

Organizational citizenship behavior: peran komunikasi interpersonal, semangat kerja, dan kepuasan kerja pada pegawai PT Aromatik Yogyakarta

Ignatius Soni Kurniawan*; Intan Rositasari

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

**E-mail korespondensi: soni_kurniawan@ustjogja.ac.id¹*

Abstract

The purpose of this finding is to examine the effect of interpersonal communication, work morale on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with job satisfaction as a mediating variable at PT Aromatik Yogyakarta. The population in this study is PT Aromatik Yogyakarta with 60 employees as respondents. The sampling method used a saturated sample or all employees became respondents. The method used is quantitative. The data analysis technique used multiple linear regression and Sobel test. The results showed that interpersonal communication on job satisfaction and interpersonal communication on OCB did not have a significant effect. Work spirit on job satisfaction and work spirit on OCB have a significant positive effect. Job satisfaction on OCB has no effect. Does not mediate job satisfaction on interpersonal communication variables, work spirit on OCB.

Keywords: *Interpersonal Communication; Work Spirit, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

Abstrak

Tujuan temuan ini untuk menguji pengaruh komunikasi interpersonal, semangat kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi PT Aromatik Yogyakarta. Populasi dalam penelitian adalah PT Aromatik Yogyakarta dengan jumlah responden 60 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau semua pegawai menjadi responden. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji sobel. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap OCB tidak berpengaruh signifikan. Semangat kerja terhadap kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap OCB berpengaruh positif signifikan. Kepuasan kerja terhadap OCB tidak berpengaruh. Tidak memediasi kepuasan kerja pada variabel komunikasi interpersonal, semangat kerja terhadap OCB.

Kata kunci: Komunikasi interpersonal, semangat kerja, kepuasan kerja, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

PENDAHULUAN

Unsur manusia merupakan hal yang utama dalam suatu organisasi dalam keberhasilan dan mencapai tujuan organisasi, salah satunya yang dipengaruhi adalah peran ekstra atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Indah (2018) Efektivitas adalah tingkat keberhasilan pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Atau dengan kata lain sejauh mana hasil yang telah diperoleh sesuai rencana sebelumnya.

Keberhasilan memanfaatkan sumber daya, tercapainya sasaran sesuai tugas pokok yang diemban dalam organisasi.

PT. Aromatik Yogyakarta bergerak di bidang distributor berupa makanan pokok dan bahan makanan produksi roti. Fenomena pada PT Aromatik Yogyakarta peneliti menemukan bahwa karyawan memiliki peran OCB yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan sikap menolong dan sikap sukarela bekerja diluar jam kerja. Sehingga penelitian ini dilakukan dan mengetahui alasan apa yang menjadikan karyawan melakukan peran ekstra.

Menurut Ramadhanty & Kurniawan (2020) dalam tingkat kepuasan kerja karyawan, organisasi harus selektif dalam perekrutan, pemilihan dan penempatan karyawan sehingga karyawan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kompetensi. Organisasi harus menerapkan kompensasi yang adil dan peluang promosi berdasarkan kinerja dan kompetensi. Sehingga kepuasan berpengaruh terhadap OCB. Jika kepuasan kerja tinggi maka akan meningkatkan produktivitas tinggi dalam OCB. Namun berbeda dalam penelitian sebelumnya menurut (Simon dan G, 2016) ditemukan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap OCB.

Hasil riset Winata (2017) bahwa komunikasi interpersonal terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif. Selain itu penelitian yang dilakukan Istikomah & Prasetyo, (2021) juga menyatakan komunikasi interpersonal terhadap OCB berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *Organizational Citizenship Behavior: Peran Komunikasi Interpersonal, Semangat Kerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT Aromatik Yogyakarta*.

