

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR*
(*OCB*) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA SDM MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PT.
SISFOMEDIKA YOGYAKARTA)**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun oleh:

ABDUR ROSYID

30401800003

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEMARANG

2025

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)*
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA KARYAWAN PT. SISFOMEDIKA YOGYAKARTA)**

Disusun Oleh:

ABDUR ROSYID

NIM: 3040180003

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian skripsi

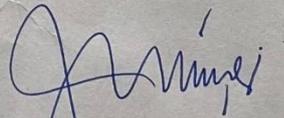
Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung

Semarang, 28 April 2025

Pembimbing



Dr. Siti Sumiati, S.E., M.Si

NIDN. 0619036801

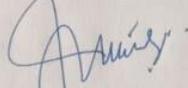
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR*
(OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA SDM MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PT.
SISFOMEDIKA YOGYAKARTA)

Disusun Oleh:
ABDUR ROSYID
NIM: 30401800003

Telah dipertahankan didepan penguji pada tanggal Mei 2025
Susunan dewan penguji

Pembimbing



Dr. Siti Sumiati, S.E., M.Si
NIDN. 0619036801

Reviewer



Erma Sri Hastuti, S.E., M.M
NIDN. 0621088703

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
Memperoleh gelar sarjana Ekonomi tanggal Mei 2025



Ketua Program Sarjana Manajemen

Dr. Ketut Nurholis, ST., SE., MM.

NIDN. 0623036901

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abdur Rosyid

NIM : 30401800003

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Sisfomedika Yogyakarta)”** merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan hasil dari plagiasi ataupun duplikasi karya milik orang lain. Saya menyatakan bahwa selain itu, sumber informasi dari penulis lain sudah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil plagiasi ataupun duplikasi dari karya milik orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini, saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 13 Mei 2025

Pembuat Pernyataan



Abdur Rosyid

NIM 30401800003

PERSYARATAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Abdur Rosyid

NIM : 30401800003

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan karya ilmiah berupa Skripsi dengan judul **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Sisfomedika Yogyakarta)”** Menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh, apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 13 Mei 2025

Pembuat Pernyataan



Abdur Rosyid

NIM 30401800003

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Jadilah seseorang yang mampu memberikan manfaat bagi orang lain, tapi jangan sampai manfaat yang diberikan justru merugikan diri sendiri”

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan yang lain).”

-QS. Al Insyirah: 6-7

SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN UNTUK

Kepada orang tua saya yang saya cintai dan tidak pernah berhenti menyayangi saya dengan tulus, semua yang saya lakukan selalu untuk keluarga. Dan teman-teman yang selalu memberikan doa serta dukungan.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta. Jenis penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebar ke beberapa responden. Sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini sebanyak 42 orang responden yang pengambilannya secara jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda yang diolah menggunakan alat statistik SPSS versi 26. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan alat statistik *sobel test* untuk uji mediasinya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sisomedika Yogyakarta.

Kata kunci : *Organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organizational citizenship behavior and organizational commitment on employee performance through job satisfaction among employees at PT Sisfomedika Yogyakarta. This type of research is classified as explanatory research using a quantitative approach. Data collection was conducted through questionnaires distributed to several respondents. The sample determined for this study consisted of 42 respondents, selected using the saturation sampling method. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression, processed using SPSS version 26. In addition, this study also employed the Sobel test for the mediation analysis.

The results of the study show that organizational citizenship behavior does not influence job satisfaction; organizational commitment has a positive and significant effect on job satisfaction; organizational citizenship behavior does not affect employee performance; organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance; job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance; and job satisfaction is not able to mediate the influence of organizational citizenship behavior and organizational commitment on employee performance at PT Sisfomedika Yogyakarta..

Keywords: *Organizational citizenship behavior, organizational commitment, job satisfaction, employee performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Sisfomedika Yogyakarta)”**

Penulisan skripsi bertujuan sebagai syarat kelulusan program (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dukungan, motivasi serta saran dari berbagai pihak yang membantu penulis dalam menyelesaikannya. Untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Dr. Siti Sumiati, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi hingga selesai dengan baik.
2. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

3. Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.



4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan dan berbagi bekal ilmu pengetahuan dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang atas kerjasama dan bantuan selama menempuh seluruh kegiatan akademik di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
6. Kedua orang tua penulis serta saudara-saudara penulis yang telah memberikan doa, dukungan, motivasi, bimbingan, nasihat dan semangat kepada penulis selama menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
7. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun sehingga dapat bermanfaat bagi pembaca dan khususnya pihak-pihak dalam bidang manajemen.

Semarang, 13 Mei 2025

Penulis,



Abdur Rosyid

NIM. 30401800003

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
PERSYARATAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	9
2.1.2 Komitmen Organisasi	11
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	13
2.1.4 Kinerja Karyawan	15
2.2 Pengembangan Hipotesis	17
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	24
2.4 Hipotesis Penelitian.....	25

BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Sumber Data	27
3.3 Metode Pengumpulan Data	28
3.4 Populasi dan Sampel	28
3.5 Definisi Operasional Variabel	29
3.6 Teknik Analisis Data	31
3.7 Uji Instrumen.....	32
3.8 Uji Asumsi Klasik	33
3.9 Pengujian Hipotesis.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Deskripsi Penelitian	36
4.2 Analisis Deskriptif Variabel.....	38
4.3 Uji Instrumen	42
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	44
4.5 Uji Hipotesis	48
4.6 Pembahasan	57
4.6.1 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sisomedika Yogyakarta	57
4.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sisomedika Yogyakarta	58
4.6.3 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta	60
4.6.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta.....	61
4.6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta.....	62

4.6.6 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja PT Sisfomedika Yogyakarta	64
4.6.7 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta	64
BAB V PENUTUP	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	67
5.3 Keterbatasan Penelitian	68
5.4 Agenda Penelitian Mendatang	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	74

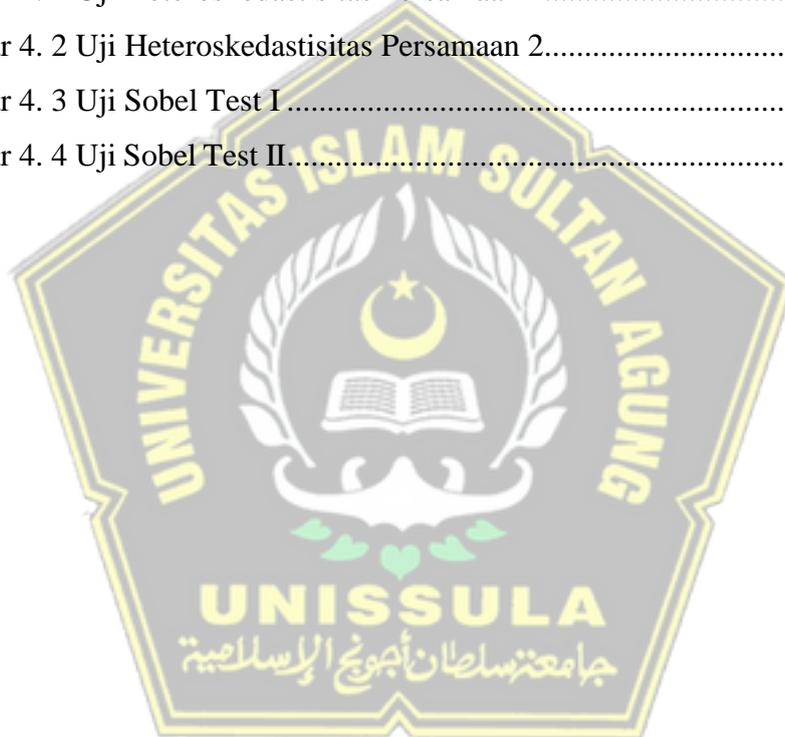


DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta yang Terlambat Masuk Kerja Pada Bulan Juli s.d September 2024	3
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	36
Tabel 4. 2 Analisis Deskriptif <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	39
Tabel 4. 3 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi	40
Tabel 4. 4 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja.....	41
Tabel 4. 5 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan.....	42
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas.....	43
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas Persamaan 1	45
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas Persamaan 2.....	45
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan 1 dan 2	46
Tabel 4. 11 Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan 1	48
Tabel 4. 12 Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan 2	49
Tabel 4. 13 Uji Parsial T	51
Tabel 4. 14 Hasil Uji F.....	52
Tabel 4. 15 Koefisien Determinansi.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis	25
Gambar 4. 1 Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1.....	47
Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2.....	47
Gambar 4. 3 Uji Sobel Test I.....	55
Gambar 4. 4 Uji Sobel Test II.....	56



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	74
Lampiran 2 Tabulasi.....	78
Lampiran 3 Hasil Olah Data Deskripsi Responden	81





BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis di era modern ini sangat pesat dan penuh tantangan, terutama di tengah persaingan global yang semakin ketat. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk memenuhi target produksi dan keuntungan, tetapi juga harus mempertimbangkan aspek pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) adalah istilah yang merujuk pada individu-individu yang bekerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan, serta kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang mereka miliki. SDM dianggap sebagai aset terpenting dalam suatu organisasi karena mereka berperan dalam menciptakan nilai, inovasi, dan keberhasilan jangka panjang.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber modal dasar dalam proses pengembangan perusahaan. Kegiatan manajemen sumber daya meliputi perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, penulisan, pengembangan, pemeliharaan, dan penghentian. Dengan sumber daya manusia yang baik dan efektif, diharapkan setiap karyawan memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi sehingga terbentuk sikap kerja yang baik (Aprillia & Laili, 2023).

Kinerja karyawan merupakan faktor penting karena kemajuan suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada padanya. Jika efisiensi meningkat maka peluang bisnis untuk mencapai tujuannya akan semakin terbuka, namun jika kinerja menurun maka dapat menyebabkan

kemunduran bagi bisnis dan bisnis tidak dapat mempertahankan bisnis. Kinerja menurut Kasmir (2016:183) adalah merupakan fungsi dari kemampuan, maksudnya kemampuan sanggup melakukan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2017:9), kinerja karyawan adalah ukuran atau penilaian terhadap sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu organisasi.

Peran karyawan sangat penting bagi perkembangan perusahaan, salah satunya di PT Sisfomedika Yogyakarta. PT. SISFOMEDIKA Yogyakarta adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyedia sistem informasi kesehatan, di mana perusahaan melakukan segala aktivitas atau kegiatannya berdasarkan proyek yang diperoleh oleh perusahaan (by project). Dengan fokus pada pengembangan dan implementasi sistem informasi yang efektif, PT. SISFOMEDIKA berupaya untuk memberikan solusi yang mendukung pengelolaan data dan informasi dalam sektor kesehatan (Dwiastuti et al., 2023).

