

RESEARCH ARTICLE

Open Access

# Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pendamping PKH Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Ismuhadi<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bumi Persada, Lhokseumawe.

\*Correspondence email:  
ismuhadi@bumipersada.ac.id

Received: 28 Mei 2024  
Accepted: 07 June 2024  
Published: 30 June 2024

Daftar lengkap informasi penulis tersedia di akhir artikel.

## Abstract

This study aims to examine the influence of individual characteristics and job satisfaction on organizational commitment, the influence of individual characteristics, job satisfaction and organizational commitment to OCB, as well as the role of organizational commitment as intervening variable whether to mediate the relationship of individual characteristics and job satisfaction to OCB nurses. Data analysis method used in this research is structural equation modeling model, sampling technique with gtotal sampling method, with total sample 103. The results of his research that the influence of individual characteristics have a positive and insignificant effect on organizational commitment. job satisfaction has a positive but insignificant effect on organizational commitment. individual characteristics have a positive and significant effect on OCB. job satisfaction has a positive and significant effect on OCB. The organizational commitment has a positive and significant impact on OCB. The role of organizational commitment as an intervening variable does not mediate the relationship of individual characteristics and job satisfaction to OCB.

**Keywords:** Organizational Citizenship Behavior (OCB), Individual Characteristics, Job Satisfaction, Organizational Commitment

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, pengaruh karakteristik individu, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB, serta peran komitmen organisasi sebagai variabel intervening apakah memediasi hubungan karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap OCB perawat. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah model structural equation modeling (SEM), teknik sampling dengan metode sampling total, dengan jumlah sampel 103 pendamping. Hasil penelitiannya bahwa pengaruh karakteristik individu berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Komitemen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Peran komitmen organisasi sebagai variabel intervening tidak memediasi hubungan karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap OCB

**Kata Kunci:** Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi



## 1. Pendahuluan

Dinamika kerja pada organisasi-organisasi yang ada di dunia telah bergeser dari bekerja secara individu menjadi secara tim (*work teams*). Efektivitas dan kinerja tim ditentukan oleh kemampuan anggota tim bekerja dalam tim. Namun dalam hal ini tidak semua sumber daya manusia (SDM) mampu bekerja dalam tim, oleh sebab itu memerlukan kemampuan individu untuk berkomunikasi secara terbuka dan jujur, bekerja sama dengan orang lain, membagi informasi, mengakui perbedaan dan mampu menyelesaikan konflik serta dapat menekankan tujuan pribadi demi tujuan tim. Organisasi di abad-21 seperti saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, pelayanan, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional.

Menurut Organ, dalam Luthans (2006), OCB merupakan perilaku seseorang yang bersifat suka rela, tidak secara langsung atau secara eksplisit tercantum dalam sistem kompensasi formal, dan secara keseluruhan mampu mendukung fungsi organisasi. Menurut (Robbins 2013) Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Dalam mewujudkan visi dan misi organisasi maka organisasi tersebut harus dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal, dengan demikian akan memberikan *value added* bagi organisasi tersebut. Maka dari itu untuk mencapainya diperlukan SDM yang terampil dan handal dibidangnya. Sumber daya manusia dalam organisasi cukup penting karena manusia merupakan penggerak atas kelancaran organisasi. Keefektifan dan keberhasilan setiap organisasi dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku individu, dimana individu adalah sumber daya manusia bagi semua organisasi. Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka dalam kajian ini disusun beberapa perumusan masalah seperti berikut bagaimana pengaruh Karakteristik Individu terhadap komitmen organisasi dan bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasi?

## 2. Metode

### 2.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini adalah pada Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Kementerian Sosial yang bekerja di Dinas Sosial Kabupaten Aceh Timur.

### 2.2 Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Kementerian Sosial Dinas Sosial Kabupaten Aceh Timur, sedangkan data sekunder bersumber dari penelitian terdahulu dan dokumentasi serta referensi lainnya yang relevan.

### 2.3 Populasi dan Sampel

#### 2.3.1 Populasi

Populasi adalah objek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. (Riduwan, 2014). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pendamping PKH Kabupaten Aceh Timur yang berjumlah 103 orang.