Beberapa faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu adanya komunikasi interpersonal, semangat kerja dan kepuasan kerja. Selain itu terdapat alasan mengapa OCB sangat penting bisa yaitu bisa dilihat dengan cara seperti karyawan perusahaan dapat berkomunikasi antar karyawan atau karyawan dengan atasan, dan dapat memperhatikan semangat kerja karyawan dan menciptakan kepuasan kerja dengan hasil yang dicapai. Henry (2020) organisasi perlu peran OCB yang baik misalnya mengeluarkan pendapat yang membangun tentang pekerjaan mereka, membantu rekan kerja lain dalam tim, mencegah masalah yang tidak penting dan memahami gangguan yang kadang kala terjadi. OCB didefinisikan sebagai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan di luar tugas rutin karyawan yang telah ditentukan dan dievaluasi secara formal oleh organisasinya (Kurniawan dan Rohmanto, 2021). Karyawan memiliki perilaku OCB bersedia bekerja melebihi dari kewajiban utamanya, seperti bersedia menolong rekan kerja yang memiliki beban pekerjaan berlebih tanpa mengharap imbalan dan bersedia untuk datang lebih awal jika dibutuhkan (Charmiati dan Surya, 2019). Karyawan yang memiliki ciri-ciri OCB mampu menunjukkan perilaku di luar rutinitas peran, deskripsi pekerjaan, dan kewajiban tanpa harapan untuk menerima imbalan yang tinggi atau pengakuan tetapi lebih memilih untuk berkontribusi pada kesejahteraan organisasi (Herfina dan Wulandari, 2019).

Komunikasi interpersonal memberi dan menerima usulan atau informasi yang melibatkan unsur pribadi (Sirait, 2016). Komunikasi interpersonal yang efektif, menciptakan suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan juga mempengaruhi hasil pekerjaannya (Siregar dan Hardjo, 2012). Robbins & Judge (2015) komunikasi melakukan empat fungsi utama di dalam kelompok atau organisasi yaitu pengendalian, motivasi, ekspresi emosi, dan informasi. Setiap orang memiliki tujuan dan aktivitas yang dilakukan. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal Devito, (2011) terdapat lima faktor komunikasi yang efektif :

(1) keterbukaan (*openness*), (2) empati (*empathy*), (3) sikap mendukung (*supportiveness*), (4) sikap positif (*positiveness*), (5) kesetaraan (*equality*).

Semangat kerja merupakan sikap positif yang dimiliki individu yang menimbulkan kesenangan mengerjakan suatu pekerjaan. Jamaluddin et al., (2019) kemampuan atau kemauan setiap individu atau kelompok orang untuk saling bekerjasama secara aktif dan disiplin serta penuh tanggung jawab yang disertai dengan kesukarelaan dan kemauan untuk mencapai tujuan/visi dan misi. Pribadi et al., (2020) pada umumnya semangat kerja muncul karena kepuasan kerja yang diklaim terdiri material dan non material. Kepuasan kerja tercipta adanya semangat kerja, kecintaan terhadap kerja, disiplin kerja, dukungan serta peningkatan kinerja sesuai dengan permintaan perusahaan (Nufrizal, Sumarsono, dan Harsono, 2020). Kusuma (2016) kondisi kerja yang ada di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa antusias di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Kepuasan kerja suatu rasa positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja terjadi apabila kebutuhan individu atau kelompok sudah terpenuhi atau imbalan-imbalan yang diterima setelah melakukan kontribusi pekerjaan. Lumbantoruan (2015) dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relative, berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Robbins & Judge, (2015) sikap atau penilaian positif atau negatif seseorang atas hasil pekerjaannya. Karyawan yang berbicara positif tentang organisasinya dan membantu rekan kerja dan bekerja melebihi harapan norma dari pekerjaannya merupakan karyawan yang merasakan kepuasan. (Kurniawan dan Naeni, 2021). Kepuasan kerja juga merupakan fungsi hubungan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan dan apa yang dialami.. Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap besarnya gaji dan tunjangan yang diterima karyawan atas pengabdian yang telah diberikan kepada perusahaan (Henry, 2020).

METODE

Populasi riset ini adalah semua anggota PT Aromatik Yogyakarta. Sampel dalam riset ini berjumlah 60 orang diambil semua menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Alat analisis menggunakan SPSS 23. Pengumpulan data riset ini menggunakan instrument kuesioner melalui secara langsung. Peneliti menggunakan instrument skala Likert 1-5 dari sangat tidak setuju (1) sampai dengan sangat setuju (5). Pengukuran yang digunakan pada Tabel 1.