Telah disebutkan bahwa karyawan mempunyai andil penuh bagi kesuksesan perusahaan. Namun, masih terdapat permasalahan terkait dengan kinerja karyawan di PT. Sisfomedika. Hal ini dibuktikan dengan adanya peningkatan jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta yang Terlambat Masuk Kerja Pada Bulan Juli s.d September 2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai yang Terlambat Masuk
Juli	42 orang	6 orang
Agustus	42 orang	5 orang
September	42 orang	3 orang
Oktober	42 orang	6 orang

Sumber: PT Sisfomedika Yogyakarta (2024)

Berdasarkan tabel 1.1, dapat diketahui bahwa pada satu bulan terakhir terdapat peningkatan jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat meskipun ada penurunan jumlah keterlambatan pada bulan September, masalah disiplin kerja karyawan di PT. SISFOMEDIKA masih menjadi perhatian serius. Keterlambatan ini tidak hanya mencerminkan kurangnya kedisiplinan, tetapi juga bisa menjadi indikator adanya masalah yang lebih dalam terkait dengan kinerja karyawan. Keterlambatan dalam masuk kerja dapat berdampak negatif tidak hanya pada karyawan yang bersangkutan tetapi juga pada tim dan keseluruhan produktivitas perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku sukarela dari karyawan yang melampaui tanggung jawab formal mereka di dalam pekerjaan, yang bertujuan untuk mendukung efektivitas organisasi secara keseluruhan. OCB bukan merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan atau kewajiban utama seorang karyawan, tetapi kontribusi ini sangat berharga karena membantu menciptakan lingkungan kerja

yang harmonis dan produktif. Perilaku ini mencakup tindakan-tindakan seperti membantu rekan kerja, menjaga hubungan baik antar anggota tim, menunjukkan sikap peduli terhadap kebutuhan perusahaan, dan secara proaktif menawarkan bantuan tanpa harus diminta. Permasalahan terkait dengan OCB yang terjadi di PT. Sisfomedika Yogyakarta adalah rendahnya tingkat inisiatif karyawan untuk membantu rekan kerja di luar tugas formal mereka. Meskipun para karyawan telah memenuhi kewajiban pekerjaan sesuai dengan deskripsi tugas, banyak yang kurang terlibat dalam aktivitas yang dapat meningkatkan lingkungan kerja secara keseluruhan, seperti menawarkan bantuan kepada rekan yang kesulitan, sukarela dalam mengerjakan tugas tambahan, atau memberikan masukan positif untuk meningkatkan efisiensi kerja (Observasi PT Sisfomedika, 2024).

Komitmen karyawan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Yusuf & Syarif, 2017:22). Komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis seorang karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja, yang diwujudkan melalui loyalitas, tanggung jawab, dan keinginan untuk berkontribusi terhadap tujuan perusahaan. Komitmen ini mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa terlibat secara emosional, moral, atau bahkan pragmatis, yang membuat mereka terdorong untuk terus bekerja dan memberikan yang terbaik bagi organisasi. Permasalahan terkait dengan komitmen organisasi di PT Sisfomedika Yogyakarta adalah terdapat beberapa karyawan yang memiliki loyalitas rendah

terhadap perusahaan, ditunjukkan oleh ketidakmauan mereka untuk terlibat lebih jauh dalam pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan (Wawancara Karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta, 2024).

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Sofyan et al. (2020:27) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan / organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Kepuasan ini mencakup aspek-aspek seperti gaji, kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, kesempatan untuk berkembang, dan pengakuan atas pencapaian kerja. Kepuasan kerja sering kali menjadi indikator kesejahteraan psikologis karyawan dan berperan penting dalam produktivitas dan kinerja mereka. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan loyal terhadap organisasi. Di sisi lain, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan stres, penurunan produktivitas, dan bahkan meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Permasalahan kepuasan kerja yang terjadi di PT Sisfomedika Yogyakarta adalah adanya sejumlah karyawan yang merasa tidak puas dengan lingkungan kerja, terutama terkait dengan kurangnya penghargaan terhadap kontribusi mereka, baik dalam bentuk pengakuan maupun insentif finansial (Wawancara Karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta, 2024).

Terdapat beberapa *research gap* dalam penelitian ini. Terkait dengan *organizational citizenship behavior*, pada penelitian Ariadi et al. (2023) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian Lukito (2020) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Terkait dengan komitmen organisasi, pada penelitian Budiantara et al. (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian Julindrastuti & Karyadi (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Terkait dengan kepuasan kerja, pada penelitian Annisa et al. (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian Fauziek & Yanuar (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Sifomedika Yogyakarta)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* terhadap kepuasan kerja di PT. Sifomedika Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja di PT. Sifomedika Yogyakarta?

3. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* terhadap kinerja karyawan di PT. Sisfomedika Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sisfomedika Yogyakarta?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sisfomedika Yogyakarta?
6. Bagaimana peran kepuasan kerja dalam meningkatkan pengaruh antara *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan kinerja karyawan di PT. Sisfomedika Yogyakarta?
7. Bagaimana peran kepuasan kerja dalam meningkatkan pengaruh antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan di PT. Sisfomedika Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* terhadap Kepuasan Kerja di PT. Sisfomedika Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Sisfomedika Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sisfomedika Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sisfomedika Yogyakarta.
5. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sisfomedika Yogyakarta.

6. Untuk menganalisis pengaruh peran kepuasan kerja dalam meningkatkan pengaruh antara *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan kinerja karyawan di PT. Sisfomedika Yogyakarta.
7. Untuk menganalisis pengaruh peran kepuasan kerja dalam meningkatkan pengaruh antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan di PT. Sisfomedika Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Sisfomedika Yogyakarta).

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi atau bahan pertimbangan bagi PT. Sisfomedika Yogyakarta untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku menolong dan membangun yang ditunjukkan oleh anggota organisasi dan dinilai atau dihargai oleh manajemen organisasi tetapi tidak berhubungan langsung dengan produktivitas individu dan perilaku yang diperankan bukan merupakan tuntutan dari peran individu (Naway, 2018:8). OCB adalah perilaku yang bersifat suka rela terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi (Rostiawati, 2020:11)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau perilaku kewargaan organisasi merupakan perilaku ekstra peran yang dilakukan oleh karyawan di luar tugas formal yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya. OCB mencakup berbagai tindakan positif yang tidak diwajibkan secara formal namun mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi. Tindakan ini seperti membantu rekan kerja, berinisiatif dalam pekerjaan, menjaga suasana kerja yang harmonis, serta mendukung kebijakan dan prosedur organisasi tanpa imbalan langsung atau tuntutan dari atasan. Secara umum, OCB memiliki dampak yang signifikan pada peningkatan kualitas kinerja karyawan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan, karena perilaku ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih kooperatif, bersemangat, dan produktif.

Adanya perilaku OCB dalam suatu organisasi menunjukkan bahwa karyawan memiliki ikatan emosional yang kuat serta komitmen terhadap nilai-nilai perusahaan. Karyawan dengan tingkat OCB tinggi tidak hanya bekerja untuk kepentingan pribadi tetapi juga untuk keberhasilan kolektif, sehingga mendorong organisasi mencapai efisiensi dan produktivitas yang optimal.

Indikator *Organizational Citizenship Behavior* menurut Rostiawati (2020:16) adalah sebagai berikut:

1. *Altruism*

Adalah perilaku yang mengutamakan kepentingan orang lain, dengan menunjukkan kepedulian dan kesediaan untuk membantu rekan kerja menyelesaikan tugas. Contohnya termasuk membantu secara sukarela rekan yang kurang paham atau rekan baru yang membutuhkan panduan, serta mendukung rekan yang menghadapi beban kerja berlebih.

2. *Conscientiousness*

Menggambarkan perilaku berdedikasi yang menunjukkan keseriusan dan ketulusan, tanpa mementingkan kepentingan pribadi. Karyawan dengan sifat ini bekerja dengan ketekunan dan bertujuan mencapai hasil di atas standar yang ditetapkan. Contohnya adalah bekerja secara efisien sepanjang hari, tidak membuang waktu, dan bersedia melakukan tugas tambahan secara sukarela, meskipun itu bukan tanggung jawab langsungnya.

3. *Civic Virtue*

Adalah perilaku yang mencerminkan keterlibatan dalam isu-isu organisasi dan kepedulian terhadap kesejahteraan bersama. Contoh dari civic

virtue meliputi partisipasi dalam pengambilan suara atau keputusan organisasi, mematuhi peraturan, dan berkontribusi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada organisasi secara keseluruhan.

4. *Courtesy*

Menunjukkan sikap sopan santun dan rasa hormat dalam setiap interaksi, yang membantu menjaga hubungan baik di lingkungan kerja. Sikap ini sangat diapresiasi di sektor hospitality dan pemasaran, di mana interaksi dengan orang lain menjadi kunci pelayanan.

5. *Sportsmanship*

Mengacu pada sikap sportivitas, di mana karyawan bersikap jujur dan tidak mudah mengeluh atau mengajukan keberatan atas masalah-masalah kecil. Sikap ini mencerminkan kematangan emosional dalam menghadapi tantangan di tempat kerja.

2.1.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kesediaan untuk mengerahkan usaha lebih demi kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. (Rohman et al., 2023:14). Komitmen organisasi adalah keterikatan emosional dan psikologis yang dirasakan seorang karyawan terhadap tempat ia bekerja, yang membuatnya termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dan ingin tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut dalam jangka panjang. Komitmen ini bukan hanya sekadar loyalitas, tetapi juga melibatkan kemauan untuk berusaha lebih keras demi kepentingan organisasi, serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan posisinya di dalamnya. Komitmen organisasi adalah tingkat

kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut (E. Pranata et al., 2020).

Setiap manajemen dalam suatu organisasi perlu berupaya meningkatkan pertumbuhan dan kemajuan secara berkelanjutan. Komitmen ini mencerminkan tekad pengambil keputusan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Komitmen organisasi memiliki peran strategis karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, lebih loyal, serta lebih sedikit mengalami turnover (Umar & Norawati, 2022).

Komitmen afektif menggambarkan keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi, sehingga karyawan merasa memiliki hubungan yang mendalam dengan perusahaan dan bertekad untuk terus berkontribusi. Komitmen kontinuan, di sisi lain, berhubungan dengan pertimbangan rasional karyawan tentang risiko dan konsekuensi yang mungkin dihadapi jika mereka meninggalkan organisasi, sehingga mereka memilih untuk bertahan. Komitmen normatif, yang terakhir, didasarkan pada rasa tanggung jawab atau kewajiban moral untuk tetap setia kepada organisasi, seolah-olah menjadi bagian dari etika profesional yang dipegang oleh karyawan tersebut. Komitmen individu yang kuat terhadap organisasi akan memudahkan pemimpin organisasi untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada dalam mencapai tujuan organisasi (Rudini, 2024).

