

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN SATUAN KEAMANAN

Gusti Pandu Aminur Rashif, Nisa Rachmah Nur Anganthi
Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakara

Abstrak

Karyawan memiliki peran penting sebagai sumber keunggulan kompetitif perusahaan. Satuan pengamanan (satpam) memiliki peran vital dalam menjaga keamanan dan ketertiban organisasi, serta melindungi aset perusahaan dan karyawan. Organizational Citizenship Behavior (OCB), yang merupakan perilaku yang mengutamakan kepentingan orang lain dan mendukung efektivitas organisasi, dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan dan loyalitas terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas kerja, dan OCB pada karyawan satpam. Data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat OCB yang rendah. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan OCB karyawan satpam dibuktikan dengan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan hasil F sebesar 16.230, angka ini menunjukkan lebih dari angka pada F tabel 10 ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$) yang artinya antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja terdapat hubungan yang signifikan OCB. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti bahwa meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas kerja dapat berkontribusi pada peningkatan OCB, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi.

Kata kunci: *organizational citizenship behaviour*, lingkungan kerja, motivasi kerja

Abstract

Employees have an important role as a source of competitive advantage for the company. Security units (security guards) have a vital role in maintaining organizational security and order, as well as protecting company assets and employees. Organizational Citizenship Behavior (OCB), which is behavior that prioritizes the interests of others and supports organizational effectiveness, is influenced by employee job satisfaction and loyalty to the company where they work. This research aims to determine the relationship between job satisfaction, work environment, work loyalty, and OCB in security guard employees. Data obtained from previous research shows that the majority of employees have low levels of OCB. The research method used is quantitative research with a correlational approach. The results of the research show that there is a significant positive relationship between job satisfaction, work loyalty and OCB of security guard employees as proven by data analysis using multiple linear regression with an F result of 16,230, this figure shows more than the figure in F table 10 ($F_{count} > F_{table}$) and a significance value of 0.000 ($p < 0.01$) which means that between job satisfaction and job loyalty there is a significant relationship with OCB. Thus, this research provides evidence that increasing job satisfaction and job loyalty can contribute to increasing OCB, which in turn can improve organizational performance and productivity.

Key words: organizational citizenship behavior, job satisfaction, work loyalty

1. PENDAHULUAN

Karyawan yang berkompeten dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan namun karyawan yang kurang berkompeten dapat menyebabkan perusahaan yang sudah berkembang menjadi kurang maksimal dalam mencapai tujuannya. Sesuai dengan disampaikan diatas ini, kesejahteraan karyawan dan loyalitas kerja menjadi faktor kunci yang memengaruhi kinerja organisasi. Satuan pengamanan (satpam) Marlina (2021) memiliki peran vital dalam menjaga keamanan dan ketertiban organisasi, mereka bertanggung jawab untuk melindungi aset perusahaan dan melayani kebutuhan keamanan para karyawan. Meutia & Husada (2019) mengemukakan melalui pemanfaatan SDM yang efisien dan efektif, perusahaan akan mampu bertahan dalam meraih kesuksesan dalam terminologi kata disebut sebagai *Organizational citizenship behavior* (OCB)

Kompasiana.com menuliskan, berdasarkan studi yang dilakukan oleh lembaga penelitian di Indonesia terhadap pekerja di sektor industri pada tahun 2021, banyak pekerja yang tidak menunjukkan perilaku peran ekstra di tempat kerja. 23,3 persen memiliki *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) tinggi, 16,6 persen memiliki *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sedang, dan sisanya 60,1 persen memiliki *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang rendah. Berdasarkan survei pendahuluan terhadap 30 guru di 8 (delapan) SMK di Kabupaten Bogor, diketahui bahwa 41,7% guru tidak ideal dalam membantu rekan kerja (*Altruism*), Terdapat 36,7% guru yang belum memiliki sikap optimal terhadap pencegahan masalah (*Courtesy*), Terdapat 35% guru yang tidak memiliki sikap ideal di atas standar minimal (*Conscientiousness*), 40% guru belum optimal dalam hal toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal (*Sportmanship*), 35% guru belum memberikan kontribusi yang optimal bagi keberhasilan organisasi atau (*Civic Virtue*)