Tabel 1. Pengukuran

Variabel	Indikator	Variabel	Indikator
Komunikasi Interpersonal (Rubin, Perse, dan Barbato, 1988)	1. Kesenangan	Semangat Kerja (Neal, 2013)	1. Melibatkan pekerjaan
	2. Afeksi		2. Pengalaman mistik
	3. Inklusi		3. Koneksi spiritual
	4. Melarikan diri		
	5. Relaksasi		
Kepuasan Kerja (Hasibuan, 2014)	1. Menyukai pekerjaannya	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (Organ, 1988)	1. Mengutamakan orang lain (<i>Altruisme</i>)
	2. Mencintai pekerjaannya		2. Sportivitas (<i>Sportmanship</i>)
	3. Kedisiplinan		3. Kebajikan (<i>Civic Virtue</i>)
			4. Berhati-hati (<i>Conscientiousness</i>)
			5. Kesopanan (<i>Courtesy</i>)

Sumber: Data diolah, 2021

Pengembangan Hipotesis

Komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja

Suatu pekerjaan ada pola komunikasi yang dapat meningkatkan efektifitas kepuasan kerja. Hal yang penting dalam pola komunikasi seperti informasi yang akurat dan keterbukaan antara karyawan (Idris, 2013:49). Komunikasi interpersonal makin tinggi, kepuasan kerja makin tinggi pula terhadap organisasi. Hal ini mirip dengan Siregar & Hardjo, (2012), Idris (2013) & Wahyuni et al. (2016) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1 : ada pengaruh positif signifikan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja.

Semangat kerja terhadap kepuasan kerja

Sikap semangat kerja karyawan dalam pekerjaannya untuk mencapai hasil yang diharapkan perusahaan dan individu. Jika memiliki semangat kerja akan mempengaruhi produktifitas kerja perusahaan (Sari, 2013). Terkonfirmasi riset Hasibuan (2018) & Indrajaya (2018) menunjukkan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 : ada pengaruh positif signifikan semangat kerja terhadap kepuasan kerja.

Komunikasi interpersonal terhadap organizational citizenship behavior (OCB)

Nofia et al., (2019) karyawan diharapkan dapat menciptakan kualitas komunikasi interpersonal agar hubungan lebih efektif, karena melalui komunikasi berkualitas dan efektif dapat memperkuat positif karyawan terhadap OCB. Wibisono et al., (2019) memiliki tanggung jawab dan kecintaannya pada pekerjaan secara sukarela dan tanpa diawasi merupakan arti *citizen* atau kewarganegaraan. Temuan mengkonfirmasi Nofia et al., (2019) & Herfina & Wulandari, (2019) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

H3 : ada pengaruh positif signifikan komunikasi interpersonal terhadap OCB.

Semangat Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

(Savithri dan Maharayazhmozhi, 2019) individu yang bersemangat dapat memberikan energi yang diperlukan untuk mendorong keterlibatan, di tengah rintangan dan kemunduran serta secara individu menjadikan harmonis terlibat dalam aktivitas pilihan mereka secara superior dan spontan. OCB dipandang sebagai perilaku yang mendorong oleh pengaruh yang mungkin menjadi masalah bagi kondisi afektif yang dipraktikkan oleh individu di tempat kerja. Temuan Savithri & Maharayazhmozhi (2019) & Wibisono et al., (2019) semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

H4 : ada pengaruh positif signifikan semangat kerja terhadap OCB.

Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Alif (2015) terjadi peningkatan OCB apabila terdapat peningkatan kepuasan kerja. Sedangkan indikator kepuasan kerja yang mempengaruhi OCB adalah tumbuh dalam pekerjaannya, kualitas supervisi dalam membantu teknis pekerjaan, gaji yang sesuai dan gaji yang adil. Indikator OCB dipengaruhi kepuasan yaitu kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja terutama saat datang ke kantor lebih awal dan tidak menghabiskan waktu kerja untuk urusan pribadi. Penelitian lanjutan oleh Lintong et al. (2018) dan Ramadhanty &

Kurniawan (2020) menghasilkan kepuasan kerja terhadap OCB berpengaruh positif dan signifikan.

H5 : ada pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap OCB.

Kepuasan kerja yang memediasi pengaruh komunikasi interpersonal terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

OCB dapat terbentuk karena adanya pengaruh kepuasan kerja. Kepuasan kerja, komunikasi interpersonal yang berhasil merupakan faktor tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh komunikasi interpersonal terhadap OCB. Temuan Priyanto et al., (2021) kepuasan kerja memediasi terhadap komunikasi interpersonal. Sedangkan hasil riset Kurniawan & Rohmanto (2021) mempunyai hubungan pengaruh kepuasan kerja memediasi terhadap OCB.

H6 : kepuasan kerja memediasi pengaruh komunikasi interpersonal terhadap OCB.

Kepuasan Kerja yang memediasi pengaruh Semangat Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan menimbulkan perilaku OCB pada karyawan, apabila karyawan puas dapat menghasilkan rasa semangat tinggi serta mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan sehingga karyawan dapat bersedia menjalankan melebihi dari tugas-tugasnya. Riset lanjutan Lestari & Ghaby (2018) kepuasan kerja memediasi OCB. Sedangkan Wibisono et al., (2019) semangat kerja terhadap OCB berpengaruh secara positif dan signifikan.