Indikator komitmen organisasi menurut Rosid & Darajat (2022) adalah sebagai berikut:

1. Terikat secara emosional. Karyawan merasakan ikatan emosional yang kuat dengan organisasi, yang membuat mereka merasa nyaman dan ingin terus berkontribusi.
2. Merasakan. Karyawan memiliki perasaan positif dan penghargaan terhadap organisasi, yang mendorong mereka untuk bertahan dan mendukung tujuan organisasi.
3. Kebutuhan & Keinginan. Karyawan merasa kebutuhan dan keinginan mereka terpenuhi dalam organisasi, sehingga memotivasi mereka untuk tetap berkomitmen.
4. Biaya (pengorbanan). Kesadaran akan biaya atau pengorbanan yang mungkin terjadi jika mereka meninggalkan organisasi, sehingga memilih untuk tetap bertahan.
5. Percaya (Setia). Karyawan memiliki rasa percaya dan setia kepada organisasi, merasa bahwa organisasi adalah tempat yang tepat bagi mereka.
6. Loyalitas. Kesetiaan karyawan yang kuat terhadap organisasi yang membuat mereka konsisten dalam mempertahankan komitmen jangka panjang.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Sofyan et al. (2020:27) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar

pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik (Apriana et al., 2022:5).

Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, dan sering kali berhubungan erat dengan motivasi, kinerja, serta loyalitas terhadap organisasi. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Loindong (2019:41) menyatakan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan penurunan motivasi, produktivitas yang rendah, dan bahkan meningkatkan turnover karyawan.

Indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82) adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4. Pengawas, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja, yaitu seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2017:188), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah ukuran atau evaluasi sejauh mana individu dapat melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan perannya dalam suatu organisasi. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, seperti kualitas pekerjaan, kuantitas hasil, efisiensi, serta kepatuhan terhadap prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan individu, tetapi juga oleh faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja, serta dukungan dari manajemen dan rekan kerja.

Pentingnya kinerja karyawan bagi organisasi tidak dapat diabaikan, karena kinerja yang baik akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang melakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk memahami dan meningkatkan kinerja karyawan mereka, serta untuk menciptakan suasana kerja yang lebih baik dan produktif.

Indikator kinerja menurut Robbins & Coulter (2016:263) adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3) Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

4) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektifitas kerja diukur dari persepsi prawat dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.

5) Kemandirian

Tingkat dimana seseorang dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya.

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kepuasan Kerja

Organizational Citizenship Behavior (OCB) mengacu pada perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan di luar tugas formal mereka, yang berkontribusi pada efektivitas dan kesejahteraan organisasi (Rostiawati, 2020:11). Perilaku ini meliputi sikap saling membantu antar rekan kerja, berpartisipasi dalam aktivitas organisasi, dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi. Ketika karyawan terlibat dalam perilaku OCB, mereka merasa lebih terhubung dengan rekan kerja dan lingkungan kerja mereka, menciptakan atmosfer yang mendukung dan kolaboratif (Saputra & Joniko, 2023).

Karyawan yang menunjukkan OCB cenderung memiliki hubungan yang lebih baik dengan sesama rekan kerja dan manajemen, yang pada gilirannya meningkatkan rasa saling menghargai dan kepercayaan dalam tim (Saputri et al., 2024). Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana individu merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya. Ketika karyawan merasakan dukungan sosial yang kuat, mereka lebih mungkin untuk mengalami kepuasan kerja yang tinggi, karena merasa bahwa usaha dan dedikasi mereka diakui dan dihargai oleh

organisasi. Selain itu, OCB dapat berfungsi sebagai penguat motivasi intrinsik, yang menjadikan karyawan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan lebih puas dengan peran mereka dalam organisasi.

Pada penelitian Putri & Supriadi (2022) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian Aghnia & Sunarsi (2023) juga menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga, hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah:

H₁: *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta

2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi memainkan peran yang krusial dalam menciptakan kepuasan kerja di kalangan karyawan. Komitmen ini mencerminkan seberapa besar seorang karyawan terikat secara emosional dan psikologis terhadap organisasi tempat mereka bekerja, yang tercermin dari keinginan untuk tetap berkontribusi dan bertahan dalam organisasi tersebut (Windari & Rini, 2024). Ketika karyawan merasa memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, mereka cenderung merasakan keterikatan yang lebih besar terhadap tujuan, nilai, dan misi organisasi (Muti'ah et al., 2024). Hal ini menghasilkan perasaan positif yang berdampak langsung pada kepuasan kerja.

Komitmen organisasi juga dapat mengurangi tingkat ketidakpuasan kerja. Karyawan yang merasa terikat dengan organisasi lebih cenderung untuk mengatasi tantangan dan stres yang muncul dalam pekerjaan sehari-hari, karena mereka

melihat nilai dalam apa yang mereka lakukan dan merasa bahwa usaha mereka berkontribusi pada kesuksesan organisasi (Aghnia & Sunarsi, 2023). Dalam hal ini, komitmen dapat berfungsi sebagai penguat bagi karyawan dalam menghadapi kesulitan dan tantangan, yang pada gilirannya berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen rendah cenderung merasa terasing dan kurang terlibat, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan bahkan meningkatkan kemungkinan mereka untuk mencari peluang pekerjaan di tempat lain.

Pada penelitian Aghnia & Sunarsi (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian Nurhayati (2024) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga, hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah:

H₂: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta

2.2.3 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku karyawan yang melebihi tugas dan tanggung jawab formal mereka dalam organisasi, dan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan (Abrar & Isyanto, 2019). Ketika karyawan menunjukkan perilaku ini, mereka berkontribusi tidak hanya pada lingkungan kerja yang lebih positif, tetapi juga pada pencapaian tujuan organisasi.

Perilaku OCB dapat menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan saling mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Misalnya, ketika seorang karyawan membantu rekan kerjanya yang mengalami kesulitan, tidak hanya meningkatkan kinerja rekan tersebut, tetapi juga memperkuat ikatan tim dan mendorong budaya kerja yang positif. Hal ini dapat mengarah pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan, karena tim yang kohesif lebih mampu menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif. Semakin baik perilaku kewarganegaraan organisasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam suatu organisasi (Damayanti et al., 2020).

Pada penelitian Ariadi et al. (2023) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Anwar (2021) juga menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah:

H₃: *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta

2.2.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan dan kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (H. M. Pranata & Widodo, 2024). Ketika karyawan merasa terikat secara emosional dan memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasi, mereka cenderung berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan dalam artian kinerja karyawan semakin tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja

yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki komitmen rendah (Rahmawati & Juwita, 2019). Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa komitmen organisasi mendorong karyawan untuk lebih proaktif dan bertanggung jawab dalam pekerjaan mereka, sehingga menciptakan dampak positif pada produktivitas dan efektivitas tim.

Karyawan yang berkomitmen sering kali lebih terbuka terhadap perubahan dan siap beradaptasi dengan kebijakan baru, yang merupakan faktor penting dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Oleh karena itu, hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan adalah saling mendukung; komitmen yang tinggi mendorong kinerja yang lebih baik, dan kinerja yang baik pada gilirannya dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Pada penelitian Budiantara et al. (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Rahmawati & Juwita (2019) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah:

H₄: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik dari segi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, maupun imbalan yang diterima, mereka cenderung menunjukkan

kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja yang tinggi menciptakan motivasi intrinsik yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif dalam menyelesaikan tugas mereka.

Kepuasan kerja tidak hanya berhubungan dengan aspek finansial seperti gaji, tetapi juga mencakup faktor-faktor psikologis dan sosial. Karyawan yang memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja, serta mendapatkan dukungan yang memadai dalam menyelesaikan tugas, lebih mungkin untuk merasakan kepuasan kerja yang tinggi. Dalam situasi di mana karyawan merasa terlibat dan memiliki kontrol atas pekerjaan mereka, mereka akan cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja karyawan.

Pada penelitian Annisa et al. (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Sinta et al. (2024) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah:

H₅: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

PT Sisfomedika Yogyakarta

2.2.6 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau perilaku kewargaan organisasi merupakan perilaku sukarela karyawan yang tidak secara langsung

diatur dalam sistem formal organisasi namun berkontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan (Abrar & Isyanto, 2019).

OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena perilaku-perilaku seperti membantu rekan kerja, loyalitas terhadap organisasi, dan partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Hubungan ini dapat dimediasi oleh kepuasan kerja. Ketika karyawan menunjukkan OCB, mereka cenderung merasakan kepuasan yang lebih tinggi karena merasa dihargai, memiliki makna dalam pekerjaan, dan berkontribusi secara signifikan terhadap organisasi (Damayanti et al., 2020).

Pada penelitian Ariadi et al. (2023) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pada penelitian Anwar (2021) juga menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sehingga, hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah:

H₆: *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta

2.2.7 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan dan kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (H. M. Pranata & Widodo, 2024). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan berusaha keras

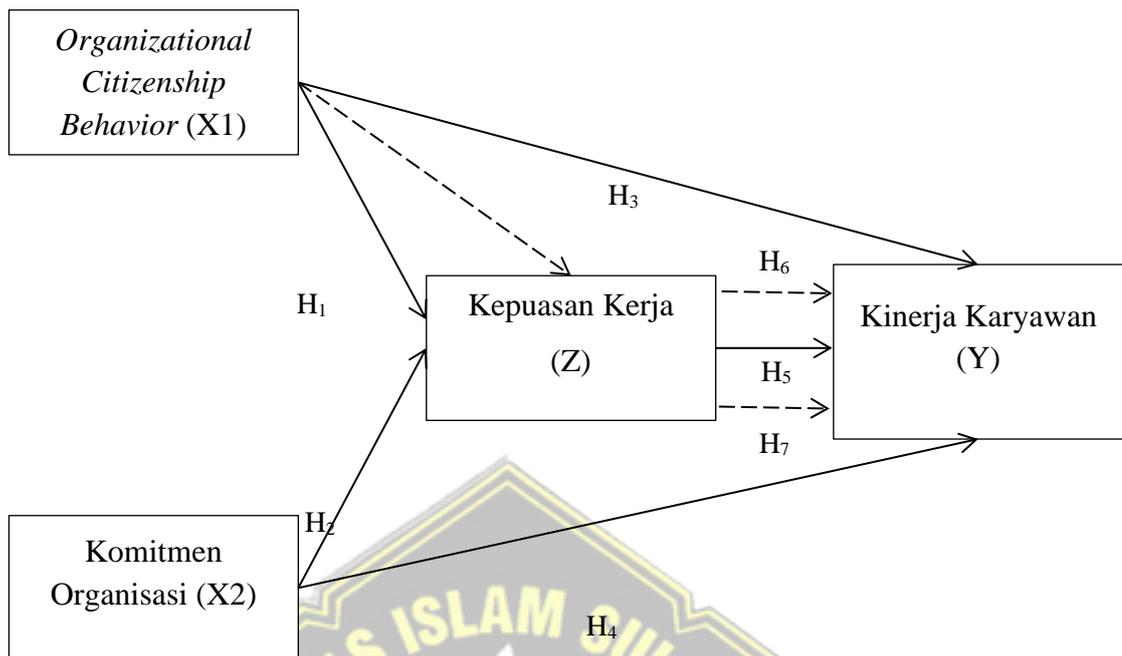
untuk mencapai tujuan organisasi dan menunjukkan dedikasi dalam pekerjaannya. Komitmen organisasi ini berdampak pada kepuasan kerja, karena karyawan yang merasa terikat secara emosional dengan organisasi biasanya juga merasa puas dengan lingkungan kerja, hubungan sosial, dan penghargaan yang mereka terima. Kepuasan kerja inilah yang kemudian memengaruhi peningkatan kinerja karyawan, karena karyawan yang puas cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan bersedia memberikan usaha ekstra dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Rahmawati & Juwita, 2019).

