



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN

Mochamad Yadhi Nuryansyah, Rachmatullaily Tinakartika Rinda, NA.Rumiasih
Universitas Ibn Khaldun Bogor

syah.17399@gmail.com, rachmatullaily@uika-bogor.ac.id, rumiasih@uika-bogor.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and job satisfaction on the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of PT. Eva Shanty Persada Abadi. This research is a quantitative research. The analysis used is a quantitative technique by determining the number of samples using the Slovin formula which obtained 43 respondents, and the sampling technique using simple random sampling. Data collection techniques in this study used a questionnaire or questionnaire. The data analysis methods include: descriptive analysis, classical assumption test, inferential analysis, and hypothesis testing (t test, f test and coefficient of determination test R²). The results of the analysis show that work motivation and job satisfaction have a significant effect on OCB with the results of multiple regression analysis of $Y=2,311+0,327X_1+0,600X_2$. Sig. for the t-test of the work motivation variable (X₁) against OCB (Y) is 0.001 < 0.05 and the t-count value is 3.511 > t table 2.02108. Results sig. The t-test of the variable job satisfaction (X₂) against OCB (Y) is 0.000 < 0.05 and the t-count value is 6.439 > t-table 2.02108. Test f sig value. for work motivation (X₁) and job satisfaction (X₂) to OCB (Y) of 0.000 < 0.05 and the value of f count 115.886 > f table 3.23. It can be concluded that work motivation and job satisfaction have a significant and positive effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT. Eva Shanty Persada Abadi.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Eva Shanty Persada Abadi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Analisis yang digunakan adalah teknik kuantitatif dengan menentukan jumlah sampel menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh 43 responden, dan teknik pengambilan sampel dengan *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket. Metode analisis data antara lain: analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis inferentif, dan uji hipotesis (uji t, uji f dan uji koefisien determinasi R²). Hasil dari analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB dengan hasil uji analisis regresi berganda sebesar $Y = 2,311 + 0,327X_1 + 0,600X_2$. Sig. untuk uji t variabel motivasi kerja (X₁) terhadap OCB (Y) adalah sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai t hitung 3,511 > t tabel 2,02108. Hasil sig. uji t variabel Kepuasan Kerja (X₂) terhadap OCB (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 6,439 > t tabel 2,02108. Uji f nilai sig. pada

motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap OCB (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $115,886 > f$ tabel $3,23$. Dapat disimpulkan motivasi kerja serta kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT. Eva Shanty Persada Abadi.

Kata kunci : Motivasi Kerja; Kepuasan kerja; *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

I. Pendahuluan

Organisasi menginginkan karyawan yang berkualitas tinggi. Karyawan tidak hanya bersedia bekerja dibawah instruksi tertulis, tetapi mereka juga bersedia melakukan tugas tidak tertulis dalam deskripsi pekerjaannya. Kinerja adalah konsep yang luas dan kompleks yang mencakup dua perspektif yang berbeda secara fundamental, kinerja yang diamanatkan oleh organisasi dan perilaku inovatif yang spontan. Perilaku komplementer dalam suatu organisasi juga dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB organisasi pada awalnya disebut perilaku peran pelengkap, dan mereka yang menunjukkan perilaku OCB dianggap karyawan baik (Nelfianti, 2016).

Menurut Organ dalam Yildiz & Amin (2020) mengemukakan bahwa ada lima aspek penting dalam perilaku organisasi, diantaranya *altruism*, *courtesy*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, serta *civic virtue*.

Masih banyak kekurangan dalam penerapan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Eva Shanty Persada Abadi, antara lain semangat dan kedisiplinan dalam bekerja yang menunjukkan rendahnya *sportsmanship* serta *conscientiousness*, dan lemahnya keterampilan karyawan dalam mengenal dan menggunakan peralatan akibat rendahnya keinginan untuk belajar.

Disiplin yang rendah ditunjukkan dengan tingginya tingkat keterlambatan. Selain itu, kurangnya sistem manajemen waktu kehadiran standar, seperti sistem sidik jari, menyebabkan tingkat *latensi* yang tinggi. Absensi menggunakan *roll-call* manual dan keterlambatan tanpa pengawasan oleh manajer sehingga dapat diubah. Artinya kepatuhan terhadap aturan masih rendah dalam hal kedisiplinan, artinya perilaku *conscientiousness* yang masih belum baik.

