Kinerja Karyawan (Y_2). Model struktural terdiri dari dua bagian, yaitu: Struktur I ($Y_1 = \beta_1X_1 + \varepsilon_1$) yang menunjukkan pengaruh langsung OCB terhadap Kepuasan Kerja, dan Struktur II ($Y_2 = \beta_2X_1 + \beta_3Y_1 + \varepsilon_2$) yang menggambarkan pengaruh langsung OCB dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh tidak langsung OCB terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dihitung dengan rumus $\beta_1 \times \beta_2$. Hasil analisis ini memberikan gambaran mengenai hubungan kausal dan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara OCB dan kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Menurut Sugiyono (2017), uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel pada taraf signifikansi 5% (α = 0,05). Jika F hitung > F tabel atau nilai Sig. < 0,05 maka H_0 ditolak, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika F hitung ≤ F tabel atau Sig. > 0,05 maka H_0 diterima. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk melihat apakah Organizational Citizenship Behaviour (OCB) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Davindo Adi Pratama, yang hasilnya menjadi dasar dalam menentukan pengaruh keseluruhan antarvariabel.

Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2017:187), uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji ini dilakukan dengan program SPSS pada taraf signifikansi 5% (0,05). Kriteria pengujian meliputi: jika t hitung > t tabel atau nilai signifikansi ≤ 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (H_0 ditolak, H_1 diterima); sebaliknya, jika t hitung < t tabel atau signifikansi > 0,05 maka tidak berpengaruh signifikan (H_0 diterima, H_1 ditolak). Hasil uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana Organizational Citizenship Behaviour (OCB) secara parsial memengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Davindo Adi Pratama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment melalui program SPSS. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai korelasi (r hitung) yang lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,300. Dengan demikian, seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini karena mampu merepresentasikan variabel yang diukur.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi internal suatu instrumen, yaitu sejauh mana alat ukur memberikan hasil yang stabil apabila digunakan berulang kali. Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha pada program SPSS. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk variabel OCB sebesar 0,758, Kepuasan Kerja sebesar 0,743, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,837. Karena seluruh nilai tersebut melebihi batas minimum 0,60, maka seluruh instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 1. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi Persamaan Struktur 1

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.435[a]	.189	.173	3.04939	1.677

a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behaviour (X_1)
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y_1)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel di atas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,435 menunjukkan adanya hubungan positif antara Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Kepuasan Kerja. Menurut kriteria interpretasi, semakin besar nilai R

(mendekati 1), maka hubungan antarvariabel semakin kuat, sedangkan nilai mendekati 0 menunjukkan hubungan yang lemah. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,189 berarti OCB mampu menjelaskan 18,9% variasi Kepuasan Kerja, sementara 81,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Tabel 2. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi Persamaan Struktur 2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.561a	.315	.287	1.97474	2.158

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Y_1), Organizational Citizenship Behaviour (X_1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y_2)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel di atas, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,561 menunjukkan adanya hubungan positif antara Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sesuai kriteria interpretasi, semakin besar nilai R (mendekati 1), maka hubungan antarvariabel semakin kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,315 mengindikasikan bahwa OCB dan Kepuasan Kerja secara simultan mampu menjelaskan 31,5% variasi pada Kinerja Karyawan, sementara 68,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Analisis Regresi Liner Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap Kepuasan Kerja serta pengaruh OCB dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil olah data, diperoleh dua persamaan regresi:

Persamaan Struktur 1

$$\boldsymbol{Y_1 = 13,633 + 0,514X_1}$$

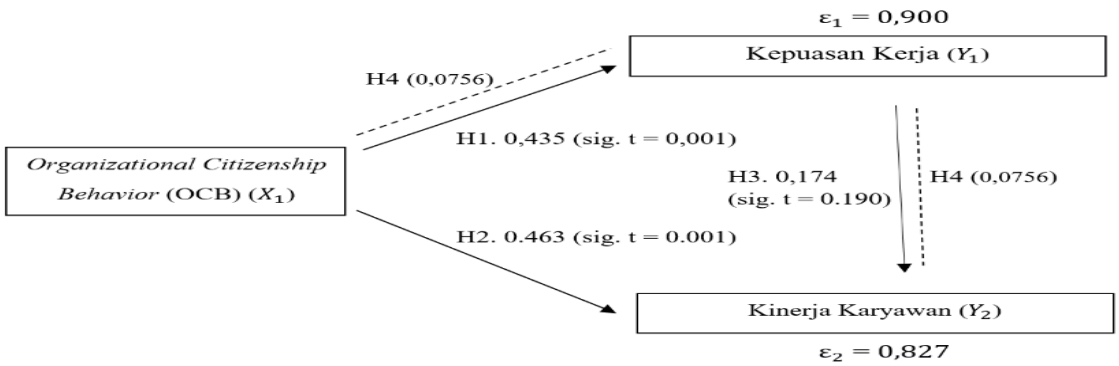
Hasil menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 13,633, sedangkan koefisien regresi OCB sebesar 0,514 dengan signifikansi 0,001 < 0,05, yang berarti OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Persamaan Struktur 2