Penelitian preliminary yang dilakukan pada tanggal 26 Juli 2023 terhadap pimpinan satpam DAS dan karyawan satpam AS, FA, JP, dan NW pada tanggal 5 Juli 2023 di UMS mengungkapkan adanya fenomena *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Fenomena ini mencakup tindakan seperti menjaga nama baik universitas Muhammadiyah Surakarta selama bertugas di dalam dan di luar lingkungan kampus, memberikan bantuan atau dukungan kepada rekan kerja yang sedang kesulitan, menyumbangkan ide atau gagasan untuk meningkatkan proses atau kinerja organisasi, mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas-tugas yang tidak termasuk dalam tanggung jawab utama, serta berpartisipasi aktif dalam acara sosial atau kegiatan yang diadakan oleh organisasi. Meskipun dampaknya mungkin tidak sekuat perilaku yang merugikan atau kontraproduktif yang ada di lingkungan satpam UMS, dampak negatif dari rendahnya OCB termasuk produktivitas yang rendah, moral dan motivasi karyawan yang rendah, kualitas hubungan antar-karyawan yang rendah,

citra perusahaan yang rendah, serta kurangnya inovasi dan pembelajaran organisasi. Dampak-dampak ini dapat menghambat pertumbuhan dan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

Pimpinan satpam telah melakukan upaya untuk meningkatkan tingkat OCB, seperti menyesuaikan beban kerja dengan imbalan yang diberikan, namun hasilnya belum maksimal. Oleh karena itu, peningkatan OCB menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia dan budaya kerja organisasi. Berdasarkan data ini, peneliti berencana untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB),

Organizational Citizenship Behaviour (OCB), perilaku individu atau kelompok yang dilakukan atas inisiatif sendiri dan tidak secara langsung diatur dalam kekhususan pekerjaan resmi, yang akan meningkatkan efektivitas perusahaan (Organ *et al.*, 2006). Namun menurut Purwanto & Ardi (2020) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan kontribusi yang melebihi daripada tuntutan perannya dan tidak mendapatkan penghargaan. Berdasarkan definisi *Organizational citizenship behavior* (OCB) di atas, dapat ditarik beberapa pokok pikiran penting mengenai *Organizational citizenship behavior* (OCB), atau *Organizational Citizenship Behavior*, adalah tindakan sukarela, spontan, dan tidak diarahkan secara formal yang dilakukan oleh karyawan untuk kepentingan orang lain seperti rekan kerja, kelompok, atau organisasi.

Dampak menguntungkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada efektivitas organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut: 1.OCB dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja dan atasan. 2.OCB digunakan untuk meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya organisasi yang digunakan untuk tujuan produktif. 3.OCB efektif untuk menurunkan persyaratan sumber daya organisasi yang diperlukan untuk pemeliharaan staf. 4.OCB dapat digunakan untuk mengoordinasikan operasi secara efektif antara anggota dan kelompok kerja. 5. OCB menciptakan gagasan bahwa perusahaan adalah tempat kerja yang diinginkan, yang dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia yang dapat dipercaya. 6.OCB juga dapat meningkatkan stabilitas organisasi. 7.OCB membantu perusahaan beradaptasi dengan perubahan lingkungan pasarnya.Selain itu, menurut Chahal dan Mehta (2019), OCB juga dapat memiliki efek positif terhadap kinerja organisasi dengan mengurangi tingkat absensi, pergantian karyawan, stres psikologis, serta meningkatkan kepuasan karyawan dan konsumen

Aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki lima dimensi menurut Organ (2005), yaitu:1. Altruism: Perilaku, sikap, atau naluri karyawan untuk memperhatikan dan mengutamakan kepentingan orang atau karyawan lain.2. Ketelitian (*Conscientiousness*): Perilaku

yang ditunjukkan dengan sifat berhati-hati. 3. Sikap Sportif (Sportsmanship): Perilaku yang memberikan keadilan dan kejujuran terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi. 4. Kebajikan (Courtesy): Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. 5. Kepedulian (Civic Virtue): Perilaku yang mengindikasikan kepedulian pada kehidupan organisasi, seperti mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan perbaikan operasi atau prosedur organisasi, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi.