H7 : kepuasan kerja memediasi pengaruh semangat kerja terhadap OCB.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan reabilitas

Item uji validitas dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel (0.214). Pengujian menghasilkan r hitung komunikasi interpersonal (0.355 sd 0.403), semangat kerja (0.391 sd 0.224), kepuasan kerja (0.533 sd 0.417), OCB (0.381 sd 0.562) > 0.214. *Cronbach's Alpha* komunikasi interpersonal (0.738), semangat kerja (0.704), kepuasan kerja (0.755), OCB (0.760) > 0,6 atau instrumen reliabel.

Karakteristik Responden

Jenis kelamin didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 36 orang (60%). Mayoritas responden dengan umur 40-49 tahun (31.7%). Pendidikan terakhir sebagian besar SMA/Sederajat 26 orang (43.3%). Masa lama bekerja terbanyak 6-10 tahun berjumlah 35 orang (58.3).

Tabel 2. Karakteristik responden

Kategori	Frekuensi	Persen
Jenis Kelamin		
Laki-laki	36	60.0%
Perempuan	24	40.0%
Umur		
Dibawah 30 th	14	23.3%
31-39 th	14	23.3%
40-49 th	19	31.7%
Diatas 50 th	13	21.7%
Pendidikan Terakhir		
SMP/ sederajat	15	25.0%
SMA/ sederajat	26	43.3%

Kategori	Frekuensi	Persen
Diploma	9	15.0%
S1	4	6.7%
Pascasarjana S2-S3	6	10.0%
Masa Kerja		
Dibawah 2 Th	8	13.3%
2-5 tahun	12	20.0%
6- 10 Th	35	58.3%
11-15 Th	4	6.7%
Diatas 15 Th	1	1.7%

Sumber: Data diolah, 2021

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik (Tabel 3) hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk model regresi pertama 0.61 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0.200, uji Kolmogorov-Smirnov Z regresi kedua adalah sebesar 0.96 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0.200. Maka, lebih besar 0.05 artinya data terdistribusi normal.

Pengaruh komunikasi interpersonal dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja nilai tolerans $0.775 > 0.10$ dan nilai VIF $1.290 < 10$, berarti tidak ada multikolinieritas antar variabel dalam model regresi. Pengaruh Komunikasi interpersonal terhadap OCB dengan nilai tolerance $0.770 > 0.10$ dan nilai VIF $1.298 < 10$, Semangat kerja terhadap OCB dengan nilai tolerans $0.655 > 0.10$ dan nilai VIF $1.527 < 10$ dan pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB dengan nilai tolerans $0.831 > 0.10$ dan nilai VIF $1.204 < 10$ sehingga tidak ada multikolinieritas antar variabel dalam model regresi.

Uji statistik heterokedastisitas dinyatakan bahwa nilai signifikansi variabel independen diatas 0,05. Berarti bahwa tidak terjadi hetereskedastisitas dalam model regresi. Hal ini konsisten dengan uji grafik scatterplot.

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

Ind.	Dep.	Norma-	Multiko-	Heteros-kedas-	
		litas	lonieritas	tistitas	
		Sig.	Tolerance	VIF	Sig.
KI	KK	0.200	0.775	1.290	0.447
SK			0.775	1.290	0.415
KI	OCB	0.200	0.770	1.298	0.462
SK			0.655	1.527	0.147
KK			0.831	1.204	0.309

Sumber: Data diolah, 2021.

Keterangan : KI = Komunikasi Interpersonal, SK = Semangat Kerja, KK = Kepuasan Kerja, OCB = *Organizational Citizenship Behavior*

Teknik analisis data

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis	Ind.	Dep.	Unstandardized Coeff. B.	t.	Sig.	Adj. R square
H1	KI	KK	-0.70	-0.582	0.563	0.140
H2	SK		0.381	3.232	0.002	
H3	KI	OCB	0.239	1.494	0.141	0.111
H4	SK		0.308	1.825	0.073	
H5	KK		-0.190	-1.087	0.282	

Sumber : Data diolah, 2021

Keterangan : KI = Komunikasi Interpersonal, SK = Semangat Kerja, KK = Kepuasan Kerja, OCB = *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena nilai signifikan komunikasi interpersonal memiliki sebesar $0,563/2=0,282 > 0,05$, maka Hipotesis 1 ditolak.