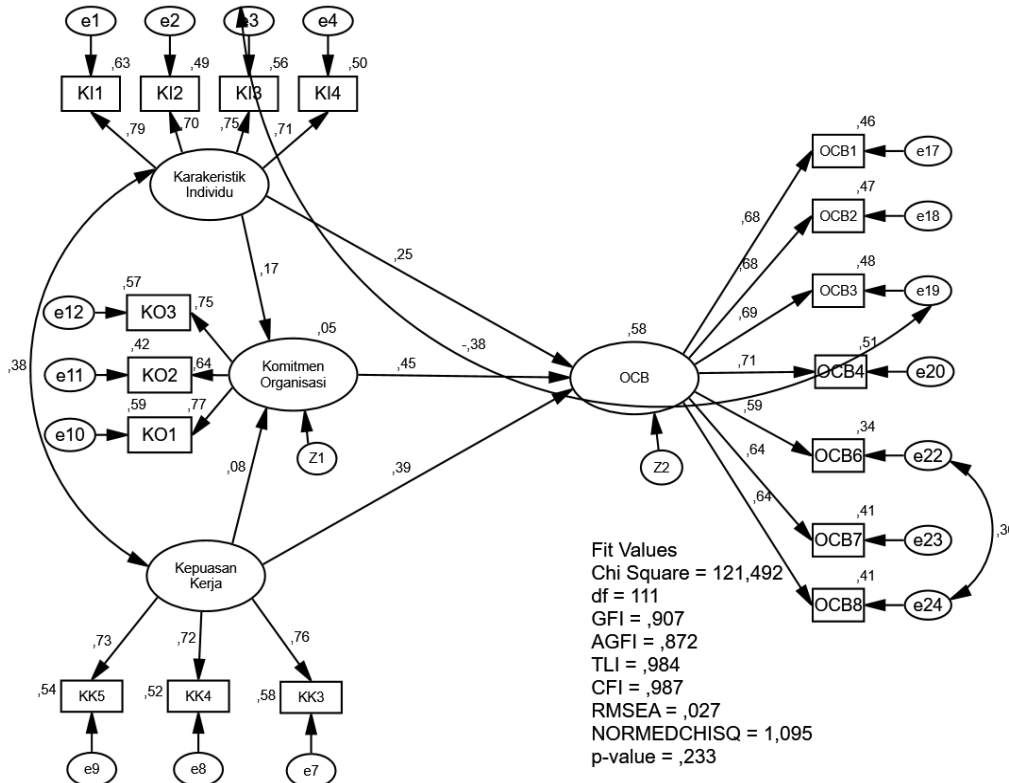
#### 2.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Riduwan, 2014). Dalam menentukan sampel, penulis menggunakan teknik sampling *non probability sampling* dengan metode *sampling total*. Menurut Hair et al (1998), ukuran sampel yang sesuai dan ideal dalam analisis dengan SEM adalah antara 100-200. Menurut Sugiyono (2012) dikatakan *sampling total* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel total adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel penelitian ini adalah 103.

### 3. Hasil Penelitian

#### 3.1 Analisis Full Model

Modifikasi model dilakukan dengan cara kovarian antar *error* seperti yang direkomendasi oleh sistem pada bagian *modification indices (MI)* seperti pada Tabel 5.20, hasil modifikasi model dapat dilihat dalam Gambar 3.1.



**Gambar 3.1 Full Model Penelitian Setelah Modifikasi**

Berdasarkan Gambar 5.14 dapat dijelaskan bahwa modifikasi yang dilakukan adalah 2 (dua) korelasi yaitu e22 dengan e24 dan e19 dengan e3. Setelah dilakukan modifikasi model penelitian data telah memenuhi kriteria *goodness of fit*, kecuali data AGFI masih marginal (0,87) masih lebih kecil dari 0,90. Nilai AGFI telah meningkat dari sebelumnya (0,85). Untuk lebih jelas dapat di lihat pada Tabel 5.21.