Organizational citizenship behavior (OCB) dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja, karyawan sebagai penentu dalam *Organizational citizenship behavior* (OCB) ini. Karyawan yang dapat berbicara positif terkait dengan organisasi, membantu yang lain dan bahkan bisa melebihi dari ekspektasi yang diharapkan adalah karyawan yang merasa puas Robbins dan Judge (2008). (Robbin & Judge,2008). Brenda et al. (2005) mengemukakan bahwa secara umum faktor Organizational citizenship behavior (OCB) merujuk pada 3 elemen utama yaitu, kepatuhan (obedience), loyalitas (loyalty), dan partisipasi. Titisari (2014), berpendapat bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja yang melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, mencerminkan rasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Hal ini melibatkan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja bisa muncul dalam pekerjaan itu sendiri maupun di luar pekerjaan. Menurut Suniantara (2023), kepuasan kerja terkait dengan emosi yang muncul saat karyawan memandang aspek-aspek pekerjaan mereka, termasuk pujian atas hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan lingkungan kerja. Sementara itu, menurut Robbins dan Judge (2013), kepuasan kerja terjadi ketika ada kesesuaian antara ganjaran yang diterima oleh seorang pekerja dengan apa yang mereka harapkan menerima. Dengan kata lain, kepuasan kerja timbul saat kemampuan, keterampilan, dan harapan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan ini dapat menghasilkan hasil optimal dalam hubungan antara individu dan lingkungan kerjanya, yang berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Aspek kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. (1) pekerjaan itu sendiri (*work it self*) Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan

pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. (2) atasan (*supervision*) Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai sosok ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya. (3) teman sekerja (*workers*) Merupakan aspek yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. (4) promosi (*promotion*) Merupakan aspek yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. (5) gaji/upah (*pay*) Merupakan aspek pemenuhan kebutuhan hidup pegawai pada perusahaan atau organisasi yang dianggap layak atau tidak (Luthans 2006).

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dapat dibagi menjadi empat kategori menurut As'ad (2004): 1. Faktor Psikologis: Ini mencakup aspek-aspek kejiwaan pegawai seperti minat, ketentraman kerja, sikap terhadap pekerjaan, dan perasaan kerja. 2. Faktor Fisik: Terkait dengan lingkungan kerja fisik dan kondisi fisik pegawai, termasuk jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, dan kesehatan pegawai. 3. Faktor Finansial: Melibatkan jaminan dan kesejahteraan pegawai, termasuk sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan elemen-elemen lain yang terkait dengan kompensasi. 4. Faktor Sosial: Terkait dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan, dengan atasan, maupun dengan karyawan yang memiliki jenis pekerjaan yang berbeda. Semua faktor-faktor ini berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja pegawai di tempat kerja.

Loyalitas kerja adalah hubungan aktif antara individu atau bawahan dengan atasan, di mana individu bersedia memberikan pelayanan terbaik kepada atasan atau perusahaan. Loyalitas ini mencakup kesediaan karyawan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, loyalitas juga mencakup penyimpanan rahasia perusahaan dan menghindari tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama karyawan masih bekerja di sana. Loyalitas terhadap perusahaan dapat diidentifikasi sebagai sikap dan perilaku. Sikap loyalitas kerja mencakup keinginan karyawan untuk bekerja dengan baik dan berusaha sebaik mungkin di tempat kerja. Sementara perilaku loyalitas melibatkan pengambilan keputusan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan jika mereka tidak melakukan kesalahan yang serius. Secara keseluruhan, loyalitas kerja mencerminkan sikap rela berbuat di luar batas kewajaran, berkorban waktu demi orang lain, dan kesiapan untuk melindungi serta menjaga citra baik individu atau organisasi.

Loyalitas memiliki beberapa aspek menurut Yee et al. (2010), indikator tersebut antara lain: 1) Niat untuk tinggal, Niat untuk tinggal didefinisikan sebagai niat karyawan untuk tetap dalam hubungan kerja saat ini dengan atasan mereka saat ini dalam jangka panjang 2) Kemauan untuk

melakukan pekerjaan ekstra, Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada perilaku anggota organisasi yang bersedia melakukan pekerjaan melebihi tugas pokok yang seharusnya. 3) Rasa memiliki, Rasa memiliki merupakan ekspresi jiwa yang penting dalam kehidupan seseorang. 4) Keinginan untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian, kontribusi, dan kepedulian.