$$\boldsymbol{Y_2 = 11,685 + 0,382X_1 + 0,122Y_1}$$

Nilai konstanta sebesar 11,685, dengan koefisien regresi OCB 0,382 (Sig. 0,001) dan Kepuasan Kerja 0,122 (Sig. 0,190). Hal ini menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa OCB memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan Kepuasan Kerja, serta berperan penting dalam menciptakan peningkatan kinerja di PT. Davindo Adi Pratama Sangatta Utara.

Analisis Jalur (Path Analysis)



Gambar 1. Model Analisis Jalur Keseluruhan

Persamaan Struktur 1

$$Y_1 = 0,435X_1 + 0,900\, e_1$$

Persamaan Struktur 2

$$Y_2 = 0.463\, X_1 + 0.174\, Y_1 + 0,827\, e_2$$

Tabel 3. Ringkasan Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

Hubungan Antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
X1 terhadap Y1	0,435	-	0,435
X1 terhadap Y2	0,463	-	0,465
Y1 terhadap Y2	0,174	-	0,174
X1 terhadap Y2 melalui Y1	0,463	0,435 × 0,174 = 0,0756	0,463 + (0,435 × 0,174) = 0,5386

Berdasarkan hasil analisis jalur pada gambar dan tabel di atas, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien 0,435, dan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,463. Sementara itu, Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 0,174. Pengaruh tidak langsung OCB terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebesar 0,0756, sehingga total pengaruhnya menjadi 0,5386. Hasil ini menunjukkan bahwa OCB berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan tersebut.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Pengaruh OCB terhadap Kepuasan Kerja Uji F Struktur 1

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.502	1	108.502	11.668	.001b
	Residual	464.940	50	9.299		
	Total	573.442	51			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y_1)
b. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behaviour (X_1)

Berdasarkan hasil analisis, nilai Fhitung > Ftabel dan nilai signifikansi < 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel independen Organizational Citizenship Behaviour (X_1) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y_1) pada PT Davindo Adi Pratama.

Tabel 5. Analisis Pengaruh OCB terhadap Kepuasan Kerja Uji F Struktur 2

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.516	2	1.758	11.271	.000b
	Residual	7.643	49	.156		
	Total	11.159	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y_2)
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Y_1), Organizational Citizenship Behaviour (X_1)

Dapat disimpulkan bahwa variabel independen Organizational Citizenship Behaviour (X_1) dan Kepuasan Kerja (Y_1) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y_2) pada PT Davindo Adi Pratama.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Syarat uji t adalah jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen; sebaliknya, jika Sig. > 0,05, maka pengaruhnya tidak signifikan. Berikut hasil uji t disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Pengaruh OCB terhadap Kepuasan Kerja Uji t Struktur 1

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1(Constant)	2.272	.495		4.591	.000		
Organizational Citizenship Behaviour (X_1)	.428	.125	.435	3.416	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y_1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa Organizational Citizenship Behaviour (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) pada PT Davindo Adi Pratama untuk hipotesis 1.

Tabel 7. Hasil Analisis Pengaruh OCB, Kepuasan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan Uji t Struktur 2

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1(Constant)	2.337	.459		5.096	.000		
Organizational Citizenship Behaviour (X_1)	.382	.108	.463	3.526	.001	.811	1.233
Kepuasan Kerja (Y_1)	.146	.110	.174	1.329	.190	.811	1.233

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y_2)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa Organizational Citizenship Behaviour (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) pada PT Davindo Adi Pratama untuk hipotesi 2, Kepuasan Kerja (Y_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) pada PT Davindo Adi Pratama Sangatta Utara untuk hipotesis 3, dan Kepuasan Kerja tidak memediasi hubungan antara OCB dan Kinerja Karyawan pada PT Davindo Adi Pratama untuk hipotesis 4.

Pembahasan

Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behaviour (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Semakin tinggi perilaku sukarela seperti membantu rekan, disiplin, dan loyalitas, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. OCB menciptakan suasana kerja harmonis dan rasa memiliki terhadap organisasi. Temuan ini mendukung penelitian Anwar (2021) serta Bui et al. (2025) yang menyatakan bahwa OCB mampu memperkuat hubungan sosial dan meningkatkan kepuasan kerja melalui rasa dihargai dan kenyamanan dalam bekerja.

Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti perilaku sukarela seperti tanggung jawab, sportivitas, dan kepedulian dapat

meningkatkan efektivitas dan kerja sama tim. Karyawan yang memiliki semangat membantu tanpa pamrih lebih produktif dan berorientasi pada hasil. Hasil ini sejalan dengan Ariadi et al. (2023) dan Budur & Demir (2022) yang menegaskan bahwa OCB berperan dalam mendorong efisiensi, loyalitas, dan peningkatan hasil kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, rasa puas belum tentu meningkatkan kinerja secara langsung, karena faktor lain seperti motivasi, disiplin, dan dukungan organisasi turut berperan. Hasil ini konsisten dengan Egemen (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu berdampak langsung pada kinerja, serta Gazi et al. (2024) yang menambahkan bahwa kepuasan lebih berperan menjaga stabilitas dan loyalitas kerja jangka panjang.

Pengaruh Kepuasan Kerja sebagai Mediasi antara OCB terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak memediasi hubungan antara OCB dan Kinerja Karyawan. Meskipun arah pengaruhnya positif, hubungan tidak signifikan secara statistik. Kinerja di PT Davindo Adi Pratama lebih dipengaruhi oleh tanggung jawab moral dan loyalitas yang muncul dari OCB dibandingkan rasa puas terhadap pekerjaan. Temuan ini mendukung Suryadinata & Mashyuni (2023) serta Aggarwal (2024) yang menyatakan bahwa pengaruh mediasi kepuasan kerja lemah ketika motivasi kerja langsung didorong oleh nilai-nilai OCB.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Organizational Citizenship Behaviour (OCB) memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan di PT Davindo Adi Pratama. Pertama, Organizational Citizenship Behaviour (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1), yang berarti semakin tinggi perilaku kewargaan organisasi, semakin meningkat pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Kedua, Organizational Citizenship Behaviour (X_1) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2), menunjukkan bahwa perilaku OCB secara langsung mampu mendorong peningkatan kinerja. Ketiga, Kepuasan Kerja (Y_1) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2), yang berarti meskipun arah hubungannya positif, kontribusinya terhadap peningkatan kinerja belum cukup kuat. Keempat, Kepuasan Kerja (Y_1) tidak memediasi hubungan antara Organizational Citizenship Behaviour (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y_2), yang menandakan bahwa peningkatan kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh tanggung jawab, loyalitas, dan inisiatif yang tercermin dari perilaku OCB dibandingkan oleh tingkat kepuasan kerja itu sendiri. Dengan demikian, perilaku OCB menjadi faktor dominan dalam mendorong kinerja optimal di lingkungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Aggarwal, S. (2024). Impact of dimensions of organisational culture on employee satisfaction and performance level in select organisations. IIMB Management Review, 36(3), 230–238. https://doi.org/10.1016/j.iimb.2024.07.001

Anwar, A. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Juripol, 4(1), 35–46. https://doi.org/10.33395/juripol.v4i1.10963

Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee "Citizenship." Academy of Management Journal, 26(4), 587–595. https://doi.org/10.5465/255908

Bies, R. J., & Organ, D. W. (1989). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. The Academy of Management Review, 14(2), 294. https://doi.org/10.2307/258426

Bolino, M. C., Kelemen, T. K., & Matthews, S. H. (2021). Working 9-to-5? A review of research on nonstandard work schedules. Journal of Organizational Behavior, 42(2), 188–211. https://doi.org/10.1002/job.2440

Budur, T., & Demir, A. (2022). The Relationship Between Transformational Leadership and Employee Performance: Mediating Effects of Organizational Citizenship Behaviors. Iranian Journal of Management Studies, 15(4), 899–921. https://doi.org/10.22059/IJMS.2022.325482.674598

Dessler, G. (2014). Fundamentals of Human Resource Management Gary Dessler. Human Resource Management, November, 486.

Djatola, H. R., & Hilal, N. (2022). Peran Keinginan Keluar Sebagai Moderasi ; Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Asuransi Amanah. JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis, 4(2), 168. https://doi.org/10.47201/jamin.v4i2.98

Dorta-Afonso, D., Romero-Domínguez, L., & Benítez-Núñez, C. (2023). It's worth it! High performance work systems for employee job satisfaction: The mediational role of burnout. International Journal of Hospitality Management, 108(October 2022). https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103364

Egemen, M. (2024). Assessing the individual effects of different job satisfaction facets on the job performance of qualified employees in the unique conditions of the construction industry. Ain Shams Engineering Journal, 15(7), 102789. https://doi.org/10.1016/j.asej.2024.102789

Gazi, M. A. I., Yusof, M. F., Islam, M. A., Amin, M. Bin, & Senathirajah, A. R. bin S. (2024). Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 10(4), 100427. https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100427