Sedangkan berpengaruh semangat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena memiliki nilai signifikan semangat kerja memiliki nilai sebesar $0,002/2=0,001 < 0,05$ sehingga hipotesis 2 diterima.

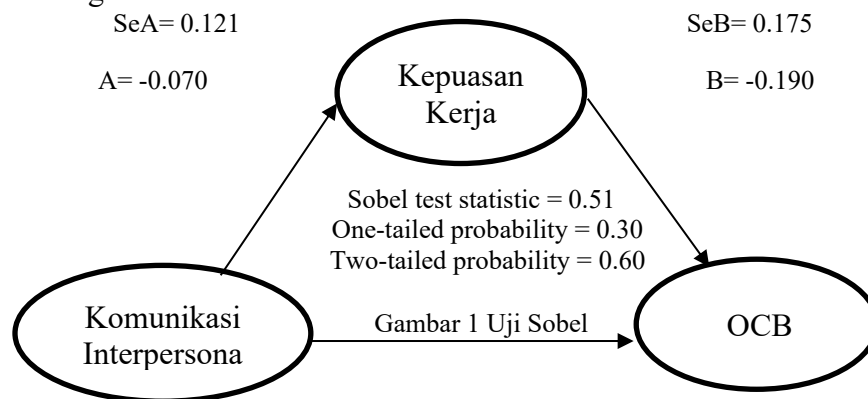
Hasil uji disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh yang signifikan terhadap OCB karena memiliki nilai signifikan komunikasi interpersonal memiliki nilai sebesar $0,141/2=0,071 > 0,05$, maka Hipotesis 3 ditolak.

Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karena memiliki nilai signifikan semangat kerja memiliki nilai sebesar $0,073/2=0,037 < 0,05$, maka Hipotesis 4 diterima.

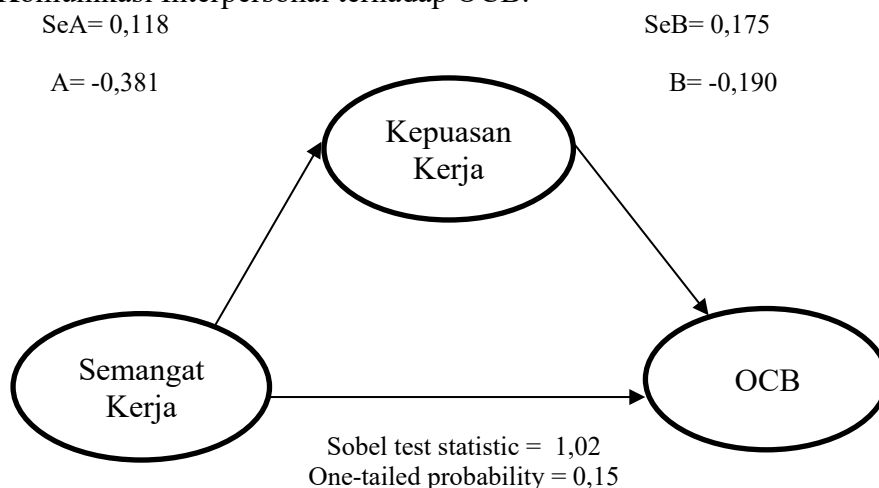
Kepuasan kerja terhadap OCB tidak berpengaruh yang signifikan karena memiliki nilai signifikan kepuasan kerja memiliki nilai sebesar $0,282/2=0,141 > 0,05$, maka Hipotesis 5 ditolak.

Uji Sobel Test

Uji dengan menggunakan sobel tes (Sobel, 1982) yaitu hipotesis 6 dan hipotesis 7 dengan hasil sebagai berikut:



Dari hasil perhitungan sobel tes diatas, mendapatkan nilai Z skor sebesar $0.51 < 1.96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa Kepuasan Kerja tidak memediasi Komunikasi Interpersonal terhadap OCB.



Two-tailed probability = 0,30

Dari hasil perhitungan sobel tes diatas, mendapatkan nilai Z skor sebesar $1.02 < 1.96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa Kepuasan Kerja tidak memediasi Komunikasi Interpersonal terhadap OCB.