**Tabel 3.1 Goodness of Fit Full Model Setelah Modifikasi**

No	Kriteria	Nilai Diharapkan	Nilai Hasil	Nilai Hasil	Kesimpulan
			Sebelum Modifikasi	Setelah Modifikasi	
1	<i>Chi Square</i>	Diharapkan Kecil	145,48	121,492	Baik
2	<i>Goodness of Fit Indeks (GFI)</i>	> 0,90	0,89	0,91	Baik
3	<i>Root Mean Square Error of Approximation</i>	< 0,05 - 0,08	0,05	0,03	Baik
4	<i>Adjusted Goodness Fit of Index (AGFI)</i>	> 0,90	0,85	0,87	Marginal
5	<i>Tucker Lewis Index (TLI)</i>	> 0,90	0,95	0,98	Baik
6	<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	> 0,90	0,96	0,99	Baik
7	<i>CMIN/DF</i>	< 2,00	1,29	1,10	Baik
8	<i>P-Value</i>	> 0,05	0,02	0,23	Baik

#### 3.2 Estimasi Nilai Parameter

Untuk melihat berapa pengaruh, arah pengaruh dan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen maka dilakukan analisis estimasi nilai parameter. Nilai koefisien yang digunakan adalah nilai *estimate standardized regression weights* seperti pada Tabel 3.2.

**Tabel 3.2** Estimate Standardized Regression Weights

Hubungan Variabel		Standardized Estimate	Unstandardized Estimate	S.E.	C.R.	P
Komitmen Organisasi	← Karakteristik Individu	0,170	0,199	0,141	1,41	0,159
Komitmen Organisasi	← Kepuasan Kerja	0,080	0,076	0,116	0,654	0,513
OCB	← Karakteristik Individu	0,251	0,242	0,094	2,558	0,011
OCB	← Kepuasan Kerja	0,388	0,301	0,082	3,67	***
OCB	← Komitmen Organisasi	0,450	0,372	0,087	4,29	***

Berdasarkan angka-angka seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3.2 dapat dijelaskan :

- 3.2.1 Nilai koefisien variabel karakteristik individu terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,170 dengan nilai signifikan sebesar 0,159 lebih besar dari 0,05 artinya variabel karakteristik individu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian pernyataan Hipotesis pertama Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Pendamping PKH Kabupaten Aceh Timur ditolak.
- 3.2.2 Nilai koefisien variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,080 dengan nilai signifikan sebesar 0,513 lebih besar dari 0,05 artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian pernyataan Hipotesis kedua Kepuasan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap komitmen organisasi Pendamping PKH Kabupaten Aceh Timur ditolak.
- 3.2.3 Nilai koefisien variabel karakteristik individu terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebesar 0,251 dengan nilai signifikan sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05 artinya variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan demikian pernyataan Hipotesis ketiga Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pendamping PKH Kabupaten Aceh Timur diterima.
- 3.2.4 Nilai koefisien variabel kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebesar 0,388 dengan nilai signifikan sebesar 0,0001 lebih kecil dari 0,05 artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan demikian pernyataan Hipotesis keempat Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pendamping PKH Kabupaten Aceh Timur diterima.
- 3.2.5 Nilai koefisien variabel Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebesar 0,450 dengan nilai signifikan sebesar 0,0001 lebih kecil dari 0,05 artinya variabel Komitemen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan demikian pernyataan Hipotesis kelima Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pendamping PKH Kabupaten Aceh Timur diterima.

Flippo dalam Suwanto dan Priansa (2011), menyatakan Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat. Rivai (2011) menyatakan "Salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

**3.3 Pengaruh Total, Langsung dan Tidak Langsung**

Pengaruh langsung yang diuji dalam penelitian ini adalah pengaruh langsung antara variabel Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Kemudian pengaruh langsung antara Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sedangkan pengaruh tidak langsung adalah pengaruh variabel Karakteristik Individu terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui variabel Komitmen Organisasi dan Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui variabel Komitmen Organisasi. Hasil perhitungan pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total dapat dilihat pada Tabel 5.23.

**Tabel 3.3 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total**

	Karakteristik Individu	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
<b>Direct Effect (Pengaruh Langsung)</b>			
Komitmen_Organisasi	0,170	0,080	-

OCB	0,251	0,388	0,450
<b>Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)</b>			
Komitmen_Organisasi	-	-	-
OCB	0,077	0,036	-
<b>Total Effect (Pengaruh Total)</b>			
Komitmen_Organisasi	0,170	0,080	-
OCB	0,327	0,424	0,450

Berdasarkan nilai-nilai dalam Tabel 3.3 dapat dijelaskan tentang pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dari masing-masing variabel sebagai berikut :

