

# **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT. MUTIARA BUSANA INDAH TEGAL**

**Dwi Febri Agustiani<sup>1</sup>, Asrofi Langgeng Noermansyah<sup>2</sup>, Mohammad Alfian<sup>3</sup>**  
<sup>1,2,3</sup> Program Studi D-III Akuntansi Politeknik Harapan Bersama  
Korespondensi email: dwifebriagustiani@gmail.com

## **Abstrak**

*Organizational citizenship behavior* adalah bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner. Teknik analisis data adalah kuantitatif dengan Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas), Analisis Statistik Deskriptif, Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F) dan Koefisien Determinasi. Hasil perhitungan dengan uji F diperoleh nilai Fhitung 29,906 dengan Ftabel 2,37. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal. Kesimpulan ada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal.

**Kata kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior.**

## **THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON EMPLOYEES OF PT. MUTIARA BUSANA INDAH TEGAL**

### **Abstract**

*Organizational citizenship behavior* is a form of behavior that is an individual choice and initiative, not related to the organization's formal reward system but in aggregate increases the organizational effectiveness. The purpose of this research was to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment on *organizational citizenship behavior* on employees of PT. Mutiara Busana Indah Tegal. The data was analyzed quantitatively with Classical Assumption Test (Normality Test, multicollinearity, and heteroscedasticity), Descriptive Statistical Analysis, Multiple Linear Regression, Hypothesis Testing (T test and F test) and the Coefficient of Determination. The result of the calculation with the F test obtained that the value of Fcount is 29,906 with Ftabel 2,37. So  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, which means that there is a significant influence between the influence of job satisfaction and organizational commitment on *organizational citizenship behavior* on employees of PT. Mutiara Busana Indah Tegal.

**Key words: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior.**

## PENDAHULUAN

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang mau melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Menurut Robbin dan Judge (dalam Darmawati, 2013:11) *organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan. *Organizational citizenship behavior (OCB)* timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi. Menurut Robbins (dalam Sulistyawati, 2018:142) kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu/tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Kepuasan kerja dari karyawan merupakan salah satu aspek yang sangat fundamental untuk mengoptimalkan potensi dan kontribusi karyawan terhadap organisasi atau perusahaan serta mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Kepuasan kerja mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior* karena karyawan yang puas akan memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerja, dan menunjukkan kinerja yang melampaui perkiraan normal.

Kepuasan kerja pada karyawan cenderung akan memberikan pengaruh tidak hanya kepada kinerja, tetapi juga komitmen karyawan terhadap perusahaan atau disebut sebagai komitmen organisasi. Menurut Sahertian dan Soetjipto (dalam Putrana, et al., 2016:2) komitmen terhadap organisasi atau perusahaan dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah

cenderung kurang optimal dalam bekerja dan berpotensi besar untuk meninggalkan perusahaan. Sementara itu, karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

PT. Mutiara Busana Indah Tegal merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi. PT. Mutiara Busana Indah Tegal memproduksi baju dan celana merek H&M, K-Mart dan JC Penny. Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan di PT. Mutiara Busana Indah Tegal, diketahui bahwa permasalahan yang dianggap sering muncul yaitu kurangnya kepuasan kerja dan kurangnya komitmen organisasi yang menyebabkan rendahnya *organizational citizenship behavior* pada diri karyawan. Kurangnya kepuasan kerja pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal ini disebabkan karena sering telatnya pembayaran gaji karyawan, tidak puas dengan sikap atasan, tidak puas dengan keputusan organisasi atau perusahaan yang terlalu menekan karyawan, rekan kerja yang malas saat bekerja, minimnya promosi jabatan dan jam kerja yang sering melebihi jam kerja normal. Sedangkan kurangnya komitmen organisasi pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal disebabkan karena kurang nyamannya karyawan terhadap lingkungan kerja dan peraturan-peraturan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan antara variabel bebas (independen variabel) yaitu variabel kepuasan kerja, variabel komitmen organisasi dan

variabel terikat (dependen variabel) yaitu variabel *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Serta penelitian korelasional, yaitu penelitian yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan atau tidak, dan seberapa besar hubungan itu serta bagaimana arah hubungan tersebut (Sugiyono dalam Putrana, et al., 2016:8).

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis (Uji T dan Uji F) dan koefisien determinasi.

### Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama 4 bulan terhitung dari bulan Maret 2021 sampai Juni 2021. Lokasi penelitian ini bertempat pada PT. Mutiara Busana Indah Tegal yang beralamat di Jalan Raya Tegal-Pemalang KM 10, Desa Maribaya Kecamatan Kramat Kabupaten Tegal.

### Populasi-Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Mutiara Busana Indah Tegal yaitu sebanyak 400 orang. Penentuan besarnya ukuran sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N (Moe)^2}$$

dimana :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi

Moe : *Margin of error* merupakan tingkat kesalahan maksimal yang masih dapat ditoleransi sebesar 10%

$$n = \frac{400}{1 + 400 (10\%)^2}$$

n = 80 responden

Sehingga, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 80 responden.