Temuan uji H1 menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja tidak berpengaruh dan signifikan. Mengkonfirmasi hasil temuan (Suciwati dan Wijono, 2018) menyatakan bahwa ada hubungan yang tidak signifikan variabel komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja. Dua indikator yang memiliki nilai terendah dan dapat ditingkatkan dari komunikasi interpersonal terdapat pada item pernyataan “Adanya komunikasi antar rekan kerja tidak membuat saya merasa kesepian” (rerata=3.52) dan “Mengenai pekerjaan saya, saya telah menjadi begitu senang bekerja sejak pertama kali bekerja” (rerata=3.55) dan dua item yang mendapat nilai tertinggi pada “Saya merasa berkomunikasi itu mengasyikan” (rerata=4.43) dan “Saya menyukai pekerjaan saya” (rerata=4.50). Ada beberapa kemungkinan bahwa gaya komunikasi interpersonal tidak memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan. Pertama, sebagian karyawan menganggap bahwa komunikasi interpersonal merupakan kewajiban yang terjadi diantara karyawan ketika tidak berhubungan dengan kepuasan mereka bekerja.

Temuan uji H2 menyatakan bahwa semangat kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Basri & Rauf (2021) semangat kerja dan kepuasan kerja juga merupakan motor penggerak dalam kestabilan dan terwujudnya suatu cita-cita organisasi. Indikator yang memiliki nilai terendah dan dapat ditingkatkan dari semangat kerja terdapat pada item pernyataan “Saya mendapat inspirasi dari bimbingan dengan atasan tentang pekerjaan saya” (rerata=3.55) dan “Mengenai pekerjaan saya telah menjadi begitu senang bekerja sejak pertama kali bekerja” (rerata=3.55) dan dua item yang mendapat nilai tertinggi pada “Saya mengalami kecocokan dengan persyaratan pekerjaan dengan nilai, keyakinan, perilaku saya” (rerata=4,30) dan “Saya menyukai pekerjaan saya” (rerata=4.50).

Temuan uji H3 menyatakan bahwa komunikasi interpersonal terhadap OCB tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan. Temuan Anam (2017) menunjukkan komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap OCB. Namun berbeda dengan Siregar & Hardjo (2012) semakin baik komunikasi interpersonal maka semakin tinggi kepuasan kerja. Sebaliknya buruk komunikasi interpersonal, semakin rendah kepuasan kerja. Indikator yang memiliki nilai terendah dan dapat ditingkatkan dari komunikasi interpersonal “Adanya komunikasi antar rekan kerja tidak membuat saya merasa kesepian” (rerata=3.52) dan “Saya selalu mengikuti perkembangan kemajuan di perusahaan” (rerata=3.65) dan dua item yang mendapat nilai tertinggi pada “Saya merasa berkomunikasi itu mengasyikan” (rerata=4.43) dan “Saya membantu memberikan orientasi terhadap karyawan baru walaupun sebenarnya tidak diharuskan” (rerata=4.12).

Temuan uji H4 menunjukkan bahwa semangat kerja terhadap OCB berpengaruh yang positif dan signifikan. Hasil riset sejalan dengan Hasibuan (2018) menyelesaikan pekerjaan secara baik dan cepat serta menghasilkan produk berkualitas artinya semangat kerja tinggi, sebaliknya semangat kerja rendah maka pekerjaan tidak terpenuhi secara baik dan lambat. Indikator yang memiliki nilai terendah dan dapat ditingkatkan dari semangat kerja “Saya mendapat inspirasi dari bimbingan dengan atasan tentang pekerjaan saya” (rerata=3.55) dan “Saya selalu mengikuti perkembangan kemajuan di perusahaan” (rerata=3.65) dan dua item yang mendapat nilai tertinggi pada “Saya mengalami kecocokan dengan persyaratan pekerjaan dengan nilai, keyakinan, perilaku saya” (rerata=4.30) dan “Saya membantu memberikan orientasi terhadap karyawan baru

walaupun sebenarnya tidak diharuskan” (rerata=4.12). Selain kepuasan kerja terpenuhi seperti gaji yang tinggi, lingkungan kerja yang memadai, peran organisasi dapat memberikan semangat para karyawannya, terutama bagi seorang manajer bagaimana harus memberikan semangat kepada bawahannya agar bisa untuk bisa bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dikerjakannya (Handayani, Mane, dan Manrapi, 2017).