Tak jarang kasus terjadi berkaitan dengan perpindahan status kepegawaian. Karyawan tersebut berkinerja sangat baik selama masa kontrak, termasuk menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Namun, setelah diangkat sebagai karyawan tetap, produktivitas pegawai tersebut agak buruk dan ia sering terlambat. Ini menunjukkan bahwa peralihan dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap tidak selalu berpengaruh baik terhadap semangat kerja karyawan. Sikap ini menunjukkan bahwa *sportsmanship* kurang baik karena pegawai tidak menunjukkan semangat kerja yang tinggi.

Pekerja yang lebih tua tidak dapat menggunakan selama bekerja. Apalagi era teknologi sekarang ini, peralatan yang digunakan masih menggunakan peralatan manual, meskipun ada alat yang lebih kompleks. Meski telah dilakukan penelitian, namun tidak menunjukkan perubahan yang signifikan. Karena sulit bagi pekerja yang lebih tua untuk menerima

perubahan. Pada saat yang sama, pekerja yang lebih muda memiliki keterampilan kerja yang lebih baik, terutama dalam pekerjaan yang berhubungan dengan teknologi. Karena para pekerja muda lebih memahami perangkat elektronik dengan lebih mudah dan cepat. Ini menunjukkan masalah dengan perilaku OCB dalam indikator *courtesy*.

Di sini, untuk meningkatkan OCB diperlukan motivasi kerja dan kepuasan kerja harus diterapkan oleh perusahaan dalam aspek lingkungan kerja, infrastruktur dan penghargaan. Motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong, menggairahkan, atau memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tujuannya. (Saragih, Lie, Butarbutar, & Nainggolan, 2020).

Dalam hal kepuasan kerja, sebagian pekerja memiliki jaminan kerja dan kerangka hukum yang jelas. Akibatnya, karyawan bisa merasa lebih bahagia karena berada di zona nyamannya dalam bekerja. Ada beberapa pekerja yang kerangka hukum dan jaminan statusnya masih belum jelas, sehingga kepuasan kerja mereka masih dipertanyakan.

Menurut Tanjung dalam Tarjo (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sebuah kebahagiaan, dimana kebahagiaan merupakan gambaran keadaan seseorang, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja, karyawan yang puas melakukan pekerjaannya dengan senang hati dan ikhlas, tetapi jika karyawan tidak puas maka mereka akan melakukan pekerjaannya apa adanya tanpa harus melakukan banyak hal baik dan akan membuat banyak kesalahan.

Saepudin & Djati (2019) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap kondisi umum (baik penghargaan, kewajiban, dan kondisi) dari pekerjaannya. Pekerjaan itu membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, mematuhi standar kinerja, hidup dalam kondisi kerja yang seringkali tidak optimal, dan sejenisnya. Ini berarti bahwa penilaian karyawan terhadap kepuasan dan ketidakpuasan kerja mereka dengan pekerjaan mereka merupakan jumlah kompleks dari beberapa elemen pekerjaan yang berbeda dan terpisah.

Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Eva Shanty Persada Abadi, 2) Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Eva Shanty Persada Abadi, 3) Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Eva Shanty Persada Abadi.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya tentang motivasi kerja, kepuasan kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan sebagai bahan untuk studi lebih lanjut. Dan peneliti juga berharap hasil penelitian dapat memberikan tambahan informasi atau wawasan yang lebih bagi instansi untuk memecahkan masalah ketenagakerjaan yang berkaitan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dan diharapkan hasil penelitian ini

dapat memberikan tambahan pengetahuan yang lebih bagi para pekerja yang bekerja di sebuah instansi untuk meningkatkan hasil pekerjaannya.

II. Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sebab data yang akan dipakai untuk menganalisis hubungan antar variabel diimplementasikan dalam angka atau skala numerik. Karena tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Sumargo (2020:25) mengungkapkan bahwa populasi merupakan sekumpulan entitas (bagian) dengan karakteristik yang sama, kemudian populasinya ditentukan. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Eva Shanty Persada Abadi yang berjumlah 74 karyawan.

