

Peran *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Pelindo Daya Sejahtera

Nur Azizah Rahma Dinar¹, S. Khorriyatul Khotimah², Eko Teguh Pribadi³

¹UIN Sunan Ampel Surabaya

Jl. Dr. Ir. H. Soekarno No.682, Gunung. Anyar, Surabaya 60294

E-mail: azizahnrd0902@gmail.com

Abstrak

Organizational Citizenship Behavior (OCB) memainkan peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang optimal di organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh OCB terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 120 karyawan yang dipilih menggunakan teknik quota sampling. Variabel OCB diukur menggunakan lima indikator (Altruism, Conscientiousness, Civic Virtue, Courtesy, dan Sportsmanship), sementara kepuasan kerja diukur dengan lima indikator meliputi supervisi, rekan kerja, gaji, promosi, dan pekerjaan itu sendiri. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($t\text{-hitung } 6,496 > t\text{-tabel } 3,643; p < 0,005$). Setiap peningkatan satu unit OCB meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,597 satuan. Temuan ini menegaskan bahwa perilaku OCB, seperti membantu rekan kerja dan berpartisipasi aktif dalam organisasi, berkontribusi terhadap suasana kerja yang lebih baik dan peningkatan kepuasan intrinsik karyawan.

Kata Kunci: Organizational Citizenship Behavior; Kepuasan Kerja; Karyawan PT. PDS.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi guna mencapai tujuan organisasi. Saat ini, banyak perusahaan besar yang berdiri di Indonesia dengan visi dan misi yang berbeda-beda. Membangun dan mengelola perusahaan tentunya bukanlah tugas yang mudah, dibutuhkan kontribusi dari berbagai pihak yang berperan penting dalam menentukan arah Perusahaan (Sukma & Puspitadewi, 2022). Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mendukung kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menjadi sangat penting bagi Perusahaan.

Dalam pandangan Islam, bekerja bukan hanya sekadar melaksanakan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan secara sukarela, melainkan lebih dari itu, bekerja bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan melakukan aktivitas yang bermanfaat serta mencegah terjadinya kerugian dalam organisasi (Yulianto, 2021). Adanya sumber daya manusia dalam perusahaan berfungsi untuk menggerakkan perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang diharapkan. Perusahaan tentunya memiliki tujuan dan adanya sumber daya manusia yang berkualitas pastinya akan memperoleh kepuasan kerja sesuai yang diharapkan bagi pekerja maupun perusahaan, secara tidak langsung kepuasan kerja di dalam pekerjaan menjadi peran yang sangat penting (Saputra, 2021).

Kepuasan kerja mengacu pada seberapa positif atau puas seseorang dengan berbagai aspek pekerjaannya, seperti tugas, rekan kerja, manajer, kompensasi, dan kondisi kerja. Semakin tinggi Tingkat kepuasan kerja seseorang, maka semakin positif

pula sikapnya terhadap pekerjaannya. (Robbins & Timothy A. Judge, 2009). Setiap individu hendaknya memiliki kepuasan kerja itu sendiri sebagai factor utama. Dampak yang timbul akibat Tingkat kepuasan kerja pasti berbeda-beda, hal ini disebabkan oleh karakteristik setiap individu yang berbeda (Saputra, 2021). Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi kompensasi yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan kemampuan atau keahlian, beban kerja, suasana dan lingkungan kerja, fasilitas kerja, serta sikap dan gaya kepemimpinan (Sukma & Puspitadewi, 2022). Sebuah survei oleh *Pricewaterhouse Coopers* (PwC) pada tahun 2023 dalam artikel berita (Rindi Salsabilla, 2023) menunjukkan bahwa 75% karyawan di Indonesia merasa puas dengan pekerjaan mereka, angka ini jauh di atas rata-rata Asia Pasifik yang hanya 57%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada tantangan dalam mempertahankan karyawan, banyak perusahaan di Indonesia berhasil menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan. Penelitian oleh (Rulianti & Nurpibadi, 2023) menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir merupakan faktor-faktor yang sangat penting dan saling terkait dalam menentukan kepuasan karyawan.