Pada penelitian Budiantara et al. (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pada penelitian Rahmawati & Juwita (2019) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sehingga, hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah:

H₇: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis adalah sebuah konsep atau model yang digunakan dalam penelitian ilmiah untuk menyusun teori atau kerangka acuan yang mendasari penelitian tersebut (Suryani & Hendryadi, 2015:93). Kerangka pemikiran teoritis membantu dalam merumuskan hipotesis, merencanakan metode penelitian, dan menginterpretasikan temuan penelitian. Berikut ini merupakan kerangka pemikiran teoritis penelitian ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_1 : *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta

H_2 : *Komitmen organisasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta.

H_3 : *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta.

H_4 : *Komitmen Organisasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta

H₅ : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta.

H₆ : *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT Sisfomedika Yogyakarta.

H₇ : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT Sisfomedika Yogyakarta



BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan mengenai arah dan cara melaksanakan penelitian yang mencakup jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel dan indikator serta teknis analisis data.

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif, Sugiyono (2017:14) menyatakan bahwa penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Sumber Data

a. Data Primer

Pengertian data primer menurut Sugiyono (2018:456) yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner ke karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta.

b. Sekunder

Sugiyono (2022:137) menyatakan bahwa data sekunder data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data. Data sekunder diperoleh melalui

berbagai sumber seperti peneliti terdahulu, artikel, *literature*, buku, dan website. Dalam penelitian ini peneliti membutuhkan data sekunder mengenai profil PT Sisfomedika Yogyakarta.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Sugiyono (2017:194) menyatakan bahwa cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan kuesioner. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2017:142). Dalam penyebaran kuesioner ini menggunakan kertas yang dibagikan langsung kepada responden yakni karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2019:126) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta yang berjumlah 42 orang.

3.4.2 Sampel

Sugiyono, (2017:81) menyatakan bahwa sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan pendapat dari Arikunto (2017:173) menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel

penelitian. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta yang berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi oprasional dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behaviour*, komitmen organisasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja dengan definisi masing-masing variabel dijelaskan pada Tabel 3.1.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No.	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	OCB merupakan perilaku menolong dan membangun yang ditunjukkan oleh anggota organisasi dan dinilai atau dihargai oleh manajemen organisasi tetapi tidak berhubungan langsung dengan produktivitas individu dan perilaku yang diperankan bukan merupakan tuntutan dari peran individu (Naway, 2018:8)	Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i> menurut Rostiawati (2020:16) adalah sebagai berikut: 1. Altruism 2. Conscientiousness 3. Civic Virtue 4. Courtesy 5. Sportsmanship	Skala Likert
2.	Komitmen organisasi adalah kesediaan untuk mengerahkan usaha lebih demi kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.(Rohman et al., 2023:14).	Indikator komitmen organisasi menurut Rosid & Darajat (2022) adalah sebagai berikut: 1. Terikat secara emosional 2. Merasakan 3. Kebutuhan & Keinginan 4. Biaya (pengorbanan) 5. Percaya (Setia) 6. Loyalitas	Skala Likert
3.	Sofyan et al. (2020:27) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan	Indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82) adalah sebagai berikut:	Skala Likert

	emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan Kerja 	
4.	Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Indikator kinerja menurut Robbins & Coulter (2016:263) adalah sebagai berikut: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 	Skala Likert

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Tingkatan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala 1-5. Nilai untuk skala likert ditentukan mulai nilai 1 untuk pertanyaan negatif dan 5 untuk nilai positif seperti :

1. Sangat tidak setuju = 1
2. Tidak setuju = 2
3. Kurang setuju = 3
4. Setuju = 4
5. Sangat setuju = 5

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (Sugiyono, 2015:44) dan dalam perhitungan analisis data menggunakan alat bantu SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 25.0 for windows. Menurut Sugiyono (2014) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y_2 = b_2X_1 + b_2X_2 + b_3Z_1 + e$$

Keterangan :

X1 = *Organizational citizenship behavior*

X2 = Komitmen organisasi

Z = Kepuasan kerja

Y = Kinerja karyawan

b = Besarnya kenaikan atau penurunan

e = Nilai-nilai dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan

3.7 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas menurut Sugiyono (2018:125) yaitu suatu alat ukur itu dapat mengukur variabel yang akan diukur atau sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian content validity digunakan metode analysis factor dengan cara mengkorelasikan masing-masing item dengan skor total sebagai jumlah setiap skor item sehingga diperoleh koefisien korelasi. Validitas data diukur dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, di mana:

- Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan kuesioner valid.
- Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan kuesioner tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) Reliabilitas adalah ukuran konsistensi dari indikator-indikator. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel, dilakukan uji statistik dengan melihat *Cronbach's Alpha*. Kriteria yang digunakan adalah:

- Jika nilai $Alpha > 0,6$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah *reliable*.
- Jika nilai $Alpha < 0,6$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak *reliable*.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Model regresi yang baik menurut Ghozali (2018:160) adalah model regresi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data penelitian kita berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan alat bantu SPSS, yaitu dengan mengamati grafik Normal Probability Plot dan uji statistic Non-Parametrik Kolmogorov-Smirnov. Regresi dikatakan memiliki distribusi normal jika dalam grafik Normal Probability Plot menunjukkan titik-titik yang menyebar disekitar garis lurus diagonal dan mengikuti garis normalitas. Pada Uji Kolmogorov-Smirnov data dikatakan residual berdistribusi normal jika signifikansinya $> 0,05$.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Jika terjadi korelasi antar variabel independen maka hal ini berarti terdapat multikolinieritas dan persamaan regresi ganda yang akan terbentuk tidak dapat digunakan untuk peramalan menurut Ghozali (2018:105). Oleh karena itu, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antar variabel independennya. Ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dalam model regresi tidak multikolinieritas.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya (Ghozali, 2018:139). Untuk menguji ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apakah terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah residual dan sumbu X adalah X yang telah diprediksi. Apabila terdapat pola tertentu secara teratur pada grafik scatterplot maka terdapat indikasi bahwa terdapat heteroskedastisitas. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.9 Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji t

Ghozali (2018:148) menyatakan bahwa uji statistik t hitung pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian secara parsial ini menggunakan 0,05 dengan tingkat keyakinan sebesar 95%. Berikut kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

- a. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.9.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Kemampuan variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel dependen dapat diukur dengan besarnya koefisien determinasi (R^2). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap dependen semakin besar atau semakin kuat. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil atau semakin lemah. Secara umum dapat dikatakan bahwa R^2 berada antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$ (Ghozali, 2018:147).

3.9.3 Uji Sobel Test

Uji sobel test digunakan untuk mengetahui hasil dari mediasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel Intervening merupakan variabel antara atau mediasi yang fungsinya adalah memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2013). Penelitian ini menggunakan calculation for the sobel pada pengujian sobeltest dengan analisis jika p-value < taraf signifikan 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Sehingga mampu menjadi variabel penghubung secara tidak langsung diantara kedua variabel tersebut.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Penelitian

Data yang diperoleh dalam riset ini dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan melalui Google Form kepada karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta. Sebanyak 42 kuesioner yang diperoleh memenuhi persyaratan untuk digunakan sebagai data dan dijadikan sampel dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan Statistic Package for the Social Science (SPSS) versi 26 dalam mengolah data. Berikut adalah tabel yang menyajikan karakteristik yang dihitung berdasarkan frekuensi dan presentasi:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Umur	18-25 tahun	22	52,4%
	26-30 tahun	15	35,7%
	> 30 tahun	5	11,9%
	Total	42	100%
Jenis Kelamin	Laki-laki	32	76,2%
	Perempuan	10	23,8%
	Total	42	100%
Pendidikan	SMA	24	57,1%
	DIII	2	4,8%
	S1	15	35,7%
	S2	1	2,4%
	Total	42	100%
Lama Bekerja	< 1 tahun	13	31%
	> 1 tahun	29	69%
	Total	42	100%

Sumber: Data Di Olah Peneliti, 2025

Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dilihat dari sisi umur, responden yang berumur 18-25 tahun sebanyak 22 orang (52,4%), berumur 26-30 tahun sebanyak

15 orang (35,7%) dan berumur > 30 tahun yaitu sebanyak 5 orang (11,9%). Proposi demikian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta adalah berumur 18-25 tahun. Hal ini dikarenakan perusahaan lebih banyak merekrut tenaga kerja muda yang dinilai lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi informasi, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta masih memiliki waktu belajar dan berkembang yang panjang sesuai dengan karakteristik industri teknologi kesehatan.

Selanjutnya dari sisi jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 32 orang (76,2%) dan responden perempuan sebanyak 10 orang (23,8%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta adalah berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan sebagian besar posisi atau bidang pekerjaan di perusahaan ini, terutama yang berkaitan dengan teknis dan operasional sistem informasi medis, lebih banyak diminati atau diisi oleh laki-laki yang dianggap memiliki ketahanan kerja di lapangan dan kesiapan dalam menangani tugas-tugas teknis.

Berdasarkan sisi pendidikan terakhir, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 24 orang (57,1%), DIII sebanyak 2 orang (4,8%), S1 sebanyak 15 orang (35,7%) dan S2 sebanyak 1 orang (2,4%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta berpendidikan terakhir SMA. Hal ini dikarenakan sebagian besar posisi yang tersedia di perusahaan ini adalah posisi administratif dan operasional dasar yang tidak mensyaratkan latar belakang pendidikan tinggi, serta perusahaan lebih memilih memberikan pelatihan internal daripada merekrut tenaga kerja dengan jenjang pendidikan lebih tinggi.

Berdasarkan sisi lama bekerja, responden yang lama kerjanya < 1 tahun yaitu sebanyak 13 orang (31%) dan responden yang lama kerjanya > 1 tahun yaitu sebanyak 29 orang (69%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Sisfomedika Yogyakarta sudah bekerja di perusahaan tersebut selama lebih dari 1 tahun. Hal ini dikarenakan perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang cukup stabil dan kondusif, sehingga tingkat retensi karyawan cukup tinggi dan karyawan merasa nyaman untuk terus bekerja dalam jangka waktu yang panjang.