Temuan uji H5 kepuasan kerja terhadap OCB tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil riset Anam (2017) indikator-indikator kepuasan kerja (gaji, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, reakan kerja, dan promosi jabatan) tidak mempengaruhi OCB karena terealisasi atau tidaknya indikator sesuai keinginan karyawan tetap akan terjadi OCB bila pimpinan menghendaki nya mengingat tugas dan tanggung jawab yang sudah melekat. Indikator yang memiliki nilai terendah dan dapat ditingkatkan dari kepuasan kerja “Mengenai pekerjaan saya, saya telah menjadi begitu senang bekerja sejak pertama kali bekerja” (rerata=3.55) dan “Saya selalu mengikuti perkembangan kemajuan di perusahaan” (rerata=3.65) dan dua item yang mendapat nilai tertinggi pada “Saya menyukai pekerjaan saya” (rerata=4.50) dan “Saya membantu memberikan orientasi terhadap karyawan baru walaupun sebenarnya tidak diharuskan” (rerata=4.12).

Hasil sobel test H6 bahwa tidak memediasi komunikasi interpersonal dan OCB melalui kepuasan kerja. Terbukti Asrofi (2020) setiap karyawan memiliki komunikasi yang baik akan melakukan OCB pada perusahaan dan hal itu mereka akan puas sebab mereka dapat mengkomunikasikan tugas secara jelas sehingga yang dikerjakan sesuai dengan perusahaan. Hasil pengujian H7 menunjukkan bahwa tidak memediasi semangat kerja dan OCB melalui kepuasan kerja, terkonfirmasi sesuai dengan riset (Simon dan G, 2016) pihak manajemen dapat diharapkan terus memacu motivasi kerja karyawan agar dapat menciptakan budaya organisasi yang positif guna membentuk kepuasan kerja karyawan dan OCB. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar memiliki perilaku organisasi yang dapat meningkatkan stabilitas pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Temuan penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap OCB tidak berpengaruh signifikan. Semangat kerja terhadap kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap OCB berpengaruh positif signifikan. Kepuasan kerja terhadap OCB tidak berpengaruh. Tidak memediasi kepuasan kerja pada variabel komunikasi interpersonal, semangat kerja terhadap OCB.

Saran

Hal ini membuka kesempatan penelitian selanjutnya untuk mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi (Seprianto dan Kurniawan, 2019). Variabel lain yang berpengaruh negatif terhadap OCB dapat disertakan misalnya motivasi, kompensasi, komitmen organisasi (Danendra dan Mujiati, 2016).

DAFTAR PUSTAKA

- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal LPG. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 291–399.
- Anam, C. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal, Dan

- Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Anggota Kepolisian Resort Jombang. *Jurnal Ekonomi dan Perkembangan Bisnis*, 1, 17–39. Diambil dari <https://ejournal.unwaha.ac.id/index.php/margin/article/view/136>
- Asrofi, M. H. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Pada Minimarket Abimart Kota Malang. (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*). Diambil dari <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/18520>
- Basri, S. K., dan Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Charmiati, P. G. H. A., dan Surya, I. B. K. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1784–1812. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i3.p22>
- Danendra, A., dan Mujiati, N. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 255075.
- Devito, A. J. (2011). *Komunikasi antar Manusia*. Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Handayani, H., Mane, A. A., dan Manrapi, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT Bumi Karsa Makasar. *Riset Edisi XV*, 3(004), 1–12.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, R. (2018). Faktor Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nok Batam. *Jurnal MEBIS (Manajemen dan Bisnis)*, 2433.
- Henry, R. S. M. (2020). Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu. *INFORMATIKA*, 8(3).
- Herfina, dan Wulandari, D. (2019). Improving The Organizational Citizenship Behavior (OCB) Through Developing Effective Interpersonal Communication. *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, 03(02), 118–120.
- Idris, A. (2013). Hubungan antara komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dosen. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 2(2). Diambil dari <https://core.ac.uk/download/pdf/268076009.pdf>
- Indah, D. P. (2018). Faktor Yang Mempengaruhikomunikasi Interpesonal Kepala Badan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu. *Journal of Administration and Educational Management*, 1, 48–55. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/alignment.v1i1.217> FAKTOR
- Indrajaya, A. N. (2018). The Influence of Individual Spirituality Toward Spirit at Work in Enhancing Organizational Commitment and Job Satisfaction. *International Journal of Business Studies*, 1(2), 51–59. <https://doi.org/10.32924/ijbs.v1i2.19>
- Istikomah, N., dan Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Garmino Kebumen. *SI Manajemen STIE Putra Bangsa Kebumen*, 1–6. Diambil dari http://eprints.universitaspuptrabangsa.ac.id/id/eprint/5/1/155502131_ref.pdf
- Jamaluddin, Sari, W. I., Akib, H., Kasmita, M., dan Tadampali, A. C. T. (2019). The Influence of Spirit at Work on Employee Productivity at PT Millenium Penata