Selanjutnya menurut menurut Pramana (2018) faktor faktor yang mempengaruhi loyalitas sebagai berikut : 1. Pemberian gaji yang cukup, perhatian terhadap kebutuhan sosial dan rohani, harga diri, perasaan aman serta fasilitas yang menyenangkan yang terarah pada perasaan senang atau puas, serta pemberian bonus. 2. Pemberian tunjangan pensiun dengan mewajibkan karyawan untuk menyisihkan sebagian penghasilan 3. Pemberian insentif Perusahaan akan memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan prestasi kerja yang lebih. 4. Imbalan/kompensasi Sistem pemberian imbalan (kompensasi) adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. 5. Kepuasan kerja Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas adalah kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja berhubungan positif dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung melakukan tindakan positif dan membantu organisasi, seperti membantu rekan kerja tanpa rasa keterpaksaan. Penelitian oleh Yuliani dan Katim (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, yang berarti karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan tingkat OCB yang lebih tinggi. Dalam konteks ini, kepuasan kerja dapat mendorong perilaku konstruktif dan berkontribusi positif bagi organisasi.

Loyalitas kerja berkaitan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB), di mana loyalitas kerja mencerminkan hubungan individu dengan organisasinya. Ketika karyawan memiliki loyalitas kerja yang tinggi, mereka memiliki keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta merasa memiliki organisasi. Hal ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan tanggung jawab dan usaha yang sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi. Loyalitas kerja yang tinggi dapat menghasilkan rasa memiliki terhadap organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan mengurangi perilaku disfungsional di dalam organisasi.

Penelitian oleh Yuliani dan Katim (2017) menunjukkan bahwa loyalitas kerja memiliki hubungan positif dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Organ (2005) juga mengamati bahwa semakin tinggi tingkat loyalitas kerja terhadap organisasi, semakin besar kecenderungan karyawan untuk berperilaku melebihi tuntutan tugas yang dimilikinya. Dengan kata lain, loyalitas

kerja dapat mendorong karyawan untuk terlibat dalam OCB. Jadi, loyalitas kerja memiliki peran penting dalam membentuk OCB di dalam suatu organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Satpam UMS. Sasaran penelitian ini adalah area yang belum banyak diteliti, yaitu karyawan satpam, sehingga dapat menghasilkan kontribusi penting dalam pemahaman mengenai perilaku karyawan satpam. Rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup tiga pertanyaan utama : (1) Apakah kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan satpam UMS (2) Apakah lingkungan kerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan satpam UMS (3) Apakah loyalitas kerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan satpam UMS.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui (1) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan satpam (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan satpam Dan (3) Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan satpam.

Berdasarkan dinamika hubungan teori antar variabel yang ada maka didapatkan hipotesis yakni, “terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada satpam ums ”. Hipotesis minor dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada satpam ums”. “Terdapat hubungtpam ums”. Hipotesis ini menyiratkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan satpam maka semakin tinggi tingkat *Organizational citizenship behavior* (OCB) tersebut dan semakin tinggi loyalitas kerja yang dimiliki karyawan satpamu maka semakin tinggi tingkat *Organizational citizenship behavior* (OCB) .

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat menjadi referensi dalam pengembangan teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan *Organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi yang dapat membantu bagi perusahaan dalam memberikan aturan dan keputusan, serta dapat apat menambah khasanah perpustakaan di kampus dengan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan dilakukan dikemudian hari.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Pendekatan ini digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel yang ada

berdasarkan koefisien korelasi. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji dan memvalidasi temuan, penelitian, dan teori yang telah ada sebelumnya. Penelitian ini melibatkan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2), sementara variabel terikatnya adalah Organizational Citizenship Behavior (OCB). Penelitian ini akan mengidentifikasi apakah ada hubungan antara kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan OCB pada karyawan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku karyawan yang melebihi tugas utama mereka dan memberikan manfaat bagi organisasi. Dalam penelitian ini, OCB diukur menggunakan lima dimensi yang diusulkan oleh Organ (2005), yaitu Altruism, Civic virtue, Conscientiousness, Courtesy, dan Sportsmanship. Skala penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi skor individu dalam skala OCB, semakin tinggi tingkat OCB yang dimilikinya, dan sebaliknya, semakin rendah skor individu, semakin rendah tingkat OCB yang dimilikinya.