### 3.3.1 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*) :

- 3.3.1.1 Pengaruh langsung karakteristik individu terhadap komitmen organisasi adalah dengan nilai *estimate* 0,170 (17%) dan nilai signifikan dengan nilai p-value sebesar 0,159 lebih besar dari 0,05 yang berarti pengaruhnya positif tetapi tidak signifikan.
- 3.3.1.2 Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah dengan nilai *estimate* 0,080 (8%) dan nilai signifikan dengan nilai p-value sebesar 0,513 lebih besar dari 0,05 yang berarti pengaruhnya positif tetapi tidak signifikan.
- 3.3.1.3 Pengaruh langsung karakteristik individu terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat adalah dengan nilai *estimate* 0,251 (25%) dan nilai signifikan dengan nilai p-value sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05 yang berarti pengaruhnya positif dan signifikan.
- 3.3.1.4 Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat adalah dengan nilai *estimate* 0,388 (39%) dan nilai signifikan dengan nilai p-value sebesar 0,0001 lebih kecil dari 0,05 yang berarti pengaruhnya positif dan signifikan.
- 3.3.1.5 Pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat adalah dengan nilai *estimate* 0,450 (45%) dan nilai signifikan dengan nilai p-value sebesar 0,0001 lebih kecil dari 0,05 yang berarti pengaruhnya positif dan signifikan.

### 3.3.2 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*) :

- 3.3.2.1 Pengaruh tidak langsung karakteristik individu terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pendamping PKH melalui komitmen organisasi adalah dengan nilai *estimate* 0,077 (7,7%), sedangkan untuk penentuan signifikan akan ditentukan oleh *sobel test*.
- 3.3.2.2 Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pendamping PKH melalui komitmen organisasi adalah dengan nilai *estimate* 0,036 (3,6%), sedangkan untuk penentuan signifikan akan ditentukan oleh *sobel test*.

### 3.3.3 Pengaruh Total (*Total Effect*) :

- 3.3.3.1 Pengaruh total karakteristik individu terhadap komitmen organisasi adalah dengan nilai *estimate* 0,170 (17%) berarti pengaruhnya positif tetapi tidak signifikan.
- 3.3.3.2 Pengaruh total kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah dengan nilai *estimate* 0,080 (8%) berarti pengaruhnya positif tetapi tidak signifikan.
- 3.3.3.3 Pengaruh total karakteristik individu terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pendamping PKH adalah dengan nilai *estimate* 0,327 (33%) berarti pengaruhnya positif dan signifikan.
- 3.3.3.4 Pengaruh total kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pendamping PKH adalah dengan nilai *estimate* 0,424 (42%) berarti pengaruhnya positif dan signifikan.
- 3.3.3.5 Pengaruh total komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pendamping PKH adalah dengan nilai *estimate* 0,450 (45%) berarti pengaruhnya positif dan signifikan.

### 3.3.4 Pengujian Efek Mediasi (*Intervening*)

Model ini pertama kali diperkenalkan oleh Baron dan Kenny (1986), dimana dijelaskan mengenai prosedur analisis variabel mediasi secara sederhana melalui analisis agresi, dengan mensyaratkan bahwa sebuah variabel dikatakan menjadi mediasi jika hasilnya adalah (1) jalur-c : signifikan, (2) Jalur-a : signifikan, (3) Jalur-b : signifikan, (4) Jalur- c : tidak Signifikan. Hubungan variabel prediktor (X), mediasi (M) dan keluaran (Y).

Selanjutnya untuk melihat apakah variabel komitmen organisasi mampu memediasi hubungan antara karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap OCB Perawat RSUD dr Zubir Mahmud Kabupaten Aceh

Timur dapat dilihat nilai yang dijadikan syarat melalui perhitungan kalkulator sobel tes yang diperkenalkan oleh Preacher and Hayes (2010), yaitu dengan melihat signifikan setiap jalur.