Halimah, Darka, & Saputra, A. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Interna Kawan Setia Karawang Jawa Barat. Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran, 7, 15631–15640. https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i4.36788

Hidayat, W. G. P. A., & Tannady, H. (2023). Analysis of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Variables, Work Stress, Work Communication, Work Climate Affecting Employee Performance and Turnover Intention at PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Gresik. International Journal of Science, Technology & Management, 4(3), 688–696. https://doi.org/10.46729/ijstm.v4i3.834

Jihad, R., Qamaruddin, M. Y., Nadirah, A., & Junaidi. (2024). The Influence Of Self-Efficacy And Job Satisfaction On Career Development Through Organizational Citizenship Behavior. International Journal of Entrepreneurship and Management Practices (IJEMP), 7(27), 189–206. https://doi.org/10.35631/IJEMP.727015

Liu, Y. Z., & Wang, Y. J. (2021). Self-control and organizational citizenship behavior: The role of vocational delay of gratification and job satisfaction. Work, 68(3), 797–806. https://doi.org/10.3233/wor-203413

Liu, Z., Chen, C., Cui, H., & Hu, Y. (2023). The relationship between nurses' social network degree centrality and organizational citizenship behavior: The multiple mediating effects of job satisfaction and work engagement. Heliyon, 9(9), e19612. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19612

Locke, E. A. (1979). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In Handbook of Industrial and Organizational Psychology (Dunnette, Vol. 1).

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2014). Human Resource Management (12th ed.). THOMSON SOUTH-WESTERN. http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/104225870002500103

Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). Human Resource Management, Global Edition. In Pearson Education Limited. http://80.82.78.13/get.php?md5=1e50ce6ce17857b2fc907fce76c60f57&key=D0JLX65VTU0MIMFO&mirr=1

Noori, N. J., & Wazir, I. (2025). The Importance and Necessity of Maintaining Human Resources. IntegratedJournal for Research in Arts and Humanities, 5(1), 17–23.

Organ, D. W., & Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. Journal of Social Psychology, 135(3), 339–350. https://doi.org/10.1080/00224545.1995.9713963

Pradnyawati, N. M. S., & Dewi Adnyani, I. G. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Job Insecurity Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 12(08), 1608. https://doi.org/10.24843/eeb.2023.v12.i08.p13

Putri, N. L. G., Tubastuvi, N., Santoso, S. B., & Wahyuni, S. (2024). Optimizing Employee Performance: The Role of Competence, Motivation, Knowledge, Work Environment, and Technology Utilization. AGREGAT: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 8(1), 57–72. https://doi.org/10.22236/agregat_vol8.i1/12878

Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Sánchez Limón, M. L., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. Heliyon, 8(11). https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (N. I. Sallama (ed.); 16th ed.). Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior. In Sustainability (Switzerland). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

Rohaida S, & Zainal M. (2022). The Mediating Role of Organizational Culture (OC)on the Relationship between OrganizationalCitizenship Behavior (OCB) and Innovative WorkBehavior (IWB) to Employee Performance (EP) inEducation Sector of MalaysiaGlobal Business and Management Research: An International Journal, 14(3s), 1022–1043. http://www.gbmrjournal.com/pdf/v14n3s/V14N3s-70.pdf

Soraya, M., Arman, S. A. F., Ahri, R. A., Alwi, M. K., & Samsualam. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai Klinik Kecantikan Marwayanti. Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal, 13(4), 1359–1370.

Suryadi, Y., & Foeh, J. E. (2022). Determinasi Kinerja Pegawai: Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Kepuasan Kerja, KomitmenOrganisasi, Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja DanBudaya Organisasi: (Suatu Kajian Studi LiteraturManajemen Sumberdaya Manusia). JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 3(6), 657–669. https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1098/671

Suryadinata, I. K. D., & Mashyuni, I. A. (2023). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Aparatur Desa Sibanggede Abiansemal Di Badung. … Kewirausahaan Dan Pariwisata, 3(2), 364–374. https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/2508%0Ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/2508/1481

Tafese Keltu, T. (2024). The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia. Heliyon, 10(8), e29821. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29821

Timpe, A. D. (1992). Seri Manajemen Sumber Daya Manusia :Kinerja / A. Dale Timpe. Elex Media Komputindo.

Widyawati, D. A., Putra, I. B. U., & Amerta, I. M. S. (2024). The Rolef Organizational Citizenship Behavior in Mediating the Influence of Transformational Leadership and Job Satisfaction on the Performance Of PT Employees. Safari Wonder Bali in Gianyar District. International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science, 5(3), 617–631.

Yating, L., Anuar bin Arshad, M., & Mengjiao, Z. (2024). A Review of the Impact of Motivational Factors on Employee Performance. International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences, 13(1), 184–193. https://doi.org/10.6007/ijarems/v13-i1/20756