Kepuasan kerja adalah ekspresi emosional positif atau perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diukur menggunakan lima aspek yang diusulkan oleh Luthans (2006), yaitu aspek pekerjaan itu sendiri, aspek gaji/imbalan, aspek promosi, aspek pengawasan, dan aspek rekan kerja. Skala penelitian menunjukkan bahwa skor tinggi dalam skala kepuasan kerja mengindikasikan tingkat kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaan, dan sebaliknya, skor rendah menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Loyalitas kerja mengacu pada kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan kepada individu atau lembaga, dengan rasa aman, memiliki, menjaga, melindungi, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dipercayakan. Dalam penelitian ini, loyalitas kerja juga memiliki beberapa dimensi yang mungkin diukur, tetapi tidak secara rinci dijelaskan dalam teks. Aspek menurut Yee et al. (2010), aspek tersebut antara lain: 1) Niat untuk tinggal 2) Kemauan untuk melakukan pekerjaan ekstra 3) Rasa memiliki 4) Keinginan untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab. Skala penelitian ini, jika individu mendapatkan skor tinggi dalam skala loyalitas kerja, maka mereka memiliki tingkat loyalitas kerja yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika individu mendapatkan skor rendah dalam skala loyalitas kerja, maka mereka memiliki tingkat loyalitas kerja yang rendah terhadap pekerjaan mereka.

Penelitian ini melibatkan subjek karyawan satpam di Universitas Muhammadiyah Surakarta, yang terdiri dari 111 karyawan yang dibagi menjadi karyawan tetap dan outsourcing. Mereka bekerja dalam 6 wilayah tugas yang berbeda di universitas tersebut. Setiap wilayah memiliki seorang

komandan regu yang dapat memengaruhi variabel dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode probability sampling dengan teknik area cluster random sampling (area sampling). Pengambilan sampel didasarkan pada area populasi yang telah ditetapkan, yaitu daerah kampus Universitas Muhammadiyah Surakarta yang akan di-cluster. Pemilihan tempat penelitian dilakukan secara acak melalui penggunaan random picker dari situs web <https://wheelofnames.com/>

Tabel 1. Struktur Wilayah Penugasan Satpam Satpam

No	Wilayah penugasan Satpam satpam	Jumlah
1.	Wilayah Kampus 1&2	45
2.	Wilayah Gedung Sitiwalidah UMS	23
3.	Wilyah Kampus 3 UMS	11
4.	Wilayah Kampus 4 & Edutorium UMS	19
5.	Wilayah RSGM	10
6.	Wilayah Pondok Sobron	2
	Total	110

Penelitian ini menggunakan metode pengambilan data melalui angket tertutup yang disebarakan melalui Google Form. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga skala, yaitu: 1. Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB). 2. Skala Lingkungan Kerja. 3. Skala Motivasi Kerja. Model skala Likert digunakan dalam alat ukur ini, di mana responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan tertulis. Skala Likert ini terdiri dari empat alternatif jawaban, yaitu: 4: "Sangat Sesuai" 3: "Sesuai" 2: "Tidak Sesuai" 1: "Sangat Tidak Sesuai". Responden memberikan penilaian dengan memberi skor pada setiap pernyataan, dan skor tersebut akan diinterpretasikan dalam analisis data penelitian (Azwar, 2018).