4.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif dipakai guna menggambarkan serta mendeskripsikan tentang bagaimana penilaian responden terkait variabel yang ditanyakan. Rentang penilaian untuk hasil analisis deskriptif variabel dikategorikan menjadi 5 kelas yang dihitung menggunakan kalkulasi berikut ini :

$$Interval = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Kategori kelas}}$$

Kriteria Kelas:

Sangat Rendah	: 1,00 – 1,80
Rendah	: 1,81 – 2,60
Sedang	: 2,61 – 3,60
Tinggi	: 3,61 – 4,20
Sangat Tinggi	: 4,21 – 5,00

4.2.1 *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel *organizational citizenship behavior* diukur dengan menggunakan 5 indikator dengan penjelasan deskriptif sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Analisis Deskriptif *Organizational Citizenship Behavior*

No	Indikator variabel	STS	TS	KS	S	SS	Jumlah	Rata-Rata	Keterangan
1.	Altruism	1	4	3	21	13	167	3,98	Tinggi
2.	Conscientiousness	0	2	7	24	9	166	3,95	Tinggi
3.	Civic virtue	1	1	5	18	17	175	4,17	Tinggi
4	Courtesy	0	4	5	25	8	163	3,88	Tinggi
5	Sportsmanship	3	4	14	16	5	142	3,38	Sedang
Rata-Rata Indikator Keseluruhan								3,87	Tinggi

Sumber: Data Di Olah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.2, nilai rata-rata dari semua indikator *organizational citizenship behavior* yaitu sebesar 3,87 dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan jika mayoritas setuju terhadap pernyataan kuesioner pada variabel *organizational citizenship behavior*. Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator civic virtue sebesar 4,17, sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator sportsmanship yaitu sebesar 3,38. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta memiliki kepedulian yang tinggi terhadap organisasi secara menyeluruh, seperti partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi dan perhatian terhadap kebijakan perusahaan, namun masih relatif kurang dalam menunjukkan sikap toleransi terhadap kondisi kerja yang kurang ideal atau tidak mengeluh terhadap hal-hal kecil di tempat kerja.

4.2.2 **Komitmen Organisasi**

Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan 6 indikator

dengan penjelasan deskriptif sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

No.	Indikator variabel	STS	TS	KS	S	SS	Jumlah	Rata-Rata	Keterangan
1.	Terikat secara emosional	3	8	7	13	11	147	3,50	Sedang
2.	Merasakan	1	5	7	16	13	161	3,83	Tinggi
3.	Kebutuhan & keinginan	1	2	9	18	12	164	3,90	Tinggi
4.	Biaya (pengorbanan)	1	5	8	16	12	159	3,79	Tinggi
5.	Percaya (setia)	1	7	8	14	12	155	3,69	Tinggi
6.	Loyalitas	3	6	10	8	15	152	3,62	Tinggi
Rata-Rata Indikator Keseluruhan								3,72	Tinggi

Sumber: Data Di Olah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.3, nilai rata-rata dari semua indikator komitmen organisasi yaitu sebesar 3,72 dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan jika mayoritas setuju terhadap pernyataan kuesioner pada variabel komitmen organisasi. Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator kebutuhan dan keinginan sebesar 3,90, sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator terikat secara emosional yaitu sebesar 3,50. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan lebih didorong oleh pertimbangan rasional, seperti manfaat pribadi dan kelangsungan pekerjaan, dibandingkan dengan keterikatan emosional atau rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi.

4.2.3 Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 5 indikator dengan penjelasan deskriptif sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

No.	Indikator variabel	STS	TS	KS	S	SS	Jumlah	Rata-Rata	Keterangan
1.	Pekerjaan	2	6	5	15	14	159	3,79	Tinggi
2.	Upah	0	8	5	17	12	159	3,79	Tinggi
3.	Promosi	1	6	5	16	14	162	3,86	Tinggi
4.	Pengawas	3	8	3	14	14	154	3,67	Tinggi
5.	Rekan kerja	3	4	2	15	18	167	3,98	Tinggi
Rata-Rata Indikator Keseluruhan								3,82	Tinggi

Sumber: Data Di Olah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.4, nilai rata-rata dari semua indikator kepuasan kerja yaitu sebesar 3,82 dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan jika mayoritas setuju terhadap pernyataan kuesioner pada variabel kepuasan kerja. Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator rekan kerja sebesar 3,98, sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator pengawas yaitu sebesar 3,67. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar rekan kerja di PT Sisfomedika Yogyakarta cukup harmonis dan mendukung, namun masih terdapat ruang perbaikan dalam hubungan antara karyawan dan atasan, terutama terkait gaya kepemimpinan, komunikasi, atau perhatian pengawas terhadap kebutuhan karyawan.

4.2.4 Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan 5 indikator dengan penjelasan deskriptif sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

No.	Indikator variabel	STS	TS	KS	S	SS	Jumlah	Rata-Rata	Keterangan
1.	Kualitas kerja	2	7	2	18	13	159	3,79	Tinggi
2.	Kuantitas kerja	0	7	3	14	18	169	4,02	Tinggi
3.	Ketepatan waktu	0	7	6	12	17	165	3,93	Tinggi
4.	Efektivitas	1	7	2	14	18	167	3,98	Tinggi
5.	Kemandirian	0	9	2	15	16	164	3,90	Tinggi
Rata-Rata Indikator Keseluruhan								3,92	Tinggi

Sumber: Data Di Olah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.5, nilai rata-rata dari semua indikator kinerja karyawan yaitu sebesar 3,92 dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan jika mayoritas setuju terhadap pernyataan kuesioner pada variabel kinerja karyawan. Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator kuantitas kerja sebesar 4,02, sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator kualitas kerja yaitu sebesar 3,79. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai atau bahkan melampaui target yang ditetapkan, namun perlu ditingkatkan dalam hal kualitas hasil kerja agar lebih optimal, akurat, dan sesuai standar mutu yang diharapkan.

4.3 Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan guna mengetahui ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji validitas diuji cobakan kepada 42 responden dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Dalam memperoleh r tabel, perlu diketahui degree of freedom (df) suatu penelitian, demikian $df = n-2$,

n ialah jumlah sampel. Besarnya nilai df pada penelitian ini bisa dihitung $42 - 2$ atau $df = 40$ dengan alpha 0,05 (5%) dan didapat nilai r tabel sebesar 0,3044. Hasil uji validitas variabel pada penelitian disajikan di tabel berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	R Hitung	Keterangan
X1.1	0,693	Valid
X1.2	0,745	Valid
X1.3	0,397	Valid
X1.4	0,827	Valid
X1.5	0,722	Valid
X2.1	0,892	Valid
X2.2	0,822	Valid
X2.3	0,851	Valid
X2.4	0,913	Valid
X2.5	0,901	Valid
X2.6	0,930	Valid
Z.1	0,865	Valid
Z.2	0,895	Valid
Z.3	0,937	Valid
Z.4	0,885	Valid
Z.5	0,802	Valid
Y.1	0,883	Valid
Y.2	0,931	Valid
Y.3	0,916	Valid
Y.4	0,943	Valid
Y.5	0,898	Valid

Sumber: Data Di Olah Peneliti, 2025

Hasil uji validitas pada tabel 4.6 mengungkapkan jika tiap item pernyataan pada variabel *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan mempunyai nilai r hitung > dari r tabel sebesar 0,3044 dan bernilai positif, sehingga bisa ditarik simpulan jika butir pernyataan pada keempat variabel penelitian dikategorikan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui dan menetapkan instrumen berupa kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali dan relatif tidak berbeda meskipun digunakan kembali pada subjek yang sama. Kriteria bahwa variabel dikategorikan reliabel bila nilai cronbach alpha $> 0,60$. Hasil pengujian reliabilitas disajikan berikut ini :

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Alpha	Keterangan
OCB (X1)	0,60	0,692	Reliabel
Komitmen organisasi (X2)	0,60	0,943	Reliabel
Kepuasan kerja (Z)	0,60	0,922	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,60	0,950	Reliabel

Sumber: Data Di Olah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$. Bisa disimpulkan pernyataan kuesioner seluruh variabel reliabel dan memenuhi syarat ukur.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada riset memakai uji One-sample Kolmogorov Smirnov dimana kriterianya:

- Data berdistribusi normal, jika nilai sig $>$ tingkat alpha 0,05 atau
- Data tidak berdistribusi normal, jika nilai sig $<$ tingkat alpha 0,05.

Hasil Uji One-sample Kolmogorov-Smirnov test pada penelitian yakni:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas Persamaan 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19.0714286
	Std. Deviation	4.38309982
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.127
	Positive	.101
	Negative	-.127
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas Persamaan 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19.6190476
	Std. Deviation	4.22546589
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.122
	Positive	.095
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.125 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil uji normalitas pada tabel 4.8 dan tabel 4.9 menyatakan nilai *Asymp.*

Sig. (2-tailed) persamaan 1 sebesar 0,086 dan persamaan 2 sebesar 0,125 > 0,05

sehingga diperoleh kesimpulan jika residual telah berdistribusi normal yang berarti asumsi dasar kenormalan telah dipenuhi.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas riset ini memakai VIF dan nilai tolerance yang pengambilan keputusannya yakni:

- Data tidak terjadi masalah multikolinieritas, bila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 atau,
- Data mengalami masalah multikolinieritas, bila nilai VIF > 10 dan nilai tolerance < 0,1.

Berikut hasil uji multikolinieritas penelitian ini:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan 1 dan 2

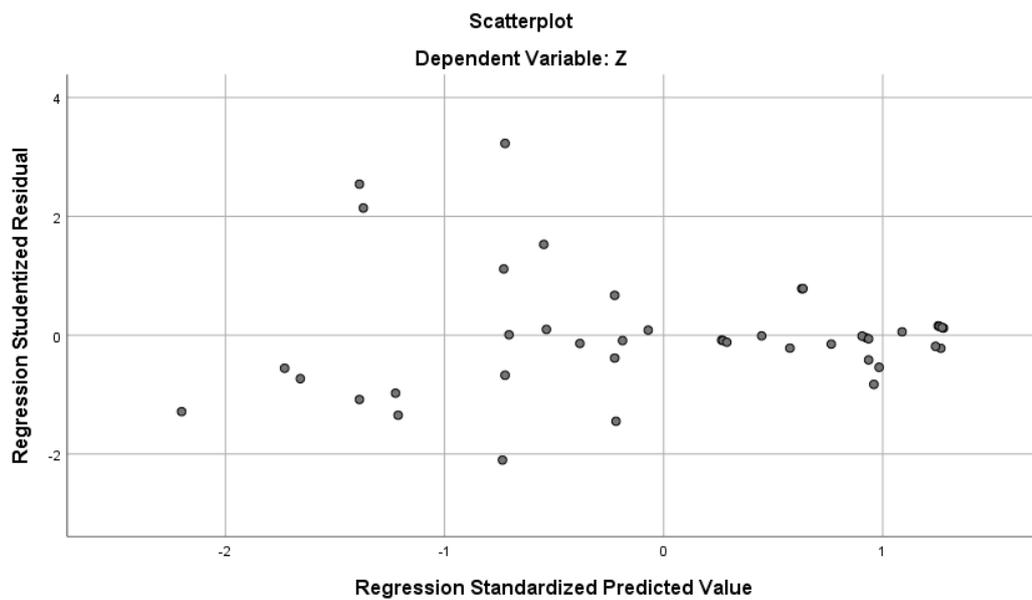
Persamaan Regresi	Tolerance	VIF	Keterangan
$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$ Variabel Dependen: <ul style="list-style-type: none"> Kepuasan kerja Variabel Independen: <ul style="list-style-type: none"> OCB (X1) Komitmen organisasi (X2) 	0,982 0,982	1,018 1,018	Tidak terjadi multikolinearitas
$Y = b_2X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e$ Variabel Dependen: <ul style="list-style-type: none"> Kinerja karyawan Variabel Independen: <ul style="list-style-type: none"> OCB (X1) Komitmen organisasi (X2) Kepuasan kerja (Z) 	0,982 0,290 0,291	1,019 3,443 3,438	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Di Olah Peneliti, 2025