**3.4 Pengaruh Mediasi Komitmen Organisasi antar Karakteristik Individu terhadap OCB Perawat**

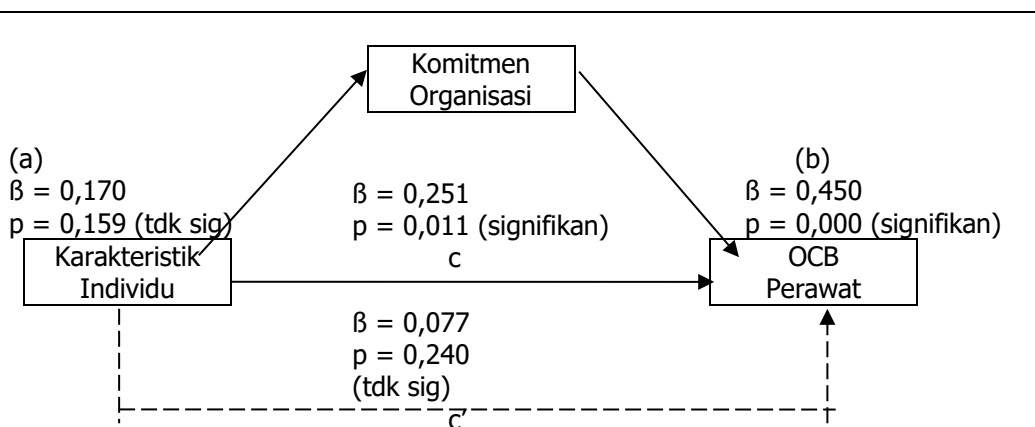
Setelah dilakukan uji sobel sebagaimana yang disarankan oleh Preacher and Hayes (2010), berikut ditampilkan hasilnya pada Gambar 3.4.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.170	Sobel test: 1.17419619	0.06515095	0.24031645
b	0.450	Aroian test: 1.1539202	0.06629575	0.24853289
s <sub>a</sub>	0.141	Goodman test: 1.19558	0.06398568	0.2318605
s <sub>b</sub>	0.087	Reset all	Calculate	

**Gambar 3.4 Hasil Sobel Tes Mediasi Komitmen Organisasi antara Karakteristik Individu terhadap OCB Perawat**

Berdasarkan hasil kalkulasi sobel tes pada Gambar 3.4 pengaruh mediasi komitmen organisasi antara karakteristik individu terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat menghasilkan nilai 0,240 yang berarti tidak signifikan. Sehingga dapat dinyatakan komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh karakteristik individu terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat RSUD dr Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur.

Selanjutnya hasil analisis ditunjukkan pada Gambar 3.4.



**Gambar 3.4 Variabel Komitmen Organisasi Memediasi Hubungan antara Karakteristik Individu dengan OCB Perawat**

Berdasarkan Gambar 3.4 dapat dijelaskan signifikasi jalur a terdiri dari hubungan karakteristik individu terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai signifikasi 0,159. Signifikasi jalur b yaitu komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat dengan nilai signifikasi 0,000. Signifikasi jalur c yaitu Karakter Individu terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat dengan nilai signifikasi 0,011. Signifikasi jalur c' yaitu karakteristik individu terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat melalui komitmen organisasi dengan nilai signifikasi 0,240. Dua nilai signifikasi tersebut <0,05 yang berarti signifikan dan dua >0,05 yang tidak signifikan, maka mediasi ini disebut tidak mediasi. Menurut Baron and Kenny (1986) mengatakan jika jalur (a) atau (b) salah satu tidak signifikan maka komitmen organisasi dikatakan sebagai variabel tidak mediasi

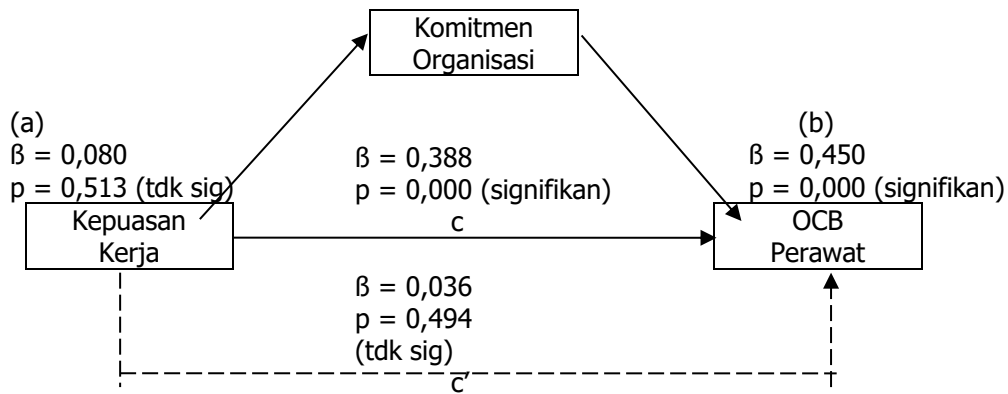
**3.5 Pengaruh Mediasi Komitmen Organisasi antar Kepuasan Kerja terhadap OCB Perawat.**