Kepuasan kerja juga faktor yang mendorong dan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Pujiyanto & Solikhah, 2022). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut (Organ, 1988) merujuk pada perilaku individu dalam organisasi yang bersifat sukarela dan tidak secara langsung diakui atau dihargai melalui sistem penghargaan formal organisasi. Menurut (Muliani & Perkasa, 2023) OCB mengacu pada perilaku baik para pekerja yang dengan sukarela melakukan lebih dari apa yang menjadi tanggung jawabnya tanpa dipaksa atau menerima kompensasi, dan yang melakukannya tanpa rasa takut didisiplinkan. kewajiban secara bebas, tanpa bayaran atau paksaan, dan tidak ada penalti untuk hal ini, yang dapat menguntungkan bisnis. Perilaku OCB dalam Islam mirip dengan bekerja secara ikhlas, yaitu pegawai yang memiliki OCB akan berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan dengan niat beribadah dan mencari keridhaan Allah (Yulianto, 2021).

Penelitian oleh (Andriani, 2020) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki OCB dapat memberi keuntungan bagi perusahaan karena dapat menaikkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Maka karyawan yang memiliki OCB tidak ada keinginan untuk keluar dari organisasi tempat dia bekerja. Karyawan yang menunjukkan OCB cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi dan lingkungan kerja, serta bersedia membantu rekan kerja tanpa pamrih. Perilaku ini sering kali berkontribusi pada suasana kerja yang positif, meningkatkan kerja tim, dan secara keseluruhan mendukung kinerja Perusahaan (Kurnianto & Kharisudin, 2022).

PT. Pelindo Daya Sejahtera sebagai anak perusahaan dari PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) yang bergerak di bidang penyediaan tenaga kerja dan jasa pelayanan pendukung operasional pelabuhan, menghadapi tantangan dalam mempertahankan kepuasan kerja karyawan di tengah dinamika dunia bisnis yang terus berubah. Meningkatkan perilaku OCB menjadi langkah strategis yang dapat diambil untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengukur pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera. Penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat perilaku OCB yang ditunjukkan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan mereka. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam

memahami faktor-faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja dan meningkatkan kualitas hubungan antar karyawan di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional untuk menguji hubungan antara variabel independen, yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei kuesioner yang didistribusikan kepada responden. Pengambilan sampel dengan teknik *non-probability sampling* dengan teknik *quota sampling* yang merupakan sebuah teknik pengambilan sampel dari populasi sampai jumlah kuota yang diinginkan (Azahra, 2022). Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera di Surabaya, berjenis kelamin laki-laki ataupun perempuan, bersedia menjadi subjek penelitian, telah bekerja minimal 6 bulan. Adapun jumlah sampel yang ditentukan peneliti dalam penelitian ini adalah 120 orang.

Penelitian ini mengadopsi instrumen penelitian yang telah dikembangkan oleh para peneliti sebelumnya. Instrumen pada penelitian ini berupa angket atau kuesioner, dimana terdapat dua variabel yaitu *Organizational Citizenship Behavior* diukur berdasarkan angket yang digunakan oleh (Azura, 2019). OCB terdiri dari lima indikator yaitu *Altruism, Conscientiousness, Civic virtue, Courtesy, Sportsmanship*. Skala ini terdiri dari 16 aitem pernyataan dengan 4 pilihan jawaban dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju. Sedangkan Kepuasan Kerja diukur berdasarkan angket yang digunakan oleh (Huang et.al 2012) terdiri dari 5 indikator kepuasan terhadap supervisi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap gaji atau upah, kepuasan kesempatan promosi terhadap, kepuasan pekerjaan itu sendiri terhadap pekerjaan itu sendiri. Skala ini terdiri dari 21 aitem pernyataan dengan 4 pilihan jawaban dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode statistik untuk menghitung korelasi antara variabel-variabel yang diteliti. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 22 for windows untuk mengukur kekuatan dan arah pengaruh antara variabel OCB dan kepuasan kerja. Regresi linier sederhana adalah metode analisis statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Dalam regresi ini, diasumsikan bahwa perubahan pada variabel independen akan mempengaruhi variabel dependen secara linier (Azahra, 2022). Persamaan matematis yang digunakan untuk regresi linier sederhana biasanya dituliskan sebagai:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y adalah variabel dependen, X adalah variabel independen, a adalah intersep (nilai dari YY ketika $X=0$), b adalah koefisien regresi yang menunjukkan seberapa besar perubahan pada Y seiring dengan perubahan satu unit pada X.