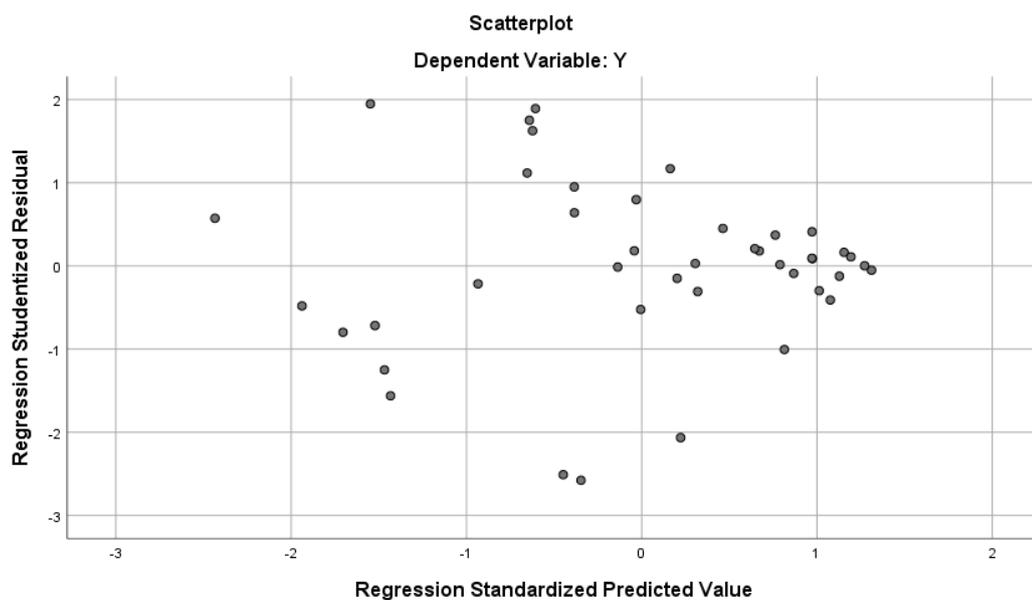
Tabel 4.10 menjelaskan jika nilai VIF mempunyai nilai yang lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 0,1, sehingga diperoleh kesimpulan jika variabel independen dan variabel intervening tidak mengalami multikolinieritas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas pada riset ini dijalankan dengan menggunakan uji Scatter Plot untuk memprediksi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas melalui uji aplikasi SPSS dapat dilihat pada gambar dibawah.



Gambar 4. 1 Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1



Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2

Gambar diatas menyatakan jika titik-titik pada *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu, serta menyebar di atas dan di bawah angka nol sumbu Y, sehingga disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis dengan analisis regresi berganda tujuannya ialah guna melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas pada variabel terikatnya kinerja karyawan (Y) dengan dimediasi oleh variabel intervening kepuasan kerja (Z). Berikut merupakan hasil uji regresi linier berganda riset ini yang dilakukan dengan program SPSS.

Tabel 4. 11 Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan 1

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.455	3.523		.981	.333
	X1	-.026	.147	-.015	-.178	.860
	X2	.722	.075	.840	9.640	.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Data Di Olah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 hubungan antara variabel kualitas produk dan persepsi harga terhadap minat beli disajikan pada persamaan berikut:

Model I

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Z = -0,026X_1 + 0,722X_2 + e$$

Berikut adalah analisis jalur model I:

- 1 Koefisien regresi untuk *organizational citizenship behavior* adalah -0,026 yang memberikan nilai negatif. Ini menandakan jika *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja negatif, yang artinya makin baik *organizational citizenship behavior*, maka belum tentu meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta.
- 2 Koefisien regresi untuk komitmen organisasi adalah 0,722 yang memberikan nilai positif. Ini menandakan jika komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja positif, yang artinya makin baik komitmen organisasi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta.

Tabel 4. 12 Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan 2

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.028	3.978		1.766	.085
	X1	-.166	.165	-.097	-1.007	.320
	X2	.328	.154	.380	2.136	.039
	Z	.444	.179	.441	2.486	.017

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Di Olah Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 hubungan antara variabel *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan disajikan pada persamaan berikut:

Model II

$$Y = \beta_3X_1 + \beta_4X_2 + \beta_5Z + e$$

$$Y = -0,166X_1 + 0,328X_2 + 0,444Z + e$$

Berikut adalah analisis jalur model II:

1. Koefisien regresi untuk *organizational citizenship behavior* adalah -0,166 yang memberikan nilai negatif. Ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan negatif, yang artinya semakin baik *organizational citizenship behavior*, maka tidak selalu meningkatkan kinerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta.
2. Koefisien regresi untuk komitmen organisasi adalah 0,328 yang memberikan nilai positif. Ini menandakan jika komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan positif, yang artinya komitmen organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan PT Sisomedika Yogyakarta.
3. Koefisien regresi untuk kepuasan kerja adalah 0,444 yang memberikan nilai positif. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan positif, yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta.

4.5.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 serta Z (*organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial. T tabel dapat dicari

menggunakan rumus $df = n-k-1$, sehingga $df = 42-3-1 = 38 = 1,686$. Berikut ini merupakan hasil uji T penelitian ini:

Tabel 4. 13 Uji Parsial T

Model Regresi	t tabel	t hitung	Sig	Keterangan
Persamaan I				
OCB (X1)	2,024	-0,178	0,860	H1 Ditolak
Komitmen organisasi (X2)	2,024	9,640	0,000	H2 Diterima
Persamaan II				
OCB (X1)	2,024	-1,007	0,320	H3 Ditolak
Komitmen organisasi (X2)	2,024	2,136	0,039	H4 Diterima
Kepuasan kerja (Z)	2,024	2,486	0,017	H5 Diterima

Sumber: Data Di Olah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T) pada tabel 4.13 maka:

1. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Nilai t-hitung variabel *organizational citizenship behavior* (X1) yaitu sebesar $-0,178 < t$ tabel 2,024, dan nilai signifikansinya sebesar $0,860 > 0,05$. Hal ini berarti *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Nilai t-hitung variabel komitmen organisasi (X2) yaitu sebesar $9,640 > t$ tabel 2,024, dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai t-hitung variabel *organizational citizenship behavior* (X1) yaitu

sebesar $-1,007 < t$ tabel 2,024, dan nilai signifikansinya sebesar $0,320 > 0,05$. Hal ini berarti *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai t-hitung variabel komitmen organisasi (X2) yaitu sebesar 2,136 > t tabel 2,024, dan nilai signifikansinya sebesar $0,039 < 0,05$. Hal ini berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai t-hitung variabel kepuasan kerja (Z) yaitu sebesar 2,486 > t tabel 2,024, dan nilai signifikansinya sebesar $0,017 < 0,05$. Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.3 Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat apakah suatu model regresi layak digunakan atau tidak. Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05. Jika P Value < 0,05 maka hipotesis diterima begitu juga sebaliknya, Berikut merupakan hasil uji F dalam riset ini:

Tabel 4. 14 Hasil Uji F

Model	Regresi	F Hitung	p-value	Keterangan
1	$Z = \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$	47,537	0.000	Diterima
2	$Y = \beta_3X_1 + \beta_4X_2 + \beta_5Z + e$	23,662	0.000	Diterima

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, bisa dilihat jika pada model 1 memperoleh

nilai *p value* sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga variabel *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi berpengaruh simultan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta. Dan pada model 2 memperoleh nilai *p value* sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga variabel *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap variabel kinerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta.

4.5.4 Koefisien Determinansi

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, Selain itu koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Berikut merupakan hasil koefisien determinansi riset ini:

Tabel 4. 15 Koefisien Determinansi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.694	2.878
2	.807 ^a	.651	.624	3.211

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.15, dapat diketahui bahwa nilai koef. determinansi pada model regresi 1 ini sebesar 69,4% ($0,694 \times 100\%$). Ini menandakan jika variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel *organizational citizenship behavior* dan

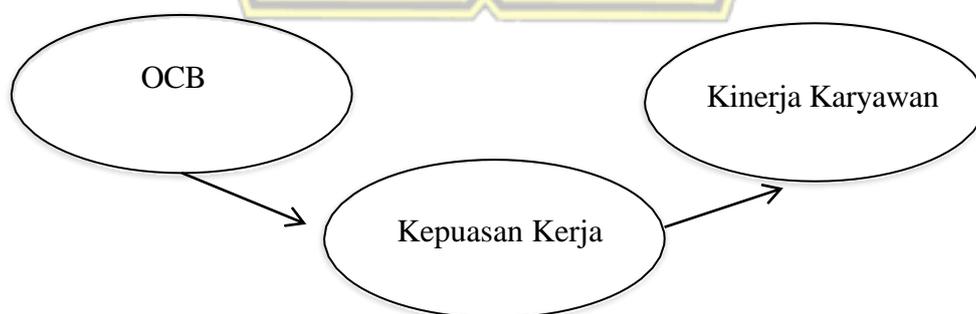
komitmen organisasi sebesar 69,4%. Sementara selebihnya, yaitu 30,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak terdapat pada penelitian ini.

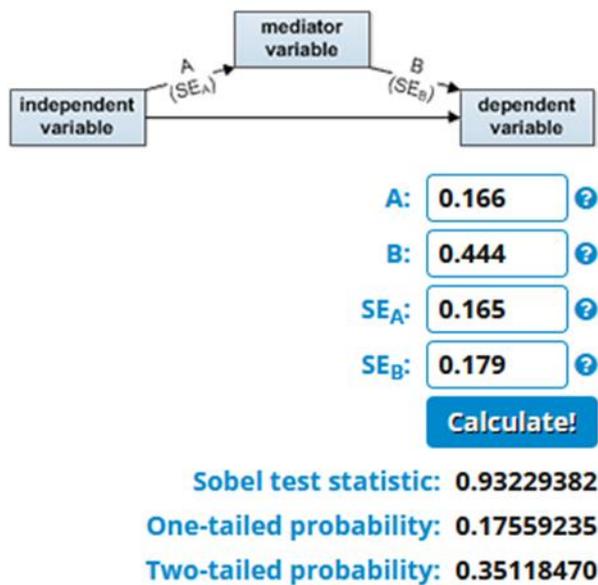
Nilai koef. determinansi pada model regresi 2 ini sebesar 62,4% ($0,624 \times 100\%$). Ini menandakan jika variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebesar 62,4%. Sementara selebihnya, yaitu 37,6% dipengaruhi variabel yang tidak terdapat pada penelitian ini.