### Prosedur

Metode penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden (karyawan bagian produksi PT. Mutiara Busana Indah Tegal), setelah diperoleh data hasil pengisian kuesioner, selanjutnya dilakukan pengujian instrumen penelitian dengan (uji validitas dan uji reliabilitas) menggunakan *SPSS V. 22*, setelah diperoleh hasil uji yang valid dan reliabel langkah selanjutnya adalah melakukan uji asumsi klasik, uji hipotesis, regresi linear berganda dan koefisien determinasi menggunakan *SPSS V.22*. Hasil masing-masing uji dianalisis yang kemudian diperoleh hasil penelitian.

### Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Data primer dalam penelitian ini berupa hasil wawancara, dan hasil pengisian kuesioner oleh responden (karyawan bagian produksi PT. Mutiara Busana Indah Tegal). Dan data sekunder dalam penelitian ini berupa jurnal, artikel, situs di internet yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, serta data jumlah karyawan bagian produksi yang didapatkan dari PT. Mutiara Busana Indah Tegal.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa observasi, wawancara, kuesioner, studi pustaka dan dokumentasi.

### Teknik Analisis Data

Peneliti menggunakan metode analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, analisis statistik deskriptif, uji hipotesis, dan koefisien determinasi dengan bantuan aplikasi SPSS V.22.

## HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal adalah sebagai berikut :

### Deskripsi Karakteristik Responden

Hasil uji statistik deskriptif dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif Kategori Jenis Kelamin**

		jenis_kelamin			
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	20	25.0	25.0	25.0
	Perempuan	60	75.0	75.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : data primer 2021

**Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif Kategori Umur**

		umur			
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	6	7.5	7.5	7.5
	20-25	71	88.8	88.8	96.3
	>25	3	3.8	3.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : data primer 2021

**Tabel 3. Hasil Uji Statistik Deskriptif Kategori Lama Bekerja**

		lama_bekerja			
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	11	13.8	13.8	13.8
	1-2 tahun	49	61.3	61.3	75.0
	>2 tahun	20	25.0	25.0	100.0

Total	80	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Sumber : data primer 2021

Sehingga dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, yaitu 60 orang atau 70%.
- 2) Mayoritas umur responden dalam penelitian ini antara 20-25 tahun, yaitu sebanyak 71 orang atau 88,8%.
- 3) Lama bekerja mayoritas responden dalam penelitian ini antara 1-2 tahun, yaitu sebanyak 49 orang atau 61,3%.

### Uji Validitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

No	Nama Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	XI.1	0.672	0.185	Valid
2	X1.2	0.645	0.185	Valid
3	X1.3	0.606	0.185	Valid
4	X1.4	0.483	0.185	Valid
5	X1.5	0.355	0.185	Valid
6	X1.6	0.747	0.185	Valid
7	X1.7	0.728	0.185	Valid
8	X1.8	0.705	0.185	Valid
9	X2.1	0.788	0.185	Valid
10	X2.2	0.769	0.185	Valid
11	X2.3	0.717	0.185	Valid
12	X2.4	0.689	0.185	Valid
13	Y1	0.663	0.185	Valid
14	Y2	0.665	0.185	Valid
15	Y3	0.730	0.185	Valid
16	Y4	0.691	0.185	Valid
17	Y5	0.479	0.185	Valid
18	Y6	0.619	0.185	Valid
19	Y7	0.727	0.185	Valid
20	Y8	0.651	0.185	Valid

21	Y9	0.650	0.185	Valid
22	Y10	0.825	0.185	Valid
23	Y11	0.724	0.185	Valid
24	Y12	0.345	0.185	Valid
25	Y13	0.698	0.185	Valid
26	Y14	0.588	0.185	Valid

Sumber : Data primer 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior (OCB)* valid.

### Uji Realibilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas**

No	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0,769	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	0,726	Reliabel
3	OCB	0,893	Reliabel

Sumber : data primer 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner penelitian ini reliabel, dan memiliki tingkat keandalan yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan dalam analisis pada penelitian ini.

### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Standardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98726063
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.084
	Negative	-.053

Test Statistic	.084
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : data primer 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1 (Constant)	.000		
kepuasan_kerja	.000	.726	1.377
komitmen_organisasi	.022	.726	1.377

a. Dependent Variable: ocb

Sumber : Data primer 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	6.696	3.023		2.215	.030
kepuasan_kerja	.032	.111	.038	.287	.775
komitmen_organisasi	-.285	.206	-.182	-1.380	.172

a. Dependent Variable: abres

Sumber : Data primer 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

### Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	17.901	4.802		3.728	.000
kepuasan_kerja	.890	.176	.507	5.055	.000
komitmen_organisasi	.767	.328	.235	2.340	.022

a. Dependent Variable: ocb  
Sumber : Data primer 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan  $Y = 17,901 + 0,890X_1 + 0,767X_2$ .