HASIL PENELITIAN

Di bagian ini menjelaskan hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan. Hasil dapat disajikan dalam bentuk gambar, grafik, tabel dan yang lainnya agar pembaca dapat

dengan mudah memahaminya, tetapi untuk gambar harus di *compress* terlebih dahulu agar file yang dikirimkan tidak terlalu besar. Pembahasan juga dapat dibuat terpisah pada sub bagian dengan menggunakan *point*. Panjang 40-60% dari total panjang artikel (800-1.200 kata).

Tabel dan gambar disajikan di bagian tengah seperti pada bagian bawah template ini dilengkapi dengan sumber tabel maupun gambar apakah dari data primer ataupun data sekunder.

Tabel 1. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.26883864
Most Extreme Differences	Absolute	.030
	Positive	.030
	Negative	-.023
Test Statistic		.030
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.998
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.997
	Upper Bound	.999

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji apakah data mengikuti distribusi normal. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hipotesis nol (H_0) dari uji normalitas adalah bahwa data berdistribusi normal. Sedangkan hipotesis alternatif (H_1) adalah bahwa data tidak berdistribusi normal. Jika p-value lebih besar dari 0.05, hipotesis nol, yang berarti hasil ini menunjukkan p-value 0.999 bahwa data tersebut dapat dikatakan data yang normal.

Uji regresi linier sederhana bertujuan untuk menganalisis Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera. Analisis regresi linear sederhana dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 22 for windows, sedangkan tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan regresi linear sederhana adalah 95% atau dengan tingkat signifikansi 0,05 (α 0,05).

Tabel 2. Uji Linier Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.760	3.778		3.643	<,001
	OCB	.597	.092	.513	6.496	<,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada tabel koefisien juga menyajikan nilai signifikansi untuk masing-masing koefisien, yang mengindikasikan apakah koefisien tersebut secara statistik signifikan. Jika p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan 0,005, maka koefisien dianggap signifikan, yang berarti ada bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa variabel OCB berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Sebaliknya, jika p-value lebih besar dari 0,005, maka koefisien tersebut tidak signifikan dan tidak ada bukti yang cukup untuk menyatakan adanya hubungan antara kedua variabel.

Berdasarkan output di SPSS diatas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 38,575 (\alpha) + 0,597 (X) + e$$

Model persamaan regresi tersebut bermakna:

Constanta (α) = 38,575 artinya apabila promosi itu constant atau tetap, maka penjualan sebesar **38,575**, **Koefisien arah regresi/ β (X) = 0,597** (bernilai positif) artinya, apabila promosi meningkat satu (1) satuan, maka penjualan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,597.

Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah uji t. Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y secara parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 120 orang, sehingga pengujian menggunakan uji t dengan $df = n-2(120-2=118)$ atau $df = 118$ orang, dan tingkat signifikansi (α) = 5% maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,65787.

Tabel 3. Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.760	3.778		3.643	<,001
	OCB	.597	.092	.513	6.496	<,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel tersebut yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22, maka diperoleh Uji-t dari variabel OCB, dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel OCB (6,496) $> t_{tabel}$ (3,643) dan nilai signifikan yaitu $0,001 < 0,005$, sehingga H_1 yang berbunyi variabel OCB mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan H_0

yang berbunyi variabel Kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap OCB ditolak.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis statistik SPSS (*Statistical Package for Social Science*) yang telah dilakukan, penelitian ini menemukan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (6,496) yang lebih besar dari t_{tabel} (3,643) dan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,005. Model persamaan regresi $Y = 38,575 + 0,597 X$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan OCB akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,597 satuan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat OCB yang ditunjukkan oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Organ, 1988) yang menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela yang tidak secara langsung diakui oleh sistem penghargaan formal namun berkontribusi pada efektivitas organisasi. Dalam konteks PT. Pelindo Daya Sejahtera, perilaku OCB yang ditunjukkan oleh karyawan, seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, dan menunjukkan toleransi terhadap situasi yang kurang ideal, telah terbukti berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja mereka. Hal ini dapat dijelaskan karena ketika karyawan secara sukarela melakukan perilaku yang menguntungkan organisasi, mereka cenderung merasa lebih terhubung dengan pekerjaannya dan mendapatkan kepuasan intrinsik dari kontribusi mereka.