Setelah dilakukan uji sobel sebagaimana yang disarankan oleh Preacher and Hayes (2010), berikut ditampilkan hasilnya pada Gambar 3.5.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:	
a	0.080	Sobel test:	0.68360545	0.05266196	0.49422434
b	0.450	Aroian test:	0.67138828	0.05362024	0.50197321
s <sub>a</sub>	0.116	Goodman test:	0.6965148	0.05168591	0.48610649
s <sub>b</sub>	0.087	Reset all	Calculate		

**Gambar 3.5 Hasil Sobel Tes Mediasi Komitmen Organisasi antara Kepuasan Kerja terhadap OCB Perawat**

Berdasarkan hasil kalkulasi sobel tes pada Gambar 3.5 pengaruh mediasi komitmen organisasi antara kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat menghasilkan nilai 0,494 yang berarti tidak signifikan. Sehingga dapat dinyatakan komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat RSUD dr Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur. Selanjutnya hasil analisis ditunjukkan pada Gambar 3.5.



**Gambar 3.5 Variabel Komitmen Organisasi Memediasi Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan OCB Perawat**

Berdasarkan Gambar 3.5 dapat dijelaskan signifikansi jalur a terdiri dari hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai signifikansi 0,513. Signifikansi jalur b yaitu komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat dengan nilai signifikansi 0,000. Signifikansi jalur c yaitu kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat dengan nilai signifikansi 0,000. Signifikansi jalur c' yaitu kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat melalui komitmen organisasi dengan nilai signifikansi 0,494. Dua nilai signifikansi tersebut <0,05 yang berarti signifikan dan dua >0,05 yang tidak signifikan, maka mediasi ini disebut tidak mediasi. Menurut Baron and Kenny (1986) jika jalur (a) atau (b) salah satu tidak signifikan maka komitmen organisasi dikatakan sebagai variabel tidak mediasi. Dan hal yang sama juga di tunjukkan oleh Dalam hasil penelitian (Irawan, 2012) Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif (Anwar et al., n.d.) menunjukkan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

**3.6 Pembahasan**

Pada bagian ini akan dilakukan pembahasan terdapat hasil analisis data yang telah didapatkan. Pembahasan pada bagian ini akan difokuskan mencari pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen serta peran dari pada variabel intervening. Pembahasan akan mengacu pada data yang ditampilkan pada Tabel 5.24.

**Tabel 3.5 Nilai Koefisien Parameter**

Hubungan Variabel		Standardized Estimate	Unstandardized Estimate	S.E.	C.R.	P
Komitmen Organisasi	← Karakteristik Individu	0,170	0,199	0,141	1,41	0,159
Komitmen Organisasi	← Kepuasan Kerja	0,080	0,076	0,116	0,654	0,513
OCB	← Karakteristik Individu	0,251	0,242	0,094	2,558	0,011
OCB	← Kepuasan Kerja	0,388	0,301	0,082	3,67	***
OCB	← Komitmen Organisasi	0,450	0,372	0,087	4,29	***

**3.5.1 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam Tabel 5.24 dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien atau pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,170 dengan nilai probabilitas sebesar 0,159 lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi Pendamping PKH Kabupaten Aceh Timur.

**3.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam Tabel 5.24 dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien atau pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,080 dengan nilai probabilitas sebesar 0,513 lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi Pendamping PKH Kabupaten Aceh Timur.

**3.5.3 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap OCB**

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam Tabel 5.24 dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien atau pengaruh karakteristik individu terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebesar 0,251 dengan nilai probabilitas sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pendamping PKH Kabupaten Aceh Timur.

**3.5.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB**

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam Tabel 5.24 dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien atau pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB adalah sebesar 0,388 dengan nilai probabilitas sebesar 0,0001 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Pendamping PKH Kabupaten Aceh Timur

**3.5.5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB**

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam Tabel 5.24 dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien atau pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebesar 0,450 dengan nilai probabilitas sebesar 0,0001 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitemen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pendamping PKH Kabupaten Aceh Timur.