- Futures Makassar. *Pinisi Business Administration Review*, 1(1), 11–20.
- Kurniawan, I. S., dan Naeni, H. L. (2021). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap OCB Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi Pada Karyawan Grage Jogja Hotel. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*, 5(1), 119–128. <https://doi.org/10.29408/jpek.v5i1.3319>
- Kurniawan, I. S., dan Rohmanto, S. (2021). Mediasi kepuasan kerja pada pengaruh dukungan atasan terhadap ocb karyawan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 6(2), 182–193. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30736%2Fjpm.v1i2.28189>
- Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(2). Diambil dari <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/508/518>
- Lestari, E. R., dan Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Lintong, D. C., Ekonomi, F., dan Manajemen, J. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 3138–3147. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21288>
- Lumbantoruan, E. R. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Prilaku Kewargaan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Crumb Rubber Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2.
- Neal, J. (2013). Handbook of faith and spirituality in the workplace: Emerging research and practice. In *Springer Science & Business Media*. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-5233-1>
- Nofia, D., Yasri, dan Abror. (2019). The Effects of Interpersonal Communication and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (At Agam District Government). *Third Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2019)*, 97, 581–587. <https://doi.org/10.2991/piceeba-19.2019.63>
- Nufrizal, A., Sumarsono, T. G., dan Harsono. (2020). Job Satisfaction Dominates The Influence of Leadership and Work Environment on Work Spirit. *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering*, 06(03), 71–76. <https://doi.org/10.31695/ijasre.2020.33750>
- Organ. (1988). The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior. *Research in organizational behavior*, 12(1).
- Pribadi, T., Effendi, I., dan Suryani, W. (2020). The Effect of Spirit at Work and Compensation toward Employee Performance in PT. Arista Auto Lestari Medan. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, 3(1), 247–254. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.741>
- Priyanto, HS, E. W., dan M. Taufiq. (2021). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Bumi Akpelni Semarang. *Dharma Ekonomi*, (53), 10–28.
- Ramadhanty, A., dan Kurniawan, I. S. (2020). Penguatan Organizational Citizenship Behavior: Peran Kepuasan Kerja Dan Loyalitas. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1),

- 37–44. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3003>
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rubin, R. B., Perse, E. M., dan Barbato, C. A. (1988). Conceptualization and Measurement of Interpersonal Communication Motives. *Human Communication Research*, 14(4), 602–628. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.1988.tb00169.x>
- Sari, A. P. (2013). Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Semangat Kerja dan Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Studi Pada PT Bank Bukopin TBK Cabang Sultan Agung*.
- Savithri, J. J., dan Maharayazhmozhi, M. S. (2019). “ Effect of Work Passion on Organizational Citizenship Behaviour .” *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8(01), 6–10.
- Seprianto, E., dan Kurniawan, I. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT . Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta. *EFEKTIF Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 10(2), 69–80.
- Simon, A., dan G, S. N. (2016). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan di Restaurant Halim Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 4(1), 347–361. Diambil dari <https://www.neliti.com/publications/83104/analisa-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-organizational-citizenship-behaviour-oc>
- Sirait, J. (2016). The Effect of Interpersonal Communication , School Organizational Culture , Job Satisfaction and Work Motivation to Organizational Commitment of the State Primary School Principals in North Tapanuli District. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 25(1), 363–388. Diambil dari <http://gssrr.org/index.php?journal=JournalOfBasicAndApplied>
- Siregar, C. Y., dan Hardjo, S. (2012). Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Persepsi Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja. *Analitika Jurnal Uma*, 136(1), 23–42.
- Suciyati, M., dan Wijono, S. (2018). Hubungan Antara Komunikasi Internasional Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dihotel Tugu Yogyakarta. *KESMAS*, 7(3).
- Wahyuni, S., Widodo, S. E., dan Retnowati, R. (2016). The Relationship of Interpersonal Communication, Working Motivation and Transformational Leadership to Teachers’ Job Satisfaction. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 4(8), 89–93. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0408007>
- Wibisono, A. A., Nuryanti, dan Marpaung, R. J. M. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Hotel Comfort Dumai. (*Doctoral dissertation, Riau University*). Diambil dari <http://eprints.uty.ac.id/4240/>
- Winata, G. (2017). Refleksi Keterampilan Manajerial, Komunikasi Interpersonal Dan Budaya Mutu Berfokus Pada Perilaku Anggota Organisasi (Organizational Citizenship Behavior). *INOVASI PEMBANGUNAN*, 05(02), 121–137.