Sumargo (2020:25) mengungkapkan bahwa sampel merupakan sebagian kecil dari populasi dan hasilnya dipilih sedemikian rupa sehingga dapat digunakan untuk memprediksi populasi atau dirinya sendiri (kasus). Metode penentuan jumlah sampel yaitu menggunakan rumus slovin. Jumlah populasi (N)=74 sehingga jumlah sampel (n) adalah 43 responden. Mengenai teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Sumargo (2020:28) mengemukakan bahwa *simple random sampling* (sampel acak sederhana) merupakan rancangan sederhana yang dilakukan secara adil, artinya setiap unit mempunyai peluang yang sama untuk terpilih.

Selain itu dari segi metode atau teknik pengumpulan data, teknik pengumpulan

data dilakukan dengan cara pengamatan dan kuesioner. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan angket (kuesioner) dengan obyek penelitian PT. Eva Shanty Persada Abadi. Wawancara dilakukan dengan pihak perusahaan perusahaan. Informasi yang diperoleh merupakan informasi hasil pencapaian motivasi kerja, kepuasan kerja dan untuk mengetahui OCB karyawan. Angket (kuesioner) diberikan kepada 43 responden untuk mengetahui responden tentang motivasi kerja, kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Adapun dalam penelitian ini, skala Likert digunakan untuk mengukur data. Saputra & Nugroho dalam Pranatawijaya, Widiatry, Priskila & Putra (2019) mengemukakan skala Likert yaitu ukuran yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat individu atau kelompok tentang suatu peristiwa atau fenomena sosial.

Indra & Cahyaningrum (2019:2) mengungkapkan bahwa variabel penelitian adalah sifat atau nilai seseorang, objek, atau aktivitas dengan menunjukkan perbedaan tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk penelitian dan kemudian disimpulkan.

Macam-macam variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independen Variable*).
Variabel bebas (*independen variable*) dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2)
2. Variabel Terikat (*Dependen Variable*).
Variabel terikat (*dependen variable*) dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y)

Alat analisis yang digunakan untuk analisis data adalah SPSS 16. Adapun

metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis inferentif (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji t, uji f, dan koefisien determinasi).

III. Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Mayoritas responden penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki sebesar 49% dan sisanya 51% perempuan, mayoritas berusia 20-25 tahun sebesar 60% dengan jumlah karyawan 26 orang, sebagian besar berpendidikan SMA-Diploma sebesar 77% dan sisanya dengan pendidikan sarjana sebesar 23%.

Analisis inferentif

Tabel 1 Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.918	0.2940	Valid
2	0.938	0.2940	Valid
3	0.918	0.2940	Valid
4	0.894	0.2940	Valid
5	0.897	0.2940	Valid
6	0.840	0.2940	Valid
7	0.814	0.2940	Valid
8	0.892	0.2940	Valid
9	0.857	0.2940	Valid
10	0.792	0.2940	Valid
11	0.768	0.2940	Valid
12	0.908	0.2940	Valid
13	0.751	0.2940	Valid
14	0.730	0.2940	Valid
15	0.770	0.2940	Valid

Sumber: data diolah

r table untuk N=43 pada signifikan 5% adalah 0,2940 diperoleh ketika r-hitung (untuk setiap item pernyataan dapat dilihat pada kolom item terkoreksi untuk total kolerasi pernyataan) lebih besar dari r-tabel dan nilai r-hitung nya positif, elemen pernyataan tersebut dikatakan valid. Tabel 1

di atas, semua tanggapan terhadap pernyataan secara keseluruhan adalah valid.

Tabel 2 Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
16	0.356	0.2940	Valid
17	0.411	0.2940	Valid
18	0.701	0.2940	Valid
19	0.792	0.2940	Valid
20	0.838	0.2940	Valid
21	0.819	0.2940	Valid
22	0.748	0.2940	Valid
23	0.835	0.2940	Valid
24	0.830	0.2940	Valid
25	0.797	0.2940	Valid
26	0.749	0.2940	Valid
27	0.731	0.2940	Valid
28	0.738	0.2940	Valid
29	0.601	0.2940	Valid
30	0.649	0.2940	Valid

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 2, hasil pengujian instrumen kepuasan kerja valid untuk semua pernyataan dengan nilai *corrected item* pada pernyataan *totalcorrelation* lebih besar dari nilai r tabel 5%.

Tabel 3 Uji Validitas Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
31	0.814	0.2940	Valid
32	0.773	0.2940	Valid
33	0.521	0.2940	Valid
34	0.741	0.2940	Valid
35	0.562	0.2940	Valid
36	0.566	0.2940	Valid
37	0.638	0.2940	Valid
38	0.608	0.2940	Valid
39	0.653	0.2940	Valid
40	0.716	0.2940	Valid
41	0.848	0.2940	Valid
42	0.861	0.2940	Valid
43	0.812	0.2940	Valid
44	0.795	0.2940	Valid
45	0.769	0.2940	Valid

Sumber: data diolah

Dari tabel 3 terlihat bahwa setiap pernyataan memiliki r hitung > dari r tabel (0,2940), sehingga seluruh pernyataan dari variabel (Y) dinyatakan valid.

Tabel 4 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0.976	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0.941	Reliabel
3	Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0.943	Reliabel

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pengujian ini dilakukan dengan metode variabel, hasilnya dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha >0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel. Sehingga dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5 Uji Normalitas

		X1	X2	Unstandardized Residual
N		43	43	43
Normal Parameters ^a	Mean	63.42	53.07	.0000000
	Std. Deviation	12.619	12.614	4.61224932
Most Extreme Differences	Absolute	.236	.102	.091
	Positive	.179	.060	.091
	Negative	-.236	-.102	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		1.546	.672	.594
Asymp. Sig. (2-tailed)		.017	.758	.872

Sumber: data diolah

Nilai residual berdistribusi normal, dimana sig. >0,05 yaitu 0,872 maka data yang diperoleh disebut normal dalam uji normalitas.

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

Model	B	Std. Error	Beta	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.311	3.748	.616	.541		
	motivasi	.327	.093	.343	3.511	.001	
	kepuasan	.600	.093	.629	6.439	.000	

Sumber: data diolah

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.311	3.748	.616	.541	
X1	.327	.093	.343	3.511	.001
X2	.600	.093	.629	6.439	.000

Sumber: data diolah

Nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas (motivasi kerja dan kepuasan kerja) <10, yaitu 2,597 dan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas pada penelitian ini.

Nilai Sig. motivasi kerja sebesar 0,640 dan kepuasan kerja sebesar 0,289 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada uji data untuk variabel ini karena nilainya >0,05.

Uji Hopitesis

Tabel 7 Uji Parsial (t)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.311	3.748	.616	.541	
motivasi	.327	.093	.343	3.511	.001
kepuasan	.600	.093	.629	6.439	.000

Sumber: data diolah

Dengan nilai t=0,025:40, nilai t tabel sebesar 2,02108.

Sig. untuk pengaruh (parsial) motivasi kerja terhadap OCB adalah sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai t hitung 3,511 > t tabel 2,02108 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti ada pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap OCB (Y).

Dalam tabel 5 diketahui bahwa Sig. untuk pengaruh (parsial) Kepuasan Kerja terhadap OCB adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 6,439 > t tabel 2,02108 maka dapat disimpulkan bahwa H2 dapat

diterima yang berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap OCB (Y).

Tabel 8 Uji Simultan (f)

Model	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5176.959	2 2588.480	115.886	.000 ^a
Residual	893.459	40 22.336		
Total	6070.419	42		

Sumber: data diolah

Nilai $f=2:41$ maka diperoleh f tabel sebesar 3,23. Dalam tabel 8 diketahui Sig. untuk pengaruh (simultan) motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap OCB (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $115,886 > f$ tabel 3,23 maka dapat disimpulkan H3 diterima yang artinya terdapat pengaruh motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan terhadap OCB (Y).

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.853	4.726

Sumber: data diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa R square memiliki nilai sebesar 0,853. Artinya pengaruh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap variabel OCB karyawan, yaitu sebesar 85,3%, yang merupakan persentase yang cukup untuk mempengaruhi OCB.

Berdasarkan uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi di atas, maka persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,311 + 0,327X1 + 0,600X2$$

$X1 = 0,327$ menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap OCB karyawan PT. Eva Shanty Persada Abadi

$X2 = 0,600$ menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB karyawan PT. Eva Shanty Persada Abadi

Konstanta = 2,311, bertanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen

IV. Kesimpulan & Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Eva Shanty Persada Abadi, maka peneliti mengambil keputusan bahwa:

1. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Eva Shanty Persada Abadi
2. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT. Eva Shanty Persada Abadi
3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT. Eva Shanty Persada Abadi

Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Hal ini berdampak signifikan terhadap upaya peningkatan motivasi kerja dan kepuasan kerja agar karyawan memiliki sikap OCB yang tinggi di perusahaan.

Motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor tinggi rendahnya OCB. Adanya motivasi kerja dengan ketekunan, usaha, dan perilaku karyawan biasanya dapat memacu OCB karyawan itu sendiri. Keadaan di luar maupun di dalam ruangan dapat menciptakan kegairahan dalam bekerja. Seorang karyawan yang bekerja dalam kondisi yang tidak kondusif seperti kurangnya ketekunan akan mengurangi hasil kerja karyawan. Demikian juga

dengan kepuasan kerja, dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan umumnya dapat memacu rasa sikap OCB karyawan itu sendiri. Namun, kurangnya rasa kepuasan dalam bekerja yang rendah dapat menjadi pemicu penurunan kerja.

Berdasarkan keputusan tersebut maka diajukan beberapa saran yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yakni penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam upaya mengatasi masalah karyawan PT. Eva Shanty Persada Abadi. Selain itu, departemen SDM harus memperhatikan dan memperhitungkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, sehingga karyawan bekerja secara senang hati di PT. Eva Shanty Persada Abadi ini.

1. Perusahaan sebaiknya meningkatkan motivasi kerja para karyawan untuk meningkatkan motivasi karyawan.. Dengan motivasi kerja yang kuat, karyawan akan lebih aktif dalam bekerja. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan, PT. Eva Shanty Persada Abadi dapat lebih memperhatikan hubungan kerja antara atasan dengan atasan, atasan dengan bawahan atau bawahan dengan bawahan sehingga para karyawan lebih termotivasi untuk memajukan perusahaan secara bersama-sama. Sementara itu, penerapan sistem *reward and punishment* dapat memotivasi karyawan untuk lebih mematuhi peraturan dan secara tidak langsung dapat meningkatkan kegigihan karyawan. Selain itu, penawaran pelatihan dapat lebih ditambah lagi untuk meningkatkan

motivasi karyawan sehingga karyawan bisa merasa lebih kompeten ketika mengerjakan hal-hal baru untuk memajukan bisnis.

2. Dan sebaiknya PT. Eva Shanty Persada Abadi meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Sehingga mereka bisa lebih nyaman dalam bekerja dan dapat bekerja secara maksimal.
3. Diharapkan pihak PT. Eva Shanty Persada Abadi terus menjaga kekonsistensi dan meningkatkan beberapa hal ini dalam memperlakukan karyawan terkait dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sebab dengan menjaga kekonsistensi serta meningkatkan beberapa hal tersebut dapat memberikan dampak lebih baik pada OCB.

Bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian serupa untuk lebih mengembangkan penelitian dan melengkapi kekurangan yang ada dalam penelitian ini untuk memperkaya pengetahuan tentang dampak motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap OCB.

V. Daftar Pustaka

- Indra, I. M., & Cahyaningrum, I. (2019). Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian. *Yogyakarta: Deepublish Grup Cv Budi Utama*. URL: https://www.google.co.id/books/editio n/Cara_Mudah_Memahami_Metodologi_Penelitian/e--iDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=variabel+penelitian&printsec=frontcover (diakses pada 5 April 2022)
- Nelfianti, F. (2016). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasional, dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja (Studi Kasus: PT. Pertamina Bina Medika). *Akademi Sekretari Dan*

- Manajemen BSI Jakarta*, 8(2), 103-118.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan skala Likert dan skala dikotomi pada kuesioner online. *Jurnal Sains dan Informatika*, 5(2), 128-137.
- Saepudin, U., & Djati, S. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal dan UMKM*, 2(1), 123-136.
- Saragih, M. A., Lie, D., Butarbutar, M., & Nainggolan, L. E. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(2), 59-69.
- Sumargo, B. (2020). Teknik sampling. *Jakarta: UNJ PRESS*. URL: https://www.google.co.id/books/edition/Teknik_Sampling/FuUKEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1 (diakses pada 3 April 2022)
- Tarjo, T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Teknologi dan Inovasi Pendidikan (Jartika)*, 3(2), 322-330.
- Yildiz, Y., & Amin, H. H. H. (2020). Impact of organizational citizenship behaviour on customer satisfaction. *Eurasian Journal of Management & Social Sciences*, 1(1), 17-35.