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis validitas isi dengan menggunakan rumus Aiken's V, yang melibatkan tiga orang penilai (rater) untuk menilai setiap aitem dalam instrumen penelitian. Mereka memberikan skor pada aitem dengan rentang skor 1 hingga 4. Validitas isi dinyatakan baik jika indeks validitas isi ($V \geq 0,75$), dan jika $V < 0,75$, maka aitem dianggap tidak valid. Setelah itu, analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda (Multiple Linear Regression). Regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan antara beberapa variabel independen (lingkungan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (organizational citizenship behavior). Analisis ini bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linear positif atau negatif antara variabel-variabel tersebut. Penggunaan perangkat lunak statistik SPSS versi 21

digunakan dalam analisis data ini. Teknik analisis ini membantu peneliti dalam menguji hubungan antara tiga variabel, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan organizational citizenship behavior, serta menentukan apakah hubungan tersebut bersifat positif atau negatif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan organizational citizenship behaviour (OCB) karyawan. Hal ini diperkuat oleh hasil analisis data yang menunjukkan bahwa nilai F dalam tabel analisis adalah 16,230, lebih tinggi dari angka F tabel yang sebesar 3,10 ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Selain itu, nilai signifikansi (p-value) adalah 0,000 ($p < 0,01$), yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap OCB karyawan.

Lebih lanjut, analisis korelasi antara kepuasan kerja dan OCB menunjukkan skor signifikansi sebesar 0,007 ($p < 0,01$) dan nilai r sebesar 0,263, yang mengindikasikan hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan OCB. Hal ini menegaskan bahwa hipotesis minor pertama dalam penelitian ini juga terbukti dan dapat diterima. Selanjutnya, korelasi antara loyalitas kerja dan OCB memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$) dan nilai r sebesar 0,493, yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara loyalitas kerja dan OCB. Ini juga mengkonfirmasi bahwa hipotesis minor kedua dalam penelitian ini diterima. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan OCB karyawan, dan semua hipotesis mayor dan minor dalam penelitian ini terbukti dan diterima.

Tabel 2. Uji Normalitas

variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	keterangan
Kepuasan kerja	0.316	Normal (lebih dari 0,05)
Loyalitas kerja	0.305	Normal (lebih dari 0,05)
ocb	0.058	Normal (lebih dari 0,05)

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah sebaran data dari setiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogram atau dilihat pada tabel signifikansi $p > 0,05$. Hasil uji

normalitas penelitian ini dapat dilihat pada Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual dimana titik-titik tidak menyebar dan mengikuti garis diagonal yang ada sehingga dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Selain itu, besarnya nilai signifikansi pada setiap variabel dibawah menunjukkan angka 0,316 untuk variabel kepuasan kerja, menunjukkan angka 0,305 untuk variabel loyalitas kerja, menunjukkan nilai 0,058 untuk variabel ocb yang dapat dikatakan jauh di atas angka 0,05 yang menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Tabel 3. Kategorisasi Variabel

Variabel	Kategorisasi	Rerata Empirik (RE)	Rerata Hipotetik (RH)
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	Cukup	60	61,65
Kepuasan Kerja	Tinggi	32,5	42,1
Loyalitas Kerja	Tinggi	50	55,16

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa: Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB): Mayoritas karyawan (90,8%) memberikan penilaian pada variabel OCB dalam kategori "cukup," sementara sebagian kecil memberikan penilaian "rendah" (2,3%) dan "tinggi" (1,1%). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat OCB yang cukup. Variabel Kepuasan Kerja: Mayoritas karyawan (56,3%) memberikan penilaian pada variabel kepuasan kerja dalam kategori "tinggi," diikuti oleh kategori "cukup" (33,3%) dan "rendah" (10,3%). Ini menandakan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Variabel Loyalitas Kerja: Mayoritas karyawan (65,5%) memberikan penilaian pada variabel loyalitas kerja dalam kategori "cukup," diikuti oleh kategori "tinggi" (32%) dan hanya sebagian kecil yang memberikan penilaian "sangat rendah" (1,1%). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat loyalitas kerja yang cukup. Hasil ini memberikan gambaran tentang persepsi karyawan terhadap variabel OCB, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja di dalam organisasi.

