

SKRIPSI

**PENGARUH PERILAKU KEWARGANEGARAAN
ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DI PT RAJAWALI ERA MANDIRI**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: YANSEN

NIM: 115180453

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2023

SKRIPSI

**PENGARUH PERILAKU KEWARGANEGARAAN
ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DI PT RAJAWALI ERA MANDIRI**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: YANSEN

NIM: 115180453

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2023

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Yansen
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180453
Program Studi : Bisnis Manajemen
Alamat : Jl. Agung Jaya 11 blok D-3 No. 14
RT/RW : 015/010
Kel/Desa : SUNTER AGUNG
Kecamatan : TANJUNG PRIOK
Telp : -

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebutkan sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 19 Juni 2023



YANSEN

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotokopi untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : YANSEN
N.P.M : 115180453
JURUSAN / PROGAM STUDI : EKONOMI / BISNIS MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PERILAKU
KEWARGANEGARAAN
ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI DI PT RAJAWALI ERA
MANDIRI

Jakarta, 01 Januari 2024

Pembimbing,



(Mei Ie, S.E., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : YANSEN
N.P.M : 115180453
PROGRAM /JURUSAN : EKONOMI / BISNIS MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PERILAKU
KEWARGANEGARAAN ORGANISASIONAL
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DI PT RAJAWALI
ERA MANDIRI

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 22 Januari 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

Ketua Penguji : Edalmen S.E., M.M.
Anggota Penguji : Hetty Karunia Tunjungsari, S.E., M.Si.

Jakarta, 23 Januari 2024

Pembimbing,

Mei Ie, S.E., M.M.

ABSTRACT

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

(A) Yansen (115180453)

(B) *THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT PT. RAJAWALI INDEPENDENT ERA*

(C) *XIV + 125 Pages, 21 Tables, 4 Pictures, 3 Attachments*

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) *Abstract: This study aims to determine organizational citizenship behavior and job satisfaction on employee organizational commitment at PT Rajawali Era Mandiri. The total sample in this study was 88 people using a saturated sampling technique (non-probability sampling). The results of the p-value significance test between organizational citizenship behavior on organizational commitment have a value of 0.00 and have a path coefficient of 29,608, this indicates that organizational citizenship behavior has a positive and significant effect on organizational commitment of employees of PT. Eagle Era Mandiri. This shows that H1 is accepted. The results of the p-value significance test between Job Satisfaction and organizational commitment have a value of 0.261 and have a path coefficient of 0.06, this shows that job satisfaction has a positive and insignificant effect on organizational commitment of employees of PT. Eagle Era Mandiri. This shows that H2 is rejected.*

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, Work Commitment*

(G) *Reference: 27 References*

(H) Mei Ie, S.E., M.M.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

- (A) Yansen (115180453)
- (B) PENGARUH PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASIONAL & KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI PT. RAJAWALI ERA MANDIRI
- (C) 120 Halaman + 21 Tabel, 4 Gambar, 3 Lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perilaku kewarganegaraan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Rajawali Era Mandiri. Total sampel pada penelitian ini 88 orang menggunakan teknik *sampling* jenuh (*non-probability sampling*). Hasil uji signifikansi *p-value* antara Perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap komitmen organisasi memiliki nilai sebesar 0.00 dan memiliki koefisien jalur sebesar 29.608, hal ini menunjukkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Rajawali Era Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima. Hasil uji signifikansi *p-value* antara Kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai sebesar 0.261 dan memiliki koefisien jalur sebesar 0.06, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Rajawali Era Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa H2 ditolak.
- Kata Kunci:** Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja
- (G) Daftar Pustaka: 27 Referensi
- (H) Mei Ie, S.E., M.M.

KATA PENGANTAR

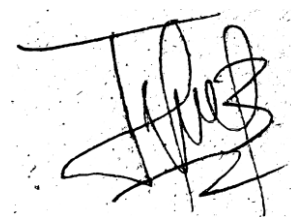
Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang maha Esa karena atas dan rahmat dan karunia-nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASIONAL & KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI PT. RAJAWALI ERA MANDIRI” sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (S.M.) di Universitas Tarumanagara.

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin berterimakasih kepada :

1. Ibu Mei Ie, S.E., M.M., Selaku dosen pembimbing penulis yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Segenap dosen dan staf pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah membimbing penulis selama perkuliahan berlangsung di Universitas Tarumanagara.
5. Orang tua penulis, kakak, dan adik penulis yang selalu memberikan dukungan motivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.