4.5.5 Uji Sobel

Uji sobel test digunakan untuk mengetahui hasil dari mediasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel Intervening merupakan variabel antara atau mediasi yang fungsinya adalah memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghazali, 2013).

Penelitian ini menggunakan *calculation for the sobel* pada pengujian sobel test. Apabila sobel test statistic > 1.98 dengan signifikansi 5% atau nilai p-value < 0.05 , maka variabel tersebut dikatakan mampu memediasi variabel independen dengan variabel dependen.



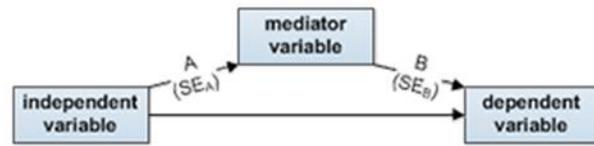


Gambar 4. 3 Uji Sobel Test I

Sumber : Data Primer Olahan Test Sobel Online

Berdasarkan hasil uji sobel test I diatas, diperoleh nilai *sobel test statistic* nilai t sebesar $0,932 < 1,98$ atau nilai sobel test *p-value* sebesar $0,351 > 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta.





A: ?

B: ?

SE_A : ?

SE_B : ?

Calculate!

Sobel test statistic: 1.61590290
One-tailed probability: 0.05305765
Two-tailed probability: 0.10611531

Gambar 4. 4 Uji Sobel Test II

Sumber : Data Primer Olahan Test Sobel Online

Berdasarkan hasil uji sobel test II diatas, diperoleh nilai *sobel test statistic* nilai t sebesar $1,615 < 1,98$ atau nilai *sobel test p-value* sebesar $0,106 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sisomedika Yogyakarta

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta, sehingga **H1 ditolak**. Ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan secara umum memiliki perilaku positif di luar peran formal mereka seperti membantu rekan kerja, peduli terhadap organisasi, dan berinisiatif hal tersebut belum tentu berkorelasi langsung dengan tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Dengan kata lain, kontribusi sukarela yang diberikan karyawan belum sepenuhnya memberikan dampak terhadap perasaan puas atau tidaknya mereka terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, maupun kebijakan perusahaan.

Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja juga didukung dengan adanya indikator tertinggi yaitu civic virtue sebesar 4,17, sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator sportsmanship yaitu sebesar 3,38. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta memiliki kepedulian yang tinggi terhadap organisasi secara menyeluruh, seperti partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi dan perhatian terhadap kebijakan perusahaan, namun masih relatif kurang dalam menunjukkan sikap toleransi terhadap kondisi kerja yang kurang ideal atau tidak mengeluh terhadap hal-hal kecil di tempat kerja (Dewi, 2019).

Perilaku OCB bisa muncul bukan karena dorongan intrinsik dari kepuasan kerja, melainkan karena norma sosial, tekanan kelompok, atau ekspektasi tidak

tertulis dari organisasi. Karyawan bisa saja menunjukkan perilaku OCB sebagai bentuk adaptasi atau strategi bertahan dalam lingkungan kerja tertentu, namun secara pribadi belum tentu merasa puas dengan sistem kerja yang ada, hubungan dengan atasan, maupun kebijakan perusahaan.

PT Sisfomedika Yogyakarta yang mayoritas karyawannya masih berusia muda dan berpendidikan menengah (SMA), sehingga mereka menampilkan OCB sebagai bagian dari upaya membangun citra profesional dan loyalitas di awal karier mereka, bukan sebagai refleksi dari kepuasan kerja yang mendalam. Hal ini dapat menunjukkan bahwa OCB belum menjadi indikator utama dalam memengaruhi atau mencerminkan tingkat kepuasan kerja

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Dewi (2019) yang menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian Stephanie et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian.

4.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sisomedika Yogyakarta

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasna kerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta, sehingga **H2 diterima**. Ini menunjukkan bahwa adanya komitmen organisasi yang kuat dari karyawan akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja juga didukung

dengan adanya indikator tertinggi yaitu kebutuhan dan keinginan sebesar 3,590, sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator terikat secara emosional yaitu sebesar 3,50. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan lebih didorong oleh pertimbangan rasional, seperti manfaat pribadi dan kelangsungan pekerjaan, dibandingkan dengan keterikatan emosional atau rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi.

Karyawan yang merasa memiliki keterikatan dengan perusahaan, baik secara afektif (emosional), normatif (moral), maupun kontinuan (karena pertimbangan kebutuhan), cenderung merasa lebih puas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini dikarenakan mereka memandang pekerjaan bukan hanya sebagai kewajiban, tetapi sebagai bentuk kontribusi nyata terhadap kemajuan organisasi yang mereka percaya dan ingin terus menjadi bagian darinya (Ariadi et al., 2023).

Tingginya komitmen organisasi menciptakan rasa memiliki dan loyalitas, yang pada akhirnya memperkuat persepsi positif karyawan terhadap lingkungan kerja, sistem organisasi, serta hubungan interpersonal di tempat kerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga lebih mampu menerima kebijakan perusahaan dengan sikap yang konstruktif, lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal, serta memiliki semangat yang lebih besar untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rosid & Darajat (2022) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan

Sandy et al. (2023) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta

Berdasarkan hasil pengujian mengungkapkan jika *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sisomedika Yogyakarta, sehingga **H3 ditolak**. Ini menunjukkan bahwa perilaku sukarela yang dilakukan karyawan di luar tugas formal mereka, seperti membantu rekan kerja, loyal terhadap organisasi, dan menjaga etika kerja, belum tentu berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja individu secara terukur. Meskipun OCB sering dikaitkan dengan iklim kerja yang positif dan kolaboratif, namun dalam konteks ini tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas atau pencapaian target kerja yang dinilai secara formal.

Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan juga didukung dengan adanya indikator tertinggi yaitu civic virtue sebesar 4,17, sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator sportsmanship yaitu sebesar 3,38. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta memiliki kepedulian yang tinggi terhadap organisasi secara menyeluruh, seperti partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi dan perhatian terhadap kebijakan perusahaan, namun masih relatif kurang dalam menunjukkan sikap toleransi terhadap kondisi kerja yang kurang ideal atau tidak mengeluh terhadap hal-hal kecil di tempat kerja.

Kinerja karyawan dalam organisasi lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor

struktural dan teknis, seperti kejelasan tugas, pelatihan kerja, sistem evaluasi kinerja, dan manajemen waktu, daripada oleh semangat kolegal atau perilaku prososial semata. OCB justru bisa membebani karyawan dengan aktivitas tambahan yang mengalihkan fokus dari pekerjaan utamanya, sehingga tidak memberikan dampak positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lukito (2020) yang menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian Faiza & Suhardi (2022) menunjukkan jika *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.6.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta

Berdasarkan hasil uji menunjukkan jika komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta, sehingga **H4 diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, maka akan semakin meningkat pula kinerja yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan juga didukung dengan adanya indikator tertinggi yaitu kebutuhan dan keinginan sebesar 3,590, sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator terikat secara emosional yaitu sebesar 3,50. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan lebih didorong oleh pertimbangan rasional, seperti manfaat pribadi dan kelangsungan pekerjaan, dibandingkan dengan keterikatan emosional atau rasa memiliki yang kuat terhadap

organisasi.

Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan PT Sisomedika memiliki loyalitas, keterikatan emosional, dan keinginan untuk berkontribusi bagi kemajuan perusahaan. Karyawan PT Sisfomedika memiliki komitmen yang tinggi, mereka akan menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan semangat kerja yang lebih besar, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien dan efektif. Tingginya komitmen organisasi membuat karyawan cenderung bekerja tidak hanya untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga karena merasa menjadi bagian penting dari perusahaan. Mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan performa terbaik, menjaga kualitas kerja, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Komitmen ini juga menciptakan stabilitas dalam hubungan kerja, mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan, serta menumbuhkan rasa bangga terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Budiantara et al. (2022) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian Faiza & Suhardi (2022) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta

Berdasarkan hasil uji mengungkapkan jika kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta, sehingga **H5 diterima**. Ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja

yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan kinerja yang optimal.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan juga didukung dengan adanya indikator tertinggi rekan kerja sebesar 3,98, sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator pengawas yaitu sebesar 3,67. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar rekan kerja di PT Sisfomedika Yogyakarta cukup harmonis dan mendukung, namun masih terdapat ruang perbaikan dalam hubungan antara karyawan dan atasan, terutama terkait gaya kepemimpinan, komunikasi, atau perhatian pengawas terhadap kebutuhan karyawan.

Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa nyaman, dihargai, serta terpenuhi kebutuhan dan harapannya dalam lingkungan kerja. Ketika karyawan merasa puas, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan semangat, berinisiatif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi langsung terhadap meningkatnya kualitas dan kuantitas kerja, efisiensi waktu, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Faktor-faktor seperti hubungan yang baik dengan rekan kerja, dukungan dari atasan, gaji yang adil, kesempatan berkembang, serta lingkungan kerja yang kondusif merupakan elemen penting yang membentuk kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Annisa et al. (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian Asari (2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.6 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja PT Sisfomedika Yogyakarta

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta, sehingga **H6 ditolak**. Ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan menunjukkan perilaku OCB yang tinggi, seperti membantu rekan kerja, loyal terhadap perusahaan, dan menjaga sikap positif, namun hal tersebut tidak secara otomatis meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja. Artinya, kepuasan kerja tidak menjadi jalur yang cukup kuat dalam menjembatani pengaruh OCB terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa OCB memberikan pengaruh langsung terhadap beberapa aspek perilaku kerja, tetapi tidak cukup berdampak terhadap persepsi karyawan atas kepuasan mereka dalam bekerja, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja.

