

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Islam

Nur Ahmad Budi Yulianto
Politeknik Balekambang Jepara
Email: nurahmadbudyulianto@yahoo.com

Abstrak

Salah satu permasalahan SDM yang sangat kompleks adalah pemberian motivasi yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan yang akhirnya karyawan merasa puas dalam bekerja di sebuah perusahaan, baik motivasi dan kepuasan kerja secara materiil ataupun non materiil. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Islam. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif berbasis explanatory research dengan pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh dengan menyebarkan kuisisioner kepada karyawan industri mebel Budi Jaya Jepara. Metode Analisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan software WARP-PLS 0.3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Islam dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Islam secara langsung karena adanya perbedaan pada sistem pemberian gaji dan status pernikahan.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, OCB, OCB Islam

Abstract

One of the very complex HR problems is the provision of motivation according to the needs of each employee so that ultimately employees feel satisfied in working in a company, both material and non-material motivation and job satisfaction. This study aims to determine the effect of motivation and job satisfaction on Islamic organizational citizenship behavior (OCB). This research is quantitative research based on explanatory research using sampling the saturated sample method by distributing questionnaires to the furniture industry employees of Budi Jaya Jepara. The analysis method uses Partial Least Square (PLS) with the help of WARP-PLS 0.3 software. The results of this study indicate that motivation affects job satisfaction. Job satisfaction affects Islamic organizational citizenship behavior (OCB) and motivation does not directly affect Islamic organizational citizenship behavior (OCB) because of differences in the salary system and marital status.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, OCB, Islamic OCB

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) di era digital semakin berkembang dengan cepat diikuti dengan permasalahan-permasalahan SDM perusahaan yang semakin kompleks. Salah satu permasalahan SDM yang sangat kompleks adalah pemberian motivasi yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan yang akhirnya karyawan merasa puas dalam bekerja di sebuah perusahaan, baik motivasi dan kepuasan kerja secara materiil ataupun non materiil. Pemberian motivasi yang tepat pada karyawan sangat penting karena akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan karyawan atas apa yang telah diberikan oleh perusahaan dapat diketahui dari beberapa aspek diantaranya seperti gaji, pekerjaan yang sesuai dengan keahlian, promosi jabatan yang sesuai, pimpinan dan rekan kerja yang mendukung. Apabila semua hal tersebut bisa diberikan oleh perusahaan maka secara otomatis karyawan akan bekerja dengan maksimal yang mengakibatkan operasional perusahaan berjalan dengan baik dan tujuan perusahaan mudah tercapai. Hal tersebut dapat dicapai apabila karyawan mempunyai perilaku yang sesuai dengan job description (in-role) dan perilaku yang melebihi job description (extra-role) atau sering juga disebut *organizational citizenship behavior* (OCB) (Sloat, 1999).

Kajian tentang OCB pertama kali dilakukan oleh Organ (1997) yang menyatakan bahwa OCB adalah perilaku sukarela yang tidak mempunyai keterkaitan secara langsung dengan sistem reward dan mampu meningkatkan fungsi organisasi. Artinya karyawan yang mempunyai OCB adalah karyawan yang siap bekerja sama dengan organisasi (Harper, 2015). Smith., et al, (1983) dan Andrade & Neves (2022) mengartikan OCB sebagai semua perilaku atau tindakan yang dilakukan karyawan berdasarkan inisiatif sendiri yang memiliki kontribusi terhadap kesuksesan perusahaan. OCB menjadikan semua anggota organisasi merasa saling membutuhkan karena mempunyai satu tujuan yang sama (Podsakoff, et al., 2000; Kim, 2006). Secara teori OCB karyawan dapat diketahui melalui lima dimensi yaitu *conscientiousness*, *alturisme*, *civic virtue*, *sportsmanship* dan *courtesy* (Organ, 1997). Selain itu dalam

penelitian Podsakoff, et al. (2009) dimensi OCB dikembangkan menjadi tujuh yaitu *conscientiousness*, *alturisme*, *civic virtue*, *sportsmanship*, *courtesy*, *peacekeeping* dan *cheerleading*. Berbeda juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, et al. (2013) mengatakan bahwa OCB mempunyai empat dimensi yaitu *ta'aruf*, *tafahum*, *Ta'awun* dan *Tafakul*.