Jakarta, 29 April 2023

Penulis,



Yansen

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah.....	5
3. Batasan Masalah	6
4. Rumusan Masalah.....	6
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	7
a. Manfaat Teoritis	7
b. Manfaat Praktis	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Gambaran Umum Teori.....	8
B. Definisi Konseptual Variabel	9
1. Perilaku Kewarganegaraan Oganisasional.....	9
2. Kepuasan Kerja.....	10
3. Komitmen Organisasi	11
C. Kaitan Antara Variabel-Variabel.....	13

1.	Perilaku Kewarganegaraan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi ..	13
2.	Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	13
D.	Penelitian yang Relevan	14
E.	Kerangka Pemikiran	25
F.	Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN		27
A.	Desain Penelitian.....	27
B.	Populasi, Teknik Pemilihan dan Ukuran Sampel	27
1.	Populasi.....	27
2.	Teknik Pemilihan Sampel	27
3.	Ukuran Sampel	27
C.	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	28
1.	Perilaku Kewarganegaraan Organisasional	28
2.	Kepuasan Kerja.....	30
3.	Komitmen Organisasi	31
D.	Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	34
1.	Validitas	35
a.	Validitas Konvergen.....	35
b.	Validitas Diskriminan	36
2.	Reliabilitas	38
a.	Reliabilitas Indikator.....	38
b.	Reliabilitas Konsistensi Internal	40
E.	Analisis Data	41
1.	Koefisien Determinasi	41
2.	<i>Uji Predictive Relevance</i>	41
3.	<i>Effect Size</i>	41
4.	Analisis Jalur (<i>Path Coefficient</i>).....	42
5.	Uji Signifikansi (<i>P-Value</i>).....	42
6.	Uji t	42
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN		43

A.	Deskripsi Subjek Penelitian	43
1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan	43
3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan	44
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili Responden	45
B.	Hasil Analisis Data	46
1.	Hasil Analisis Indeks Variabel Perilaku Kewarganegaraan Organisasi	46
2.	Hasil Analisis Indeks Variabel Kepuasan Kerja.....	49
3.	Hasil Analisis Indeks Variabel Komitmen Organisasi	53
4.	Hasil Analisis Koefisien Jalur, <i>P-Value</i> dan <i>T-Statistic</i>	56
5.	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	57
6.	Hasil Analisis Analisis <i>Predictive Relevance</i> (Q^2).....	58
7.	Hasil Analisis <i>Effect Size</i>	59
8.	Hasil Uji Hipotesis.....	59
C.	Pembahasan.....	60
1.	Pengaruh Perilaku Kewarganegaraan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi 60	
2.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.....	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		63
A.	Kesimpulan	63
B.	Implikasi Penelitian.....	63
C.	Keterbatasan dan Saran	64
1.	Keterbatasan.....	64
2.	Saran	65
DAFTAR PUSTAKA.....		67
LAMPIRAN.....		71
Lampiran 1 Pertanyaan Kuesioner.....		71
Lampiran 2 Hasil Data Kuesioner		76
Lampiran 3 Hasil Perhitungan SMART PLS.....		100

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	109
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN.....	110

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan.....	16
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.....	30
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	31
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi.....	34
Tabel 3.4 Hasil Perhitungan <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	37
Tabel 3.5 Hasil Perhitungan <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	38
Tabel 3.6 Hasil Perhitungan <i>Cross Loading</i>	38
Tabel 3.7 Hasil Perhitungan <i>Outer Loading</i>	41
Tabel 3.8 Hasil Perhitungan Reliabilitas.....	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan.....	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan	47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
Tabel 4.6 Perhitungan Analisa Indeks Variabel Perilaku Kewarganegaraan Organisasi	48
Tabel 4.7 Perhitungan Analisa Indeks Variabel Kepuasan Kerja (X2)	52
Tabel 4.8 Perhitungan Analisa Indeks Variabel Komitmen Organisasi (Y).....	56
Tabel 4.9 Perhitungan Koefisien Jalur, P-Value dan T-Statistic	59
Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi	60
Tabel 4.11 Uji <i>Predictive Relevance</i>	61
Tabel 4.12 Uji <i>Effect Size</i>	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	16
Gambar 3.1 Model Penelitian (Hasil <i>Outer Loading</i>)	36
Gambar 4.1 Logo Perusahaan PT Rajawali Era Mandiri.....	45
Gambar 4.2 Hasil Perhitungan <i>Bootstrapping</i>	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Komitmen organisasi merupakan salah satu variabel penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks lingkungan kerja. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai tingkat kesediaan seorang individu untuk memberikan dedikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi dapat mencakup komitmen afektif (emosional), normatif (moral), dan kontinuitas (perhitungan rasional) (Novita, dkk., 2019).