4. PENUTUP

Dalam penelitian ini, disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas kerja memiliki hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) karyawan Satpam Universitas Muhammadiyah Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi pula tingkat OCB karyawan, dan hal yang sama berlaku untuk loyalitas kerja. Ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dan diskresioner yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

Peneliti memberikan beberapa saran berdasarkan hasil penelitian ini. Pertama, Universitas Muhammadiyah Surakarta harus mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang sudah ada dengan

memperhatikan aspek-aspek seperti penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya, pemberian imbalan yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan, promosi berdasarkan prestasi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan memperhatikan hubungan antar karyawan. Kedua, karyawan Satpam diharapkan untuk meningkatkan loyalitas kerja mereka, terutama dalam hal niat untuk tinggal, kemauan untuk melakukan pekerjaan ekstra, rasa memiliki, dan keinginan untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab. Hal ini dapat meningkatkan semangat kerja dan kontribusi positif terhadap organisasi. Namun, penelitian ini juga memiliki keterbatasan, seperti hasil uji reliabilitas variabel OCB yang tergolong cukup, jumlah subjek yang kurang dari 100, dan kendala dalam metode pengambilan data menggunakan Google Form. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat memperbaiki aspek-aspek ini untuk menghasilkan hasil yang lebih valid dan representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, S., Entang, M., & Hidayat, R. (2023). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Arianto, K., Marlina, M., & Purba, N. (2021). The Role Of Police Personnel In Bank Security As A Certain Vital Object In Maintaining State Assets And Threats To Security Disorders In The Law Of The South Aceh Polres. *Jurnal Ilmiah Metadata*,
- Arif, S Kompaiana.Com (2021) Upaya Peningkatan Kualitas Sdm Perusahaan Melalui Pentingnya Aspek Ocb.
- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industry: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi (Edisi Ii)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2016). *Tes Prestasi: Fungsi Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dewi, I. G. A. M., Riana, I. G., Kasuma, J., Mcguinness, E., Maria, S., & Darma, D. C. (2021). Predicting organizational citizenship behavior through psychological ownership and job satisfaction in four-star hotels. *Geo Journal of Tourism and Geosites*.
- Luthans,F.(2006). *Perilaku Organisasi, Organization Behavior, Edisi Kesepuluh*, Yogyakarta,Andi.
- Mardanadi, S. A. (2019). *Analisis Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja, Dan Happiness At Work Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Generasi Millennial Di Jabodetabek* (Doctoral Dissertation, Stie Indonesia Banking School).
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb) Fakultas Ekonomi Uniat*.
- Nurhasnawati, N., & Subhan, M. (2018). Pengaruh antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja

dengan Organizational Citizenship Behaviour Pada Guru MIN Se Kota Pekanbaru. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*.

- Pujiastuti, R., Harsuti, H., Achadi, A., & Marina, D. (2022). Analisis Determinan Promosi Jabatan Pada Perum Perhutani Kesatuan Pemangku Hutan (Kph) Di Pekalongan Barat. *Majalah Imiah Manajemen Dan Bisnis*.
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*.
- Rahayu, E. F., Suryaningtyas, D., & Sedayastuty, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pr. Trubus Alami Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*.
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang*.
- Robbins, Stephans. 1994. *Organization Theory, Structure, Design And Application, Alih Bahasa Yusuf Udara, Arean, Jakarta*.
- Robbins, Stephans. 1996, *Organization Bahaviour, Seventh Edition, A Simon & Schustercompany, Englewood Cliffs, New Jersey 07632*.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior. 13 Threedition, Usa: Pearson International Edition, Prentice -Hall*.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *Ob: The Essentials. Pearson Higher Education Au*.
- Scott- Ladd, B., Travaglione, A., & Marshall, V. (2006). Causal Inferences Between Participation In Decision Making, Task Attributes, Work Effort, Rewards, Job Satisfaction And Commitment. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Setiawati, F. A., Mardapi, D., & Azwar, S. (2013). Penskalaan teori klasik instrumen multiple intelligences tipe Thurstone dan Likert. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*. R.W.Y. Yee Et Al. 2010. An Empirical Study Of Employee Loyalty, Service Quality And Firm Performance In The Service Industry. *Int. J. Production Economics*.
- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, Dan Mudah Dipahami*.
- Suniantara, I. N. Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Safari Wonders Bali (Doctoral Dissertation, *Universitas Mahasaraswati Denpasar*).