Perusahaan dikatakan sukses apabila karyawannya mempunyai OCB. Karena OCB memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya. Kontribusi OCB kepada perusahaan menurut Mc. Kenzie & Podsakoff (2000) dan Ramadianty (2018) antara lain adalah *pertama* meningkatkan produktivitas rekan kerja, *kedua* meningkatkan produktivitas manajer, *ketiga* menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, *keempat* membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, *kelima*, dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, *keenam*, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, *ketujuh*, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, dan *kedelapan*, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Karena memiliki kontribusi positif dalam pencapaian tujuan perusahaan maka dalam praktiknya OCB harus selalu ditingkatkan dalam diri karyawan agar tujuan organisasi dapat dicapai bersama. Di antara variabel yang dapat meningkatkan OCB karyawan adalah motivasi dan kepuasan kerja.

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk melakukan sesuatu kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya. Menurut Darsono dan Siswandoko (2011) kata motivasi itu berasal dari kata dasar *motive* yang artinya dorongan, sebab, atau alasan manusia melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti sesuatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab sadar. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan atau tidak dalam rangka untuk mencapai tujuan

perusahaan. Abraham Maslow mengatakan bahwa manusia dimotivasi oleh keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhannya dari tingkatan kebutuhan yang paling rendah hingga tingkatan yang paling tinggi. Secara umum, karyawan dengan tingkatan kemampuan lebih tinggi membutuhkan wadah yang bisa memberikan penghargaan secara layak dan menyediakan kesempatan untuk melakukan aktualisasi diri.

Selain motivasi, untuk memberikan manfaat kepada perusahaan secara maksimal, OCB karyawan dapat ditingkatkan melalui variabel kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting (Luthans, 2006). Definisi lain Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2012). Menurut Sunyoto (2013) kepuasan kerja adalah mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini berdampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungannya bekerja. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah-masalah penting lainnya. Sedangkan menurut Moorhead dan Griffin (2013) kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang puas atau terpenuhi oleh pekerjaannya. Juga menurut Kreitner dan Kinicki (2014) kepuasan kerja adalah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Beberapa teori tentang kepuasan kerja di antaranya dikemukakan oleh Herzberg yang menyarankan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan tersebut bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors* (Wibowo, 2012). Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan, seperti kualitas pengawasan, kondisi kerja, dan hubungan dengan orang lain. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai hygiene atau maintenance factors. Faktor-faktor tersebut

tentunya dapat menjadi pemicu bagi kepuasan kerja karyawan dengan tingkat kompleksitas pekerjaan yang tinggi. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung seperti sifat pekerjaan, peluang promosi, prestasi dalam pekerjaan dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Dengan demikian faktor ini dinamakan motivators. Karyawan dengan tingkatan kemampuan yang lebih tinggi membutuhkan tantangan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Terlebih jika perusahaan memiliki peluang untuk promosi yang lebih besar, pastinya akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja.

Teori kepuasan kerja lainnya adalah *Value theory*. Menurut konsep teori ini, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan seseorang dapat diharapkan. Semakin banyak seseorang menerima hasil, akan semakin puas. Sebaliknya, semakin sedikit seseorang menerima hasil, maka akan semakin kurang puas. Teori ini memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Untuk menghasilkan suatu kepuasan pekerjaan di dalam teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaannya, semakin rendah kepuasan orang. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Dengan demikian, cara yang efektif untuk memuaskan suatu pekerjaan seseorang dengan menemukan apa yang diinginkan dan bila memungkinkan dapat diberikan.

Teori kepuasan kerja selanjutnya adalah teori ketidaksesuaian. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Porter pada tahun 1974 yang mengemukakan bahwa setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima sesuai kenyataan. Hal ini dapat dikatakan bahwa harapan sama dengan kenyataan, maka orang akan merasa puas. Bila terdapat selisih di antara keduanya, dimana harapan lebih besar daripada kenyataan, maka orang juga tidak merasa puas. Teori kepuasan kerja selanjutnya adalah teori keadilan. Teori ini pertama sekali dikemukakan oleh Zaleznik pada tahun 1958,

kemudian dikembangkan oleh Adams pada tahun 1963. Teori ini menunjukkan kepada seseorang merasa puas atau tidaknya suatu situasi tergantung pada perasaan adil (equity) atau tidak adil (inequity) (Bangun, 2012). Perasaan adil dan tidaknya seseorang dalam bekerja dapat dibandingkan dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain dengan tingkat dan jenis pekerjaan yang sama.

Kepuasan kerja dapat diukur menggunakan beberapa indikator diantaranya adalah kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi jabatan, kepuasan terhadap pengawasan, kepuasan terhadap rekan kerja. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Marihot (2013) adalah gaji/upah, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri, atasan, promosi, lingkungan kerja, lingkungan fisik dan psikologis. Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan betah bersama organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stres yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain (Moorhead dan Griffin, 2013).

Penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan. Di antaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Tania dan Sutanto (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Knife di Surabaya dengan hasil penelitiannya adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional, motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Selain itu Subariyanti (2017) juga melakukan penelitian dengan judul Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan. Pada penelitian ini indikator motivasi yang digunakan meliputi kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan. Hasil penelitiannya adalah motivasi berpengaruh terhadap

kinerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara bersama-sama.

Penelitian lain tentang motivasi dan kepuasan kerja juga dilakukan oleh Hidayat et., al, (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di UKM Nahla Toys Cikampek. Pada penelitian tersebut indikator motivasi yang digunakan meliputi arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan. Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan bantuan mediasi lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu di atas masih ada inkonsistensi pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB juga banyak dilakukan di antaranya penelitian yang dilakukan oleh Tanjung, et al, (2020) dengan judul Pengaruh OCB Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Cabang Batam. Hasil penelitiannya adalah OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan OCB, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pada penelitian sebelumnya dikatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap *organizational citizenship behavior* (Cun, 2012). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Apridar dan Adamy, 2017) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun motivasi tidak berpengaruh pada OCB. Adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu tentang OCB dan masih sedikitnya penelitian tentang OCB Islam, maka perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap OCB Islam.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif berbasis *explanatory research* dengan populasi merupakan karyawan operasional Perusahaan Mebel Budi Jaya Jepara yang berjumlah 31 karyawan. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yang berarti semua populasi dijadikan sebagai sampel pada penelitian (Sugiyono, 2019). Alat

analisis data menggunakan SEM-PLS dengan bantuan software WARP-PLS

0.3. Terdapat tiga hipotesis dalam penelitian ini yang akan diuji secara empiris yakni sebagai berikut :

- Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
- Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB Islam
- Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB Islam.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden, Uji Validitas, Dan Reliabilitas

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi usia, masa kerja, gaji dan status. Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi berdasarkan karakteristik responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.

Distribusi Frekuensi responden

USIA	FREKUENSI	PERSENTASE
<20 Tahun	0	0%
20-30 Tahun	8	24%
>30 tahun	23	76%
Jumlah	31	100%

MASA KERJA	FREKUENSI	PERSENTASE
0-2 tahun	4	12%
4-6 tahun	23	76%
>7 tahun	4	12%
Jumlah	31	100%

SISTEM GAJI	FREKUENSI	PERSENTASE
Borongan	28	90%
Harian	3	10%
Jumlah	31	100%

STATUS	FREKUENSI	PERSENTASE
Kawin	23	76%
Belum Kawin	8	24%
Jumlah	31	100%

Sumber: Data primer diolah, 2021

Pengujian validitas menggunakan software Warp PLS 3.0 dikatakan valid apabila nilai outer loading antara 0.40-0.70 dan nilai p value lebih kecil dari 0.05 (<0.05) menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan (Solihin dan Ratmono, 2013). Untuk lebih jelasnya disajikan pada tabel:

Tabel 2.
Hasil Nilai Uji Validitas

Variabel	Uji Validitas			
	Item	Outer Loading	p-value	Status
Motivasi	MTV1	0,687	<0,001	Valid
	MTV 2	0,872	<0,001	Valid
	MTV3	0,712	<0,001	Valid
	MTV 4	0,756	<0,001	Valid
	MTV5	0,550	<0,001	Valid
	MTV6	0,760	<0,001	Valid
	MTV7	0,876	<0,001	Valid
	MTV8	0,760	<0,001	Valid
	MTV9	0,555	<0,001	Valid
	MTV10	0,675	<0,001	Valid

Variabel	Uji Validitas			
	Item	Outer Loading	p-value	Status
Kepuasan Kerja	KK1	0,578	<0,001	Valid
	KK2	0,713	<0,001	Valid
	KK3	0,582	<0,001	Valid
	KK4	0,733	<0,001	Valid
	KK5	0,510	<0,001	Valid
	KK6	0,735	<0,001	Valid
	KK7	0,762	<0,001	Valid
	KK8	0,711	<0,001	Valid
	KK9	0,528	<0,001	Valid
	KK10	0,595	<0,001	Valid