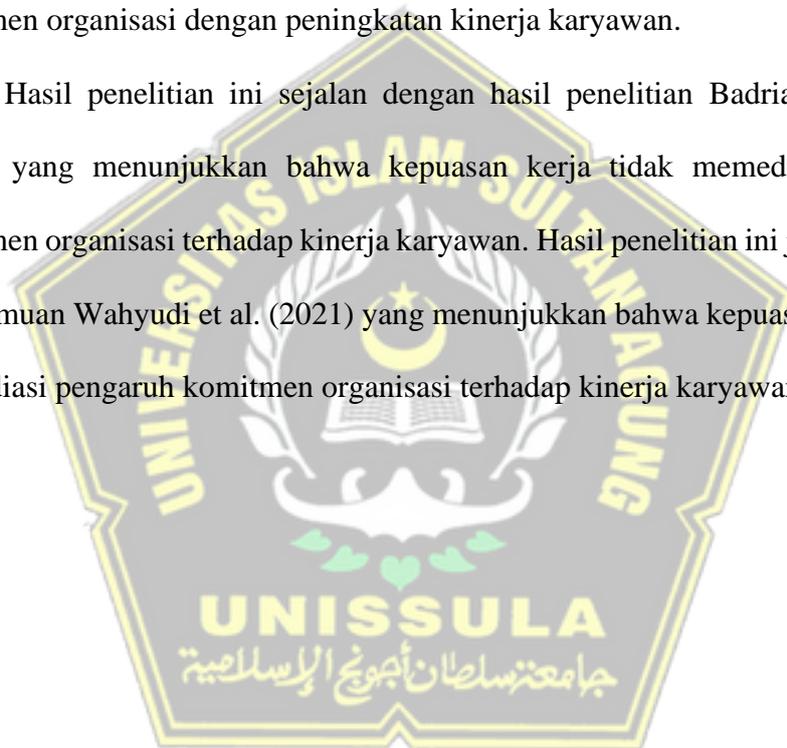
Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Suryadinata & Mashyuni (2023) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan.

4.6.7 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta, sehingga **H7 ditolak**. Ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi, hal tersebut tidak serta-merta meningkatkan kinerja mereka melalui kepuasan kerja sebagai variabel

perantara. Dengan kata lain, komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh karyawan tidak berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja mereka, sehingga tidak memperkuat pengaruhnya terhadap kinerja. Karyawan merasa memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan, namun mereka kurang merasa puas karena adanya hambatan dalam sistem penghargaan, komunikasi, atau kesempatan pengembangan diri. Akibatnya, kepuasan kerja tidak menjadi jalur efektif yang menghubungkan komitmen organisasi dengan peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Badrianto & Astuti (2023) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan Wahyudi et al. (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan:

1. *Organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta. Ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan secara umum memiliki perilaku positif di luar peran formal mereka seperti membantu rekan kerja hal tersebut belum tentu berkorelasi langsung dengan tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta. Ini menunjukkan bahwa adanya komitmen organisasi yang kuat dari karyawan akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan.
3. *Organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta. Ini menunjukkan bahwa perilaku sukarela yang dilakukan karyawan di luar tugas formal mereka, seperti membantu rekan kerja belum tentu berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja individu secara terukur.
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, maka akan semakin meningkat pula kinerja yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugas dan

tanggung jawabnya.

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta. Ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan kinerja yang optimal.
6. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta. Ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan menunjukkan perilaku OCB yang tinggi, namun hal tersebut tidak secara otomatis meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja.
7. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta. Ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi, hal tersebut tidak serta-merta meningkatkan kinerja mereka melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka saran dari penelitian ini yaitu:

1. Indikator dengan nilai rata-rata terendah pada variabel *organizational citizenship behavior* terdapat pada indikator sportsmanship. Maka diharapkan perusahaan dapat meningkatkan semangat toleransi dan penerimaan terhadap kondisi kerja di antara karyawan, seperti dengan mendorong sikap tidak mudah mengeluh terhadap peraturan atau perubahan kebijakan perusahaan.
2. Indikator dengan nilai rata-rata terendah pada variabel komitmen organisasi

terdapat pada indikator terikat secara emosional. Maka diharapkan PT Sisfomedika Yogyakarta dapat membangun ikatan emosional yang lebih kuat antara karyawan dan perusahaan, misalnya dengan menciptakan budaya kerja yang harmonis dan memberi penghargaan atas kontribusi individu.

3. Indikator dengan nilai rata-rata terendah pada variabel kepuasan kerja terdapat pada indikator pengawas. Maka diharapkan pihak manajemen memberikan perhatian lebih terhadap peningkatan kualitas hubungan antara atasan dan bawahan. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan bagi para pengawas, peningkatan keterampilan komunikasi interpersonal, serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan adil.
4. Indikator dengan nilai rata-rata terendah pada variabel kinerja karyawan terdapat pada indikator kualitas kerja. Maka diharapkan perusahaan memberikan dukungan lebih dalam hal pelatihan teknis, peningkatan kompetensi, serta evaluasi rutin terhadap standar kualitas kerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka keterbatasan dari penelitian ini yaitu:

1. Peneliti hanya menggunakan variabel yang sangat terbatas jumlahnya yaitu variabel *organizational citizenship behavior* (X1), komitmen organisasi (X2), kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Sehingga, peneliti perlu menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti variabel disiplin kerja, budaya organisasi ataupun variabel lainnya.
2. Ruang lingkup penelitian ini masih terbatas pada karyawan PT Sisfomedika

Yogyakarta.

3. Jumlah sampel penelitian ini sangat terbatas, yaitu hanya menggunakan 42 orang responden untuk mengukur kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Sehingga, sampel yang digunakan belum mengcover dan menjelaskan secara menyeluruh populasi penelitian.
4. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini mempertimbangkan adanya efek moderasi dari variabel lain yang dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh antara variabel yang diteliti.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka agenda penelitian mendatang yaitu:

1. Penelitian selanjutnya dapat mencakup variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, budaya organisasi ataupun variabel lainnya. Hal ini akan memberikan pemahaman yang mendalam terkait faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Sisfomedika Yogyakarta.
2. Untuk memperoleh hasil yang lebih representatif dan valid, penelitian mendatang dapat melibatkan sampel yang lebih besar dan beragam. Hal ini akan memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang lebih akurat dan mengurangi bias yang mungkin terjadi karena ukuran sampel yang terbatas, sehingga hasil riset bisa lebih menjelaskan keseluruhan populasi konsumen.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel moderasi dan menggunakan obyek penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U., & Isyanto, I. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 106–114. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v7i2.868>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafa Publishing.
- Aghnia, S. A., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(2), 30–34. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i2.287>
- Annisa, S., Emi, S., & Defia, Riski, A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tedco Agri Makmur Di Lampung Tengah. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 1(1), 12–21.
- Anwar. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Juripol*, 4(1), 35–46. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i1.10963>
- Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 1(1), 14–32. <https://doi.org/10.24176/jsmb.v1i1.8109>
- Aprillia, M. N., & Laili, L. A. C. N. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang. *JIMBis : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 190–300. <https://doi.org/10.56393/aktiva.v1i3.325>
- Ariadi, I. P. D., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), 338–347. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1414>
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–852. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 841–848. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013>
- Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *Jurnal Emas*, 3(6), 139–151.
- Damayanti, R., Lubis, M. R., & Effendy, S. (2020). Hubungan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 134–142.

<https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i2.307>

- Dewi, N. M. (2019). Analisis Pelatihan, OCB (Organizational Citizenship Behavior), Remunerasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Equilibiria*, 6(1), 1–9.
- Dwiastuti, M. M. P., Sukmarani, W., Untara, U., & Chandra, Y. I. (2023). Analisis Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pada PT. Sisfomedika Yogyakarta. *Jurnal Esensi Infokom : Jurnal Esensi Sistem Informasi Dan Sistem Komputer*, 7(2), 86–92. <https://doi.org/10.55886/infokom.v7i2.764>
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. CV. Alfabeta.
- Faiza, G., & Suhardi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pt Techmicron. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 24–39. <https://doi.org/10.36352/pmj.v2i1.350>
- Fauziek, E., & Yanuar. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680–687. <https://doi.org/10.54526/jes.v9i1.193>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2023). Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemeditasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 19(1), 50–58. <https://doi.org/10.30742/equilibrium.v19i1.2783>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Loindong, D. C. P. V. P. L. S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 41–50.
- Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 8(2), 1–9. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10599>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muti'ah, R., Ritonga, M., & Anora, A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 2177–2187.
- Naway, F. A. (2018). *Organizational Citizenship Behavior Dalam Kinerja Organisasi*. Zahir Publishing.
- Nurhayati. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Indojoya Agrinusa Kabupaten Kampar. *Jurnal Daya Saing*, 10(1), 9–15. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v10i1.1643>
- Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nicepro Megatama. *Values*, 1(4), 102–111.
- Pranata, H. M., & Widodo, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional,

- Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(2), 1944–1950. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i2.5490>
- 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), 10–22. <https://doi.org/10.29406/jmm.v18i1.3707>
- Rahmawati, M., & Juwita, K. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2(2), 63–72. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.246>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen*. Erlangga.
- Rohman, F., Wijaya, C., Mesiono, & Ananda, R. (2023). *komitmen organisasi (analisis Faktor trait kepribadian, iklim organisasi dan kepuasan kerja)*. CV. manhaji.
- Rosid, M. A., & Darajat, I. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang). *Dynamic Management Journal*, 6(2), 55–68. <https://doi.org/10.31000/dmj.v6i2.6710>
- Rostiawati, E. (2020). *Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior Pada Aparatur Sipil Negara*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Rudini, A. (2024). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ASN sekretariat daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(2), 1235–1254. <https://www.bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/view/8260>
- Sandy, F., Riadi, S. S., & Sutikno. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. *Jurnal Manajemen Tenaga Kependidikan (JMTK)*, 1(1), 11–20. <https://e-journals2.unmul.ac.id/index.php/jmtk>
- Saputra, N. D., & Joniko, A. (2023). Model Peningkatan Organizational Citizenship Behaviour melalui Work Engagement dan Komitmen Organisasi Dimoderasi oleh Gratitude (Studi Kasus pada PT. Cendrawan Nusantara). *Journal Of Social Science Research Volume*, 3(6), 7787–7797.
- Saputri, D. A., Sasmita, J., & Junaidi, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 5(3), 409–417. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i2.336>
- Sinta, S. E., Iswati, Aisyah, S., & Fitriyarsari, A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Nusatrans Anugerah Makmur. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(3), 530–548. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah

- Cabang Sawangan. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2a), 33–44. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.256>
- Stephanie, B. J., Lengkong, V. P. K., & Tampenawas, J. L. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah Viii Manado. *Jurnal EMBA*, 12(1), 849–859.
- Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryadinata, I. K. D., & Mashyuni, I. A. (2023). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Aparatur Desa Sibanggede Abiansemal Di Badung I Kadek Dedy Suryadinata (1) Ida Ayu Mashyuni (2) (1)(2). *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(2), 1–11.
- Suryani, & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif : Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*. Prenamedia Group.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Wahyudi, K., Ruslan, M., & Chahyono, C. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Pemerintah Kecamatan Camba Kabupaten Maros. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 81–88. <https://doi.org/10.35965/jbm.v3i2.650>
- Windari, Y., & Rini, H. P. (2024). Peningkatan Kinerja Melalui Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. *Jambura Economic Education Journal*, 6(2), 593–615.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. CV Nas Media Pustaka.