Temuan penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andriani (2020) yang menemukan bahwa OCB dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, yang pada gilirannya berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan. Lebih lanjut, hasil penelitian (Putri & Supriadi, 2022) dan (Wicaksono & Gazali, 2021) juga membuktikan dan menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks PT. Pelindo Daya Sejahtera, hal ini tercermin dari nilai konstanta sebesar 38,575 yang menunjukkan bahwa bahkan tanpa adanya peningkatan OCB, sudah terdapat tingkat kepuasan kerja dasar yang cukup tinggi di kalangan karyawan.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa manajemen PT. Pelindo Daya Sejahtera perlu memberikan perhatian khusus pada pengembangan dan penguatan perilaku OCB di kalangan karyawannya. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai inisiatif, seperti menciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan saling membantu, memberikan pengakuan terhadap perilaku OCB meskipun tidak formal, serta mengembangkan program-program yang mendorong keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi di luar tugas formal mereka (Ardiansyah & Lukitasari, 2021). Mengingat setiap peningkatan OCB berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja (dengan koefisien 0.597), investasi dalam mendorong perilaku OCB dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat OCB yang ditunjukkan oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Temuan ini menegaskan pentingnya perilaku OCB, seperti membantu rekan kerja secara

sukarela dan partisipasi aktif dalam organisasi, dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Meskipun penelitian ini menunjukkan hasil yang positif, perlu diperhatikan bahwa hubungan antara OCB dan kepuasan kerja mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Sebagaimana dikemukakan oleh (Sukma & Puspitadewi, 2022), faktor-faktor seperti kompensasi, penempatan kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel-variabel tersebut untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Pelindo Daya Sejahtera maupun di instansi perusahaan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Kuala Mina Persada. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 34–39. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7470>
- Ardiansyah, A., & Lukitasari, L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaorganisasian Karyawan PT BRI Cabang Bandung Setiabudi. *Holistic Journal of Management Research*, 6(2).
- Azahra, A. A. (2022). Analisis Prediksi Jumlah Penerimaan Mahasiswa Baru Menggunakan Metode Regresi Linier Sederhana. *Bulletin of Applied Industrial Engineering Theory*, 3(1), 75–78.
- Azura, N. G. M. (2019). *PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PERAWAT RSUD KOTA YOGYAKARTA*. 1–19.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, 740–751. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/view/54614%0Ahttps://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/download/54614/21105>
- Muliani, S., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Kompensasi Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Ppsu Di Salah Satu Kelurahan Daerah Jakarta Utara. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(03), 115–126. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i03.103>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books.
- Pujianto, W. E., & Solikhah, A. (2022). *Strategic: Journal of Management Sciences Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT . Kerta Rajasa Raya Mojokerto kompetitif (Putri et al . 2021). Para pelaku bisnis saling bersaing unt. 2(August)*, 63–76.
- Putri, F. R., & Supriadi, Y. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT

- Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.29406/jmm.v18i1.3707>
- Rindi Salsabilla, C. I. (2023). Survei: 75% Orang Indonesia Puas dengan Pekerjaannya, Anda? *CNBC INDONESIA*. <https://www.cnbcindonesia.com>
- Robbins, S. P., & Timothy A. Judge. (2009). *Organizational Behavior* (Edisi 13).
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sukma, R. S., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja pada marketing kontrak pt. x cabang surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 34–44.
- Wicaksono, T., & Gazali, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 22. <https://doi.org/10.31602/atd.v5i1.3219>
- Yulianto, N. A. B. (2021). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ISLAM*. 1.