Variabel	Uji Validitas			
	Item	Outer Loading	p-value	Status
OCB	OCB1	0,768	<0,001	Valid
	OCB 2	0,722	<0,001	Valid
	OCB 3	0,661	<0,001	Valid
	OCB 4	0,774	<0,001	Valid
	OCB5	0,580	<0,001	Valid
	OCB6	0,850	<0,001	Valid
	OCB7	0,778	<0,001	Valid
	OCB8	0,812	<0,001	Valid
	OCB9	0,547	<0,001	Valid
	OCB10	0,600	<0,001	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai outer loading berada di antara 0.40 - 0.70 dan p lebih kecil dari 0,05 (<0,05). Nilai ini menunjukkan bahwa seluruh indikator yang ada dalam penelitian ini valid.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas menggunakan software WarpPLS 3.0 dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliable. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai Cronbach's Alpha

dan Composite Reliable lebih besar dari 0,70 maka variabel tersebut sudah reliabel (Solihin dan Ratmono, 2013).

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Uji Reliabilitas		
	Cronch's Alpha	Composite Reliable	Keterangan
Motivasi	0,760	0,875	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,778	0,776	Reliabel
OCB Islam	0,865	0,877	Reliabel

Sumber: data Primer diolah, 2022

2. Uji Hipotesis Dan Analisis

Analisis data yang digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis SEM-PLS dengan software WarpPLS 3.0. Kelebihan program warpPLS 3.0 adalah dapat mengidentifikasi hubungan nonlinier dan mengoreksi nilai koefisien jalur berdasarkan hubungan tersebut. Berikut hasil analisis SEM-PLS dengan menggunakan program WarpPLS 3.0 untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan analisis SEM-PLS dengan software WARP-PLS 0.3 dapat diketahui hasil pengujian hipotesis sebagai berikut: 1) Berdasarkan nilai WARP-PLS 0.3 nilai β sebesar 0,68 dengan nilai $p < 0,001$, artinya motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis pertama diterima; 2) Berdasarkan nilai WARP-PLS 0.3 nilai β sebesar 0,20 dengan nilai $p = 0,003$, artinya motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap OCB Islam, maka hipotesis kedua ditolak; 3) Berdasarkan nilai pengolahan data melalui software WARP-PLS 0.3 nilai β sebesar 0,59 dengan nilai $p < 0,001$, artinya kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap OCB Islam, maka hipotesis ketiga diterima.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. artinya semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja menyebabkan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan juga meningkat. Secara empiris, hasil tersebut mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Jalagat, 2016), (Apridar dan Adamy, 2017) dan (Ali dan

Anwar, 2021) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karena motivasi yang diberikan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Yaitu motivasi berupa pemberian gaji yang sesuai dengan kesepakatan perjanjian kerja di awal dan dibayar tepat waktu.

Manajemen memberikan motivasi tersebut karena semua karyawan yang bekerja di mebel Budi Jaya merupakan karyawan produksi. Sedangkan untuk manajemen diatur langsung oleh owner. Pemberian motivasi yang berupa gaji sesuai dengan perjanjian dan dibayarkan tepat waktu semakin membuat karyawan semangat dalam bekerja karena terpenuhinya kebutuhan mereka. Hal tersebut menyebabkan karyawan puas dalam bekerja dengan bukti pada indikator puas terhadap pekerjaan itu sendiri dan puas terhadap rekan kerja rata-rata responden menjawab setuju. Artinya rata-rata karyawan Puas dengan pekerjaan yang diberikan owner dan puas dengan rekan kerja mereka.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa. Motivasi berpengaruh terhadap OCB Islam. Berdasarkan hasil nilai WARP-PLS 0.3 nilai β sebesar 0,20 dengan nilai $p=0.003$, artinya motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap OCB Islam, maka hipotesis kedua ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi belum tentu OCB Islam yang dimiliki juga tinggi. Hasil pada hipotesis kedua bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Barbuto dan Story, 2011). Perbedaan hasil tersebut dikarenakan adanya perbedaan sistem penggajian dan status karyawan.

Karyawan yang memiliki sistem penggajian borong dan belum menikah cenderung memiliki motivasi yang tinggi namun memiliki OCB Islam yang rendah karena motivasi mereka hanya untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri tanpa memikirkan kebutuhan keluarga. Selain itu, penyebab tidak adanya OCB Islam yang dimiliki karyawan adalah motivasi karyawan hanyalah sekedar untuk memenuhi kebutuhan hidupnya saja tidak ada motivasi yang lebih tinggi dalam bekerja. Hasil tersebut

didukung oleh (Apridar dan Adamyy, 2017) yang mengatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap OCB.