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 17,901 yang menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja dan komitmen organisasai sebesar 0 satuan maka *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar 17,901 satuan.
- 2) Nilai koefisien  $\beta_1$  sebesar 0,890 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan dapat menyebabkan penurunan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar 0,890 satuan.
- 3) Nilai koefisien  $\beta_2$  sebesar 0,767 menunjukkan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi 1 satuan dapat menyebabkan penurunan *organizational*

*citizenship behavior (OCB)* sebesar 0,767 satuan.

### Uji T

Hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

**Tabel 9. Tabel Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	17.901	4.802		3.728	.000
kepuasan_kerja	.890	.176	.507	5.055	.000
komitmen_organisasi	.767	.328	.235	2.340	.022

a. Dependent Variable: ocb  
Sumber : Data primer 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*.

### Uji F

Hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 10. Tabel Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1376.772	2	688.386	29.906	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1772.428	77	23.019		
	Total	3149.200	79			

a. Dependent Variable: ocb  
b. Predictors: (Constant), komitmen\_organisasi, kepuasan\_kerja  
Sumber : Data primer 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*.

### Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 11. Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 <sup>a</sup>	.437	.423	4.798

a. Predictors: (Constant), komitmen\_organisasi, kepuasan\_kerja

b. Dependent Variable: ocb

Sumber : data primer 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 42,3%, selebihnya 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

### PEMBAHASAN

Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung pada variabel kepuasan kerja sebesar 5,055 > t tabel 1,664 dan nilai sig. variabel kepuasan kerja sebesar 0,000 < nilai alpha 0,10. Dengan demikian, apabila perusahaan menjamin kepuasan kerja karyawan dengan cara membayar gaji karyawan tepat waktu, pemberian gaji dan bonus

sesuai dengan kinerja karyawan, sering diadakannya promosi jabatan, jam kerja tidak melebihi jam kerja normal, perusahaan tidak terlalu menekan karyawan, atasan mengayomi bawahannya dan rekan kerja mudah untuk diajak bekerja sama maka akan mempengaruhi terbentuknya sikap *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Sikap *organizational citizenship behavior* karyawan muncul karena karyawan merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan dari hasil kerjanya. Karena, karyawan yang merasa puas dengan hasil yang mereka dapatkan dari bekerja diperusahaan, karyawan akan mau bekerja lebih untuk perusahaan sebagai tanda balas jasa untuk perusahaan.

#### 2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung pada variabel komitmen organisasi sebesar 2,340 > t tabel 1,664 dan nilai sig. variabel komitmen organisasi sebesar 0,02 < nilai alpha 0,10. Dampak positif dari tingginya kepuasan kerja juga ada pada tingginya komitmen organisasi karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan lebih mencintai perusahaannya dan merasa terikat dengan perusahaan. Dengan demikian, karyawan akan menerapkan peningkatan upaya kerja keras demi perusahaan, menerima tujuan dan prinsip perusahaan, serta bangga terhadap perusahaan. Ketika karyawan sudah mau bekerja keras demi perusahaan, menerima tujuan dan prinsip perusahaan, serta bangga terhadap perusahaan, maka

karyawan akan mau bekerja lebih dari apa yang distandarkan (*organizational citizenship behavior*) untuk ikut memajukan perusahaan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar  $29,906 > F$  tabel 2,37 dan nilai sig. sebesar  $0,000 <$  nilai alpha 0,10. Dengan demikian, apabila karyawan memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi, maka akan mendorong munculnya sikap *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Karena, apabila kepuasan kerja yang diharapkan terpenuhi, didukung oleh komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan, maka karyawan akan memberikan timbal balik dengan selalu melakukan yang terbaik untuk kesuksesan organisasi.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal.
- 2) Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal.

- 3) Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

- 1) Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal karena berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Indikator dalam mengukur kepuasan kerja karyawan antara lain gaji, sikap atasan, promosi, pekerjaan itu sendiri, dan rekan kerja.
- 2) Perusahaan diharapkan dapat memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi setiap tahunnya dan pihak manajemen juga perlu membangun mindset karyawan yang sesuai dengan organisasi dan pelaksanaan proses internalisasi misi, visi, keyakinan dasar dan nilai-nilai dasar organisasi kedalam seluruh karyawan agar komitmen organisasi karyawan meningkat, karena berdasarkan hasil penelitian, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.
- 3) Untuk penelitian selanjutnya yang sejenis disarankan untuk menambah variabel lain seperti disiplin kerja dan budaya organisasi.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis sampaikan kepada PT. Mutiara Busana Indah Tegal yang telah memberikan izin untuk dijadikan objek penelitian.



## DAFTAR PUSTAKA

- Darmawati, Arum. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Laporan Penelitian. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta. 17 hal. (tidak dipublikasikan)
- Putrana, Yoga, Azis Fathoni, dan Moh Mukeri Warso. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang*. Laporan Penelitian. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pandanaran, Semarang. 13 hal. (tidak dipublikasikan)
- Sulistiyawati, N. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Hotel Berbintang Di Bali*. Laporan Penelitian. Program Studi Adminidtrasi Perhotelan, Sekolah Tinggi Pariwisata Bali, Bali. 13 hal. (tidak dipublikasikan)