Peran komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan telah menjadi fokus perhatian bagi para peneliti dan praktisi manajemen. Studi-studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi berpengaruh dengan kinerja kerja yang lebih baik, motivasi yang lebih tinggi, dan retensi karyawan yang lebih baik (Kristine, 2019). Sebaliknya, kurangnya komitmen organisasi dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja, turnover karyawan yang tinggi, dan kinerja yang rendah. Namun, di tengah perubahan dinamis dalam lingkungan bisnis dan organisasi, penting bagi peneliti dan praktisi untuk terus memperbarui pemahaman tentang pengaruh antara variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti globalisasi, perubahan teknologi, dan kebutuhan untuk menjaga daya saing organisasi dapat mempengaruhi motivasi dan komitmen karyawan.

Dalam konteks perusahaan PT Rajawali Era Mandiri, dimana tantangan bisnis yang intens dan persaingan yang tinggi, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, variabel komitmen organisasi akan diukur melalui komitmen afektif, normatif, dan kontinuitas. Sedangkan kinerja karyawan akan diukur berdasarkan kriteria

produktivitas, kualitas kerja, dan kehadiran. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan PT Rajawali Era Mandiri. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada manajemen perusahaan dalam mengembangkan strategi dan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi sumbangan pengetahuan baru dalam bidang manajemen sumber daya manusia terkait pengaruh antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi yang berbeda.

Perilaku kewarganegaraan organisasional adalah perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui dalam sistem *reward*, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi (Fitrio, dkk., 2019). Perilaku ini berarti bukan suatu yang diperlukan dalam melaksanakan tugas atau deskripsi pekerjaan, yang berpengaruh dengan kontrak kerja seseorang terhadap organisasi. perilaku lebih kepada suatu hal yang dipilih seseorang, sehingga apabila tidak dikerjakan maka tidak akan mendapatkan sanksi.

Perilaku ini sering kali di motivasi secara internal yang muncul dari dalam dirinya dan ditopang oleh kebutuhan intrinsik individu yang berkaitan dengan prestasi, kompetensi yang dimiliki atau afiliasi (Sumarsi & Rizal, 2023). Perilaku kewarganegaraan organisasional adalah perilaku sukarela dari karyawan yang dilakukan di luar tugas-tugas mereka yang diharapkan secara formal oleh organisasi. Sementara itu, kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kedua konsep ini telah menjadi fokus utama dalam penelitian tentang perilaku organisasi. Komitmen organisasi adalah tingkat kesediaan karyawan untuk mempertahankan pengaruh mereka dengan organisasi, dimana komitmen ini sangat penting untuk memperbaiki kinerja karyawan, memperkuat kepercayaan dan ikatan antara karyawan dan organisasi, serta meningkatkan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Utami, *et al.*, 2021). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan

bahwa perilaku kewarganegaraan organisasional dan kepuasan kerja berkontribusi pada komitmen organisasi. Perilaku kewarganegaraan organisasional dapat mempengaruhi komitmen organisasi melalui peningkatan kepercayaan karyawan pada organisasi dan meningkatkan pengaruh interpersonal antara karyawan (Fitrio, *et. al.*, 2019). Sementara kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi dengan meningkatkan loyalitas karyawan dan kepercayaan pada organisasi. Namun, meskipun banyak penelitian telah dilakukan tentang pengaruh perilaku kewarganegaraan organisasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, masih ada beberapa masalah yang perlu dipecahkan.

Salah satu masalah utama adalah kurangnya pemahaman tentang pengaruh antara perilaku kewarganegaraan organisasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dalam konteks yang lebih luas. Selain itu, perlu juga untuk mengeksplorasi apakah faktor lain, seperti kepribadian karyawan, juga mempengaruhi pengaruh ini. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperdalam pemahaman tentang pengaruh antara perilaku kewarganegaraan organisasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi pengaruh tersebut. Hal ini dapat membantu organisasi dalam mengembangkan strategi yang tepat untuk meningkatkan komitmen karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Fitrio *et. al.*, 2019).

Perilaku kewarganegaraan organisasional dapat mempengaruhi komitmen organisasi dengan meningkatkan pengaruh interpersonal antara karyawan dan organisasi serta memperkuat kepercayaan karyawan pada organisasi. Perilaku kewarganegaraan organisasional merupakan perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan di luar tugas-tugas yang diharapkan secara formal oleh organisasi. Perilaku ini mencakup tindakan seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, dan memberikan masukan yang konstruktif. Melalui perilaku kewarganegaraan organisasional, karyawan menunjukkan bahwa mereka peduli terhadap organisasi dan ingin memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

Perilaku kewarganegaraan organisasional juga dapat meningkatkan pengaruh interpersonal antara karyawan dan organisasi, yang dapat membantu meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Fitrio, *et. al.*, 2019). Dengan meningkatnya kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, hal ini dapat meningkatkan komitmen organisasi dari karyawan. Komitmen organisasi adalah tingkat kesediaan karyawan untuk mempertahankan pengaruh mereka dengan organisasi.

Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan, semakin tinggi pula tingkat kesediaan mereka untuk berkontribusi secara positif bagi organisasi. Dalam beberapa penelitian, perilaku kewarganegaraan organisasional telah terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasional yang tinggi memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki perilaku kewarganegaraan organisasional yang rendah. Oleh karena itu, perilaku kewarganegaraan organisasional dapat dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Organisasi dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasional dengan memberikan insentif atau penghargaan atas perilaku tersebut. Hal ini dapat membantu meningkatkan pengaruh antara karyawan dan organisasi, serta meningkatkan komitmen organisasi dari karyawan (Pranata, *et. al.*, 2020).

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi dengan meningkatkan loyalitas karyawan dan kepercayaan pada organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi, karena mereka merasa bahwa organisasi memberikan mereka kesempatan untuk memperoleh kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung untuk tetap bertahan di organisasi dan memperoleh prestasi yang lebih baik. Hal ini dapat menghasilkan efek positif pada organisasi,

seperti peningkatan kinerja dan produktivitas, serta meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan pada organisasi. Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi secara signifikan pada komitmen organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Namun, perlu dicatat bahwa pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi bersifat kompleks dan tidak sepenuhnya linear. Ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi pengaruh ini, seperti karakteristik pekerjaan, faktor lingkungan kerja, dan faktor individual seperti kepribadian karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan. Organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, serta memberikan peluang pengembangan karir dan pelatihan yang relevan. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan komitmen karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Perilaku Kewarganegaraan Organisasional & Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada di PT Rajawali Era Mandiri” di Jakarta.

2. Identifikasi Masalah

Berikut dibawah ini merupakan hasil beberapa masalah yang ditemui:

- a. Karyawan terindikasi memiliki perilaku kewarganegaraan organisasi yang rendah.
- b. Karyawan merasa kepuasan kerja di perusahaan tidak sesuai harapan karyawan.
- c. Adanya indikasi bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja rendah sehingga diduga akan mempengaruhi komitmen organisasi secara negatif dan

akan membawa dampak negatif juga terhadap perusahaan.

3. Batasan Masalah

Bedasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah yang ada, peneliti membatasi masalah yang akan di teliti agar tidak terlalu luas. Penelitian ini di indikasikan memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Rajawali Era Mandiri, Jakarta. Menggunakan 2 variabel independen yaitu perilaku kewarganegaraan organisasional dan kepuasan kerja.

- a. Masalah mengenai perilaku kewarganegaraan organisasional akan dibahas dari aspek *altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy* dan *sportsmanship*.
- b. Masalah mengenai kepuasan kerja akan dibahas dari aspek gaji, pekerjaan, rekan kerja, hubungan dengan atasan, kesempatan promosi dan lingkungan kerja diperusahaan.
- c. Masalah mengenai komitmen organisasi akan dibahas melalui aspek-aspek afektif, *continuance* dan *normative*.

4. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah untuk penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh perilaku kewarganegaraan organisasional terhadap komitmen organisasi karyawan di PT Rajawali Era Mandiri?
- b. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di PT Rajawali Era Mandiri?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dijabarkan di atas, maka tujuan utama dalam melakukan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kewarganegaraan organisasional terhadap komitmen organisasi karyawan PT Rajawali Era Mandiri.
- b. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Rajawali Era Mandiri.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini diharapkan bisa memberi tambahan wawasan dan pengetahuan dalam ilmu manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan penelitian ini diharapkan dapat mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan sehingga dapat membantu menaikkan kesejahteraan karyawan di Indonesia.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan sebagai masukan kepada pihak manajemen perusahaan serta bimbingan untuk mengetahui apa yang memicu seorang karyawan dalam memberikan kemampuan dalam melakukan pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 964-992. Doi:<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i02.p15>
- Ajzen, I. (2020). Teori perilaku terencana: pertanyaan yang sering diajukan. *Jurnal Perilaku Manusia dan Teknologi Baru*, 2(4), 314-324. Doi:<http://dx.doi.org/10.1002/hbe2.195>
- Aydemir, M., & Arli, N. B. (2018). Analysis of factors affecting employee job satisfaction. *International Academic Conference*, 38(1), 14-19. Doi:<https://doi.org/10.20472/IAC.2018.038.004>
- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada perusahaan daerah air minum pdam kota salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1-10.
- Creswell. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks: CA: Sage.
- Daga, R., Ismail, N., & Maddatuang, B. (2020). Analisis efektivitas program mandiri dagang untung pada pt. Bank mandiri (persero), tbk. Kanwil regional x sulawesi dan maluku. *Journal of Management & Business*, 3(3), 65-78. Doi:<http://issn.pdii.lipi.go.id/issn.cgi?Daftar&1509246213&1&&>
- Fathiyah, & Pasla, B. N. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Pemerintah Provinsi Jambi. *Jurnal Prajaiswara*, 2(2), 127-136. Doi:<https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v3i2>

- Firdhaus, M. A. (2020). *Metode Penelitian*. Jakarta: Khalifah Mediatama.
- Fitrio, T., Apriansyah, R., Utami, S., & Yaspita, H. (2019). The effect of job satisfaction to organizational citizenship behavior (ocb) mediated by organizational commitment. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 7(9), 1300-1310. Doi:10.18535/ijssrm/v7i9.em01
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi smartpls 3.0*. Semarang: BP UNDIP.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to Use and How to Report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 2-24.
- Hanafi, I., & Jannah, M. (2019). Organizational citizenship behavior: analysis of the impact of leadership style, work satisfaction, and organizational commitment. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-11.
- Indrawan, R., & Yaniawati, P. (2016). *Metodologi penelitian*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Kristine, E. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai alih daya. *Jurnal EKSEKUTIF*, 384-401.
- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38-46.
- Pranata, S. P., Yasa, P. N., & Sitiari, N. W. (2020). The effect of organizational citizenship behavior (ocb) towards work stress and performance of employees in income agency regional city of denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jogaditha*, 7(1), 65-72. Doi:<https://doi.org/10.22225/jj.7.1.1654.65-72>
- Pratama, a. R., & arifin, z. (2019). The impact of organizational justice on organizational citizenship behavior with job satisfaction as the mediation variable. *Journal of business and entrepreneurial development*, 57-69.

- Rahma. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada anggota himpunan mahasiswa jurusan (hmj) psikologi unnesa. *Jurnal ilman: ilmu manajemen*, 6(2), 1-12.
- Sekaran, u., & bougie, r. (2016). *Research methods for business: a skill building approach, 7th edition*. New jersey: wiley.
- Soelton, m., visano, n. A., noermijati, n., ramli, y., syah, t. Y., & sari, y. J. (2020). The implication of job satisfaction that influence workers to practice organizational citizenship behavior (ocb) in the work place. *Archives of business review*, 33-48.
- Sofiati, a. M., & murniawaty, i. (2018). Pengaruh lokasi usaha, pengalaman usaha dan pengelolaan pasar terhadap omzet penjualan pedagang setelah revitalisasi. *Economic education analysis journal*, 8(2), 588-604.
- Sudaryo, y., agus, a., & nunung, a. S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta: andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif and r&d*. Bandung: alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Jakarta: alfabeta.
- Sumarsi, & rizal, a. (2023). The effect of competence and quality of work life on organizational citizenship behavior (ocb) with organizational commitment mediation. *International journal of social and management studies (ijomas)*, 2(6), 69-88.
- Tobing. (2009). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Perkebunan nusantara iii di sumatra utara. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 11(1), 31-37.

Utami, n. M., sapta, i. K., verawati, y., & astakoni, i. M. (2021). Relationship between workplace spirituality, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of asian finance, economics and business*, 8(1), 507-517.

Widiyaningtyas, y. (2020). Pengaruh organizational citizenship behavior (ocb), budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi publik. *Jurnal skripsi unnes*, 1(1), 1-159.

Wirawan. (2014). *Teori kepemimpinan, ilmu perilaku*. Bandung: Alfabeta.