Hipotesis ketiga yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB Islam. Artinya semakin puas karyawan dalam bekerja maka OCB Islam yang dimiliki semakin meningkat. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yulianto et al., 2016) dan (Yulianto, 2021) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB Islam. Penyebab karyawan memiliki OCB Islam adalah karena karyawan merasa teman bekerja dan pimpinan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan karena apabila pekerjaannya terselesaikan antara karyawan dan owner masing-masing memiliki rasa saling menguntungkan (*simbiosis mutualisme*). Owner dapat menyelesaikan proyek dan mendapatkan uang secara cepat dan karyawan akan mendapatkan gaji tepat waktu, sehingga kepuasan karyawan akan tercapai.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja berdasarkan nilai WARP-PLS 0.3 nilai β sebesar 0,68 dengan nilai $p < 0,001$, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap OCB Islam berdasarkan nilai WARP-PLS 0.3 nilai β sebesar 0,20 dengan nilai $p = 0,003$. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB Islam berdasarkan nilai pengolahan data melalui software WARP-PLS 0.3 nilai β sebesar 0,59 dengan nilai $p < 0,001$, artinya kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap OCB Islam. Meskipun, karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi belum tentu mempunyai OCB Islam. Untuk menyempurnakan penelitian selanjutnya sebaiknya peneliti membahas lebih detail tentang perbedaan OCB konvensional dan OCB Islam dan ditambah variabel lain seperti komitmen organisasional dan nilai-nilai religi.

Daftar Pustaka

- Apridar & Adamy, N. (2017). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in BNI in the Working Area of Bank Indonesia Lhokseumawe. *Emerald Reach Proceedings Series*, 1(1)
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga., Bandung.
- Barbuto, J & Story J. (2011). Work motivation and organizational citizenship behaviors: A field study. *Journal of Leadership Studies* 5(1)
- Cun, X. (2012). Public service motivation and job satisfaction, organizational citizenship behavior: An empirical study based on the sample of employees in Guangzhou public sectors. *Chinese Management Studies*, 6(2)
- Darsono., Siswandoko & Tjatjuk. (2011). *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting
- Edy, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana
- Fred, L. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi
- Greogy, M., & Ricky W. N . (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat
- Harper & Pamelaa, J. (2015). Exploring forms of organizational citizenship behaviors (OCB): antecedents and outcomes. *Journal of Management and Marketing Research*, 18(1)
- Hidayat, F., dkk. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di UKM Nahla Toys Cikampek. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1)
- Jalagat, R. (2016). Job Performance, Job Satisfaction and Motivation: A Critical Review of Their Relationship. *International Journal of Management and Economics*, 5(6)
- Kim, S. (2006). Public Service Motivation And Organizational Citizenship Behavior In Korea. *International Journal of Manpower*, 27(8)
- Kreitner R., & Kinick A. (2014). *Perilaku Organisasi, Edisi 9, Buku ke2*. Salemba Empat. Jakarta.
- Marihot, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Organ, D. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*. 10(2)
- Podsakof, dkk. (2000). OCB: Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*. 26(3).

- Podsakoff, N.P., dkk. (2009). Individual-and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1)
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R. and Boulian, P. (1974), "Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, 59(5)
- Ramadianty, D. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Gen-X Dan Millenials. *Skripsi Universitas Brawijaya Malang*
- Sloat, C.M, Kim. (1999). Organizational Citizenship: Does Your Firm Inspire Employees to be "Good Citizens"?. *Des Plaines Journal*, 44(4)
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan. *Jurnal Ecodemica*, 1(2)
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian kualitatif, kuantitatif dan R&D Edisi ke-2*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sunyoto, D. (2013). *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Tania, dkk., (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Dai Knife Di Surabaya. *AGORA*, 1(3)
- Tanjung, R., Ariyati, Y., Yolandari, I. 2020. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Adira Finance Cabang Batam. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*, 7(1)
- Wibowo, U.D.A., dkk. (2013). Organizational Commitment as Mediator of Antecedents of Organizational Citizenship Behavior in Sharia Organization. *International Conference on Economics, Education and Humanities (ICEEH'14) Dec. 10-11, 2014 Bali (Indonesia)*
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Yulianto, dkk. (2016). Peran Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB Islam (Studi pada BMT Masalah Sidogiri). *Jurnal Aplikasi manajemen (JAM)*, 14(4)
- Yulianto, N.A.B. 2021. Pengaruh kepuasan kerja terhadap (Organizational Citizenship Behavior (OCB) Islam. *Perwira Journal of Economics and Business*, 1(2)
- Solihin, M., dan Ratmono, D. (2013). *Analisis SEMPLS dengan WarpPLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi