

## Pengaruh Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Yes Communication Medan

Khairu Andika Nasution<sup>1</sup>, Aprinawati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Medan, Indonesia

E-mail: [khairuandika1@gmail.com](mailto:khairuandika1@gmail.com)<sup>1</sup>, [aprinawati@unimed.ac.id](mailto:aprinawati@unimed.ac.id)<sup>2</sup>

### Article History:

Received: 19 Oktober 2025

Revised: 20 Desember 2025

Accepted: 05 Januari 2026

### Keywords:

Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Yes Communication Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Yes Communication Medan yang berjumlah 53 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, studi pustaka, dan penyebaran kuesioner kepada karyawan di PT Yes Communication Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis yang digunakan dengan menggunakan SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $4,343 > 3,18$  serta nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Uji koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,148 yang berarti bahwa budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 14,8%, sedangkan sisanya dijelaskan variabel diluar penelitian.

## PENDAHULUAN

Dalam era modern saat ini, sumber daya manusia (*human resources*) menjadi elemen kunci dalam menentukan efektivitas dan keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kompetensi, profesionalisme, dan komitmen karyawannya (Darmadi, 2022). Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal.

PT Yes Communication Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa percetakan seperti pembuatan buku, spanduk, kalender, dan daftar menu makanan sesuai permintaan konsumen. Dalam upaya mencapai visinya untuk meningkatkan penjualan produk dan mempertahankan loyalitas pelanggan, perusahaan perlu memperhatikan aspek kepuasan kerja

karyawan sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki sikap positif, bersemangat, serta menunjukkan perilaku membantu rekan kerja tanpa diminta (Amin & Saleh, 2020). Menurut Sutrisno (2019), kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan hubungan antar rekan kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada produktivitas organisasi.

Namun, hasil observasi awal di PT Yes Communication Medan menunjukkan adanya indikasi rendahnya kepuasan kerja karyawan, seperti kurangnya kerja sama antar rekan kerja dan rendahnya kepedulian terhadap kesulitan sesama karyawan. Berdasarkan pra-survei terhadap 30 karyawan, sebanyak 70% menyatakan belum puas terhadap tunjangan, 80% menganggap pekerjaan yang dilakukan kurang menarik, dan 73% menilai rekan kerja kurang bersedia membantu ketika menghadapi kesulitan. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja di lingkungan perusahaan masih tergolong rendah. Menurut As'ad (2020), faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja antara lain budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk pola pikir, perilaku, serta nilai yang dianut oleh seluruh anggota organisasi. Budaya yang kuat akan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai nilai-nilai organisasi seperti disiplin, kerja sama, dan tanggung jawab. Namun, hasil observasi di PT Yes Communication Medan menunjukkan masih adanya ketidaksesuaian dalam penerapan budaya organisasi, seperti kurangnya rasa saling menghargai, keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, komunikasi yang kurang efektif, serta rendahnya efisiensi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi belum berjalan dengan baik. Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan temuan yang berbeda; Vining (2021) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan Reyfaldi et al. (2023) menemukan hasil sebaliknya. Perbedaan temuan ini menimbulkan kesenjangan penelitian yang menarik untuk dikaji lebih lanjut.

Selain itu, *organizational citizenship behavior (OCB)* juga memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kepuasan kerja. *OCB* merupakan perilaku sukarela di luar deskripsi kerja formal yang dilakukan untuk mendukung efektivitas organisasi (Hartantyo et al., 2019). Berdasarkan hasil pra-survei di PT Yes Communication Medan, sebagian karyawan masih enggan membantu rekan yang mengalami kesulitan, kurang aktif memberikan gagasan untuk kemajuan perusahaan, serta belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *OCB* masih perlu ditingkatkan.

Penelitian terdahulu oleh Anwar (2021) menunjukkan bahwa *OCB* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan Putri (2022) menemukan tidak adanya pengaruh signifikan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *OCB* dan kepuasan kerja masih bersifat inkonsisten dan memerlukan pengkajian lebih lanjut.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan, dan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Umumnya terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2021). Menurut Putri (2022), terdapat tiga faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu kompensasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan lingkungan kerja. Kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja,

sedangkan penerapan *OCB* yang baik, seperti sikap sukarela dan kerja sama antarkaryawan, turut memperkuat rasa puas terhadap pekerjaan. Selain itu, lingkungan kerja yang positif dan harmonis juga berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi di antara karyawan. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2021) yaitu, 1) Pekerjaan, 2) Upah, 3) Pengawas, dan 4) Rekan kerja.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan salah satu elemen penting yang membentuk identitas dan karakter sebuah perusahaan. Menurut Tuala (2020), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang berkaitan dengan kepercayaan, nilai, serta perilaku yang diciptakan dan dikembangkan oleh organisasi sebagai pedoman dalam mencapai tujuan, menciptakan inovasi, menjaga kesatuan, dan membangun integritas. Nilai-nilai tersebut menjadi dasar bagi anggota organisasi dalam bertindak dan menyelesaikan berbagai permasalahan, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja, demi mendukung pertumbuhan organisasi. Sejalan dengan itu, Dini et al. (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang memandu individu dalam melaksanakan tugas dan berperilaku sesuai norma yang diterima bersama. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya menjadi aturan tak tertulis, tetapi juga menjadi sumber inspirasi yang menumbuhkan komitmen, kerja sama, dan rasa memiliki di antara para anggotanya. Adapun indikator budaya organisasi menurut Taula (2024) adalah sebagai berikut, 1) Inovasi dan Pengambilan Resiko, 2) Perhatian Terhadap Detail, 3) Orientasi Pada Hasil, 4) Orientasi Pada Manusia, 5) Orientasi Pada Tim, 6) Agresivitas, dan 7) Stabilitas.

### ***Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

*Organizational Citizenship Behavior* atau *OCB* merupakan perilaku individu yang dilakukan secara sukarela di luar tanggung jawab formal yang ditetapkan organisasi, namun memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas dan kinerja organisasi. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki *OCB* cenderung berinisiatif membantu rekan kerja dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis tanpa mengharapkan imbalan langsung. Menurut Jayawardena (2020), *OCB* merupakan perilaku ekstra peran karyawan yang memberikan banyak manfaat bagi organisasi. Charli dan Sopali (2022) menambahkan bahwa *OCB* mencerminkan tindakan spontan untuk saling membantu antarpegawai dalam menjalankan pekerjaan. Sementara itu, Guan dan Frenkel (2019) menjelaskan bahwa *OCB* adalah perilaku yang melampaui tuntutan peran formal dan sering kali tidak tercermin dalam sistem kompensasi atau penghargaan, namun berperan penting dalam menjaga kelancaran dan efektivitas fungsi organisasi. Adapun *Organizational Citizenship Behavior* indikator menurut Darsana & Koerniawati, 2021 yaitu, 1) *Altruism*, 2) *Conscientiousness*, 3) *Sportsmanship*, 4) *Courtesy*, dan 5) *Civic Virtue*.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Yes Communication Medan yang berjumlah 53 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2021). Pendekatan ini memastikan hasil penelitian lebih representatif dan meminimalkan potensi bias. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala *Likert* dengan rentang nilai

1 sampai 5 untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan. Data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis menggunakan aplikasi *SPSS* guna mengetahui hubungan antarvariabel yang diteliti. Kemudian Teknik analisis data dimulai dari uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi berganda, serta uji hipotesis (uji parsial, simultan, dan koefisien determinasi).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

**Tabel. 1 Karakteristik Responden**

| No | Karakteristik | Pilihan   | Frekuensi | Presentase |
|----|---------------|-----------|-----------|------------|
| 1  | Jenis Kelamin | Laki-laki | 24        | 45.28%     |
|    |               | Perempuan | 29        | 54.72%     |
|    |               | Total     | 53        | 100%       |
| 2  | Usia          | 18-25Th   | 22        | 41.51%     |
|    |               | 26-30Th   | 16        | 30.19%     |
|    |               | 31-39Th   | 11        | 20.75%     |
|    |               | >40Th     | 4         | 7.55%      |
|    |               | Total     | 53        | 100%       |
| 3  | Lama Bekerja  | <1Th      | 6         | 11.32%     |
|    |               | 1-3Th     | 23        | 43.40%     |
|    |               | 4-6Th     | 15        | 28.30%     |
|    |               | 7-10Th    | 9         | 16.98%     |
|    |               | Total     | 53        | 100%       |

Sumber : Pengolahan Hasil Kuesioner 2025

Berdasarkan tabel karakteristik responden, dapat diketahui bahwa dari total 53 responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 54,72%, sedangkan laki-laki sebanyak 45,28%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT Yes Communication Medan adalah perempuan. Ditinjau dari usia, sebagian besar responden berada pada rentang 18–25 tahun sebesar 41,51%, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan masih tergolong usia produktif awal. Selanjutnya diikuti oleh usia 26–30 tahun sebesar 30,19%, usia 31–39 tahun sebesar 20,75%, dan yang berusia di atas 40 tahun sebesar 7,55%. Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 1–3 tahun yaitu 43,40%, diikuti oleh 4–6 tahun sebesar 28,30%, kemudian 7–10 tahun sebesar 16,98%, dan kurang dari 1 tahun sebesar 11,32%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup, sehingga dapat memberikan penilaian yang objektif terhadap kondisi organisasi.

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi kriteria valid dan reliabel. Pengujian dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat dan konsisten. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* atau memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel. 2 Hasil Uji Validitas**

| No.   | r hitung | r tabel | Validitas |
|-------|----------|---------|-----------|
| X1.1  | 0,641    | 0,361   | Valid     |
| X1.2  | 0,515    | 0,361   | Valid     |
| X1.3  | 0,522    | 0,361   | Valid     |
| X1.4  | 0,458    | 0,361   | Valid     |
| X1.5  | 0,588    | 0,361   | Valid     |
| X1.6  | 0,513    | 0,361   | Valid     |
| X1.7  | 0,475    | 0,361   | Valid     |
| X1.8  | 0,495    | 0,361   | Valid     |
| X1.9  | 0,514    | 0,361   | Valid     |
| X1.10 | 0,634    | 0,361   | Valid     |
| X1.11 | 0,588    | 0,361   | Valid     |
| X1.12 | 0,633    | 0,361   | Valid     |
| X2.1  | 0,551    | 0,361   | Valid     |
| X2.2  | 0,674    | 0,361   | Valid     |
| X2.3  | 0,445    | 0,361   | Valid     |
| X2.4  | 0,468    | 0,361   | Valid     |
| X2.5  | 0,445    | 0,361   | Valid     |
| X2.6  | 0,551    | 0,361   | Valid     |
| X2.7  | 0,455    | 0,361   | Valid     |
| X2.8  | 0,488    | 0,361   | Valid     |
| X2.9  | 0,601    | 0,361   | Valid     |
| X2.10 | 0,626    | 0,361   | Valid     |
| Y1    | 0,516    | 0,361   | Valid     |
| Y2    | 0,538    | 0,361   | Valid     |
| Y3    | 0,555    | 0,361   | Valid     |
| Y4    | 0,677    | 0,361   | Valid     |
| Y5    | 0,498    | 0,361   | Valid     |
| Y6    | 0,581    | 0,361   | Valid     |
| Y7    | 0,662    | 0,361   | Valid     |
| Y8    | 0,716    | 0,361   | Valid     |

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel budaya organisasi (*X1*), *Organizational Citizenship Behavior* (*X2*), dan kepuasan kerja (*Y*) memiliki nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* (0,361). Hal ini berarti seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena memenuhi kriteria  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  atau nilai signifikansi  $< 0,05$ . Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang bersangkutan.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji suatu kuesioner penelitian apakah kuesioner tersebut reliabel atau tidak. Uji reliabilitas dinyatakan berhasil apabila nilai cronbach alpha lebih dari 0,60. Untuk melihat hasil uji reabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel. 3 Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                                   | Cronbach's Alpha | N of Items |
|--------------------------------------------|------------------|------------|
| Budaya Organisasi                          | 0.786            | 12         |
| <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 0.722            | 10         |
| Kepuasan Kerja                             | 0.734            | 8          |

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menggunakan SPSS, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,786 untuk variabel budaya organisasi, 0,722 untuk *Organizational Citizenship Behavior*, dan 0,734 untuk kepuasan kerja. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimal 0,60, yang berarti setiap variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan secara konsisten dalam mengukur masing-masing variabel penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Pengujian normalitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari One Sample Kolmogorof-Smirnov Test. Dasar keputusan dapat dilihat dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed). Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 maka distribusi dapat dikatakan normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel. 4 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |           | <i>Unstandardized Residual</i> |
|----------------------------------|-----------|--------------------------------|
| N                                |           | 53                             |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean      | .0000000                       |
|                                  | Std.      | 3.60108380                     |
|                                  | Deviation |                                |
| Most Extreme Differences         | Absolute  | .171                           |
|                                  | Positive  | .113                           |
|                                  | Negative  | -.171                          |
| Test Statistic                   |           | .171                           |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |           | .079 <sup>c,d</sup>            |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal. Hal ini

dilihat dari hasil perhitungan uji Kolmogorof-Smirnov sebesar 0,079 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat diketahui semua data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antarvariabel independen. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai *Tolerance*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, jika *Tolerance*  $< 0,10$  dan *VIF*  $> 10$ , berarti terdapat gangguan multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel. 5 Hasil Uji Multikolinearitas**

| Model             | <i>Collinearity Statistics</i> |       |
|-------------------|--------------------------------|-------|
|                   | <i>Tolerance</i>               | VIF   |
| 1 (Constant)      |                                |       |
| Budaya Organisasi | .456                           | 1.000 |
| OCB               | .456                           | 1.000 |

a. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja*

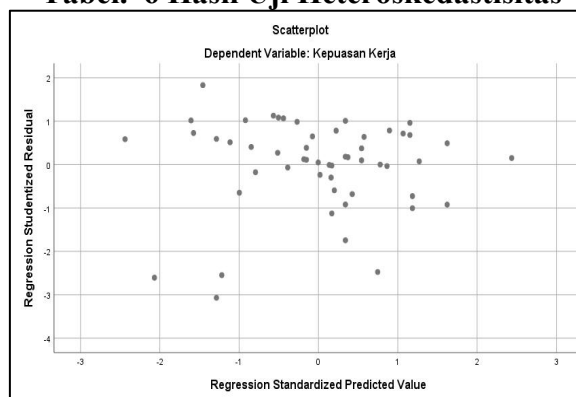
Sumber : Olah Data SPSS 2025

Dari tabel diatas diperoleh nilai tolerance sebesar 0,456 yang dimana  $0,456 > 0,10$  sehingga dapat dikatakan bahwa model ini tidak terjadi multikolinearitas. Selain itu juga dapat dilihat dari hasil nilai VIF sebesar 1,000 yang dimana  $1,000 < 10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada setiap pengamatan. Tujuan uji ini adalah untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik, yaitu varian residual yang bersifat konstan (*homoskedastisitas*). Model regresi dikatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas apabila titik-titik data pada grafik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol, tidak hanya mengumpul pada satu sisi, serta tidak membentuk pola tertentu seperti gelombang, melebar kemudian menyempit, atau berpola teratur.

**Tabel. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji *Scatter Plot*, terlihat bahwa pola titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol serta tidak mengumpul pada satu titik tertentu. Selain itu, penyebaran

titik-titik tersebut tidak membentuk pola yang teratur. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mengalami permasalahan heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y). Berikut ini adalah hasil perhitungan analisis regresi linear berganda:

**Tabel. 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

| Model             | <i>Unstandardized Coefficients</i> |            | <i>Standardized Coefficients</i> | T     | Sig. |
|-------------------|------------------------------------|------------|----------------------------------|-------|------|
|                   | B                                  | Std. Error | Beta                             |       |      |
| 1 (Constant)      | 11.719                             | 8.064      |                                  | 1.453 | .000 |
| Budaya Organisasi | .305                               | .119       | .335                             | 2.566 | .003 |
| OCB               | .176                               | .125       | .184                             | 1.823 | .005 |

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,719 + 0,305X_1 + 0,176X_2 + e$$

Penjelasandari persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 11,719 menunjukkan bahwa jika Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X<sub>2</sub>) bernilai nol, maka Kepuasan Kerja (Y) bernilai 11,719.
2. Koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,305 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel ini akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,305, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,176 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel ini akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,176, dengan asumsi variabel lain konstan.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (t)

**Tabel. 8 Hasil Uji t**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

| Model             | <i>Unstandardized Coefficients</i> |            | <i>Standardized Coefficients</i> | T     | Sig. |
|-------------------|------------------------------------|------------|----------------------------------|-------|------|
|                   | B                                  | Std. Error | Beta                             |       |      |
| 1 (Constant)      | 11.719                             | 8.064      |                                  | 1.453 | .000 |
| Budaya Organisasi | .305                               | .119       | .335                             | 2.566 | .003 |
| OCB               | .176                               | .125       | .184                             | 1.823 | .005 |

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan hasil perhitungan olah data dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t$  hitung  $2,566 > t$  tabel  $1,675$  dengan signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Artinya, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Yes Communication Medan.
2. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t$  hitung  $1,823 > t$  tabel  $1,675$  dengan signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Artinya, *Organizational Citizenship Behavior* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Yes Communication Medan.

### Uji Simultan (f)

**Tabel. 9 Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

|   | Model             | Sum of Squares | Df | Mean Square | F     | Sig.              |
|---|-------------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | <i>Regression</i> | 117.146        | 2  | 58.573      | 4.343 | .000 <sup>b</sup> |
|   | <i>Residual</i>   | 674.326        | 50 | 13.487      |       |                   |
|   | Total             | 791.472        | 52 |             |       |                   |

a. *Dependent Variable*: Kepuasan Kerja

b. *Predictors*: (*Constant*), OCB, Budaya Organisasi

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai  $F$  hitung sebesar  $3,343$  dan nilai signifikan adalah  $0,000$  hal ini berarti  $F$  hitung  $> F$  tabel dimana  $4,343 > 3,18$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima, dimana secara bersama-sama Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Yes Communication Medan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .385 <sup>a</sup> | .148     | .114              | 3.67240                    |

a. *Predictors*: (*Constant*), OCB, Budaya Organisasi

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ( $R$  square) sebesar  $0,148$  atau setara dengan  $14,8\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ) memberikan kontribusi pengaruh sebesar  $14,8\%$  terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Sementara itu, sisanya sebesar  $85,2\%$  dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kinerja, serta faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja

karyawan PT Yes Communication Medan. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang memandu perilaku dan tindakan anggota dalam mencapai tujuan organisasi (Dini et al., 2023; Khoiriyah, 2021). Dengan demikian, budaya organisasi memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Vining et al. (2021) serta Wahyudin (2021) yang juga membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kepuasan Kerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini berarti semakin tinggi perilaku sukarela karyawan dalam membantu rekan kerja dan organisasi di luar tugas formalnya, maka semakin besar pula kepuasan kerja yang dirasakan. *Organizational Citizenship Behavior* mencerminkan perilaku ekstra peran yang mendukung efektivitas organisasi (George & Jones dalam Moningga et al., 2021). Temuan ini sejalan dengan penelitian Dini et al. (2024) yang menyatakan bahwa semakin baik penerapan *Organizational Citizenship Behavior*, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kepuasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Yes Communication Medan. Hal ini berarti kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa sebagian variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja. Temuan ini sejalan dengan Hayati (2020) yang menyatakan bahwa penerapan budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* serta kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Putra (2021) yang menemukan bahwa Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Yes Communication Medan. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Selain itu, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti perilaku sukarela karyawan turut mendukung peningkatan kepuasan kerja. Secara simultan, budaya organisasi dan OCB bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk terus membangun budaya organisasi yang positif melalui evaluasi program motivasi internal dan pemberian penghargaan yang adil terhadap kinerja karyawan. Pelatihan rutin mengenai nilai-nilai organisasi seperti kedisiplinan, kerja sama tim, dan komunikasi efektif juga perlu diterapkan secara berkelanjutan. Selain itu, perusahaan sebaiknya memberikan apresiasi kepada karyawan yang berpartisipasi dalam kegiatan sukarela untuk menumbuhkan semangat OCB di lingkungan kerja. Perusahaan juga diharapkan mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang ada dengan memperkuat hubungan antarkaryawan dan menyelesaikan potensi konflik secara cepat dan adil.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas objek dan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau komitmen organisasi agar hasil penelitian lebih komprehensif.

## DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Cetakan 2). Zanafa Publishing.
- Amin, Rashidah Mohamad I.A and Salleh, Munir. 2020. The Link Between Leader Member Exchange, Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction: A Case Study on Local Government. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4 (5)
- Anwar SE, MM (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan
- Asad, Moh. 2020. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Charli, C. O., Sopali, M. F., & Zurwanti, R. H. (2022). Evaluasi Kinerja Karyawan Berdasarkan Career Development, Kemampuan Kerja dan Loyalitas Karyawan. *JMAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1095. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.681>
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>
- Dini Fadillah et al. (2024) Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operator Gardu Induk *Jurnal Psikologi Malahayati Vol 6, No. 1 (2024): 126-1331*
- Guan, X., & Frenkel, S. (2019). How perceptions of training impact employee Performance: Evidence from two Chinese manufacturing firms. *Personnel Review*, 48(1), 163–183. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0141>
- Hartantyo, L. T., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S (2019). Mediation Effect of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Psikologi Integratif*, 7(2), 171-184.
- Hayati, Rina. 2020. Pengertian kerangka Berpikir menurut para ahli. <https://penelitianilmiah.com/pengertian-kerangka-berpikir-menurut-paraahli/>
- Jayawardena, P. T. G. C. I., & Kappagoda, D. U. W. M. R. S. (2020). The Impact Of Job Satisfaction and Organization Commitment on Organizational Citizenship Behavior of Public School Teachers in Anuradhapura District, Sri Lanka. *International E-Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE)*, 7(9), 69-74
- Khoiriyah, N., & Umi, A. I. (2021). Hubungan antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1-14.
- Moningga, C., Wardani, L. M. I., Simarmata, N. I. P., Harmoko, A. R., Setiabudi, A., Mulia, D. D. A., Mailani, L., Wijayani, M. R., Rocky, R., Wicaksana, S. A., & Syahtiani, Y. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. December, 473.
- Muh. Reyfaldi , Agung Widhi Kurniawan, Tenri S. P. Diploatmojo (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Bujaya Karya Makmur
- Putra, R. M., & Arlizon, R. (2021). Kepuasan kerja guru berdasarkan status Kepegawaian dan jenis kelamin. *Tanjak: Journal of Education and Teaching*, 2(1), 79-86.

- 
- Putri, F. R., & Supriadi, Y. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.29406/jmm.v18i1.3707>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (3<sup>rd</sup> ed.).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenanda Media Grup.
- Tuala, R. P. (2020). Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam. In *Encephale* (Vol. 53, Issue 1). Pusaka Media. <http://dx.doi.org/10.1016/j.encep.2012.03.00>
- Vining, G. G., Peck, E. A., & Montgomery, D. (2021). *Introduction to Linear Regression Analysis*. New York: WorldCat.
- Wahyuddin, W., Bimasari, A., Yuniar, I., & Marzuki, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di UIN Alauddin Makassar. *Edu-Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 61–69.