**3.5.6 Komitmen Organisasi Pemediasi Karakteristik Individu dengan OCB**

Berdasarkan hasil pengujian efek mediasi dengan menggunakan kriteria dan tahapan yang dikembangkan oleh Baron and Kenny (1986), ditemukan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi hubungan karakteristik individu terhadap OCB Pendamping PKH Kabupaten Aceh Timur.

**3.5.7. Komitmen Organisasi Pemediasi Kepuasan Kerja dengan OCB**

Berdasarkan hasil pengujian efek mediasi dengan menggunakan kriteria dan tahapan yang dikembangkan oleh Baron and Kenny (1986), ditemukan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi hubungan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pendamping PKH Kabupaten Aceh Timur.

Menurut (Putu, Cahya, & Wibawa, 2016) kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Studi tersebut juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara positif dan signifikan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian (Suwandana, 2016) memperkuat temuan ini, dengan menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berdampak signifikan terhadap OCB, tetapi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, komitmen organisasi ditemukan secara signifikan memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan OCB, menunjukkan peran penting komitmen organisasi dalam memperkuat dampak kepuasan kerja terhadap perilaku ekstra peran karyawan). (Septefani, B. C., & Andriani, 2023) 1) kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB, 2) komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB, 3) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 4)

komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 5) OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 6) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui OCB, 7) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui OCB. Dan (Aminudin, et al., 2023) Kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan cara lebih memperhatikan karyawan dengan fokus pada pengembangan diri bawahan, mendorong bawahan berpikir dan bertindak inovatif untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan dan sasaran organisasi, memacu optimisme dan antusiasme terhadap pekerjaan. Dan (Elshifa, A. 2020) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior karyawan.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan dan hasil penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut, Karakteristik individu berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi Pendamping PKH Kabupaten Aceh Timur, Kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi Pendamping PKH Kabupaten Aceh Timur, Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pendamping PKH Kabupaten Aceh Timur, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pendamping PKH Kabupaten Aceh Timur, Komitemen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pendamping PKH Kabupaten Aceh Timur, Komitmen organisasi tidak memediasi hubungan karakteristik individu terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pendamping PKH Kabupaten Aceh Timur dan Komitmen organisasi tidak memediasi hubungan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pendamping PKH Kabupaten Aceh Timur.

#### Referensi

- Aminudin, A., Budiarti, Y., & Indarto, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Penjualan. AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 18(2). <https://doi.org/10.31942/akses.v18i2.10130>
- Anwar, C., Titisari, P., & Prajitiasari, E. D. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember. Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember. Retrieved from <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/63965>
- Dinas Sosial Kabupaten Aceh Timur
- Elshifa, A. (2020). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Organization Citizen Behaviour (OCB) (Studi Kasus pada Karyawan Kospin Jasa Pekalongan). *Economicus*, 12(1), 26–39. <https://doi.org/10.47860/economicus.v12i1.141>
- Irawan, A. (2012). Organizational citizenship behaviors dengan kepuasan kerja sebagai mediator pada event organizer di surabaya, (2005).
- Kementerian Sosial R
- Luthans.(2006).PerilakuOrganisasi.Yogyakarta: And
- Putu, D., Cahya, P., & Wibawa, I. M. A. (2016). Organisasi dan organizational citizenship behavior pada karyawan Bali Rani Hotel. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Bali, Indonesia.
- Riduwan. 2014. Metode & Teknik Menyusun Tesis. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., dan Judge, T. (2013), *Organizational Behavior*, Fifteenth Edition, Prentice Hall
- Septefani, B. C., & Andriani, D. (2023). Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with Organizational Citizenship Behaviour (OCB) as an Intervening Variable. <https://doi.org/10.21070/ups.2054>
- Sugiyono. (2012). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Ni Luh Putu Yanti Astika Dewi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia, 5(9), 5643–5670.

Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis. Bandung: Alfabeta.

### **How Cites**

Ismuhadi. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pendamping PKH Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.58477/ebima.v3i1.167>

### **Publisher's Note**

Yayasan Pendidikan Mitra Mandiri Aceh (YPPMA) remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations. Submit your manuscript to YPMMA Journal and benefit from: <https://journal.ypmma.org/index.php/ebima>.