

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* , LOYALITAS KERJA, KEPUASAN KERJA  
DAN *JOB CRAFTING* PADA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
KARYAWAN PT SLAMET LANGGENG PURBALINGGA**

**Fatkurohman Aminudin<sup>1</sup>, Fatwa Zuhaena<sup>2</sup>, Dian S.P. Koesoemasari<sup>3</sup>, Edi  
Sumantri<sup>4</sup>, Mayla Suveyandini<sup>5</sup>, dan Sri Sundari<sup>6</sup>**

*Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Wijayakusuma Purwokerto*

*Email : [diansafitripkoesoemasari@unwiku.ac.id](mailto:diansafitripkoesoemasari@unwiku.ac.id)*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Locus of Control* (LoC), Loyalitas kerja, Kepuasan Kerja, dan *Job Crafting* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga . Populasi dalam penelitian ini sejumlah 210 karyawan aktif di PT. Slamet Langgeng Purbalingga. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *disproporsionate random sampling* dan diperoleh sampel sebanyak 68 karyawan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel *Locus of Control* (LoC), Loyalitas Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Job Crafting* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Temuan penting dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh paling signifikan dibandingkan variabel penelitian lainnya. Penelitian ini membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* semakin baik apabila kepuasan kerja karyawan sangat baik.

**Kata kunci** : *Organizational Citizenhsip Behavior, Locus of Control, Loyalitas kerja, Kepuasan Kerja, Job Crafting*

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of Locus of Control, Job Loyalty, Job Satisfaction, and Job Crafting on the Organizational Citizenhsip Behavior of PT. Slamet Langgeng Purbalingga. The population in this study was 210 active employees at PT. Slamet Langgeng Purbalingga. The sampling technique used was Disproorsionate Random sampling and a sample of 68 employees was obtained. The results showed that the variables of Locus of Control (LoC), Job Loyalty, Job Satisfaction, and Job Crafting had a significant and positive effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). An important finding in this study was that job satisfaction had the most significant effect. This research proves that Organizational Citizenhsip Behavior is better if employee job satisfaction is very good.*

**Keywords** : *Organizational Citizenhsip Behavior, Locus of Control, Job Loyalty, Job Satisfaction, Job Crafting*

**PENDAHULUAN**

Organisasi harus berkomitmen dalam mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya, untuk mencapai keunggulannya. Pada haikatnya, kinerja seorang individu mempengaruhi kinerja tim, dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan [1]. Faktanya tidak semua pegawai menampilkan perilaku OCB. Hal itu terlihat dari masih banyaknya pegawai yang sulit untuk memberikan kontribusi kepada pegawai lain. Meningkatkan keunggulan perusahaan dibutuhkan partisipasi dari seluruh karyawan, yakni seluruh karyawan yang berkontribusi dalam meningkatkan perusahaan ke

arah yang lebih baik lagi. Akan tetapi setiap karyawan memiliki kepribadian yang berbeda-beda, perbedaan tersebut cukup terlihat mencolok.

Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku OCB seorang pegawai adalah *Locus of Control* pada tiap individu. Menurut Marina Paramitha S Piola, Poppy Mu'jizat, dan Rahmisyari (2019) Kendali Diri (*locus of control*) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Namun menurut, Tistianingtyas, D. (2021) menyatakan bahwa LoC tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB, hal tersebut dikarenakan karyawan meyakini bahwa nasib yang terjadi pada dirinya merupakan kehendak Allah SWT, disamping mereka telah melakukan usaha dan ikhtiar.

Penelitian Nurhayati, D (2016) menemukan bahwa loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap OCB dan juga menurut Ramadhanty, A., & Kurniawan, I. S. (2020) juga menuliskan bahwa loyalitas mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian berbeda dengan Vannecia Marchelle Soegandhi (2016) yang menemukan bahwa loyalitas berpengaruh negatif terhadap OCB sementara penelitian yang dilakukan oleh Fatsiyah, D. (2021) memberi saran kepada peneliti selanjutnya dengan tema yang sama untuk menambahkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi OCB sehingga penelitian mengenai OCB ini lebih mendalam.

Penelitian Ghanita Larasati (2021) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Afifah Fauziyyah dan Liany Luzvinda (2017), Wachyu Hari Haji (2021), Masharyono, Senen, dan Asfarainy (2020), dan Meydy Fauziridwan, Wiwiek Rabiatul Adawiyah dan Abdul Aziz (2018) menuliskan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior karyawan. Penelitian tersebut berbeda dengan Ratna Wulandari (2018) dan Priesti Rosiana Dewi (2020) menyatakan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap OCB.

Penelitian Syams Dani Saadi (2021) dan Riyanto, D., & Helmy, I. (2020) menemukan bahwa Job Crafting berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Karyawan yang memiliki job crafting yang tinggi akan perilaku OCB terhadap perusahaan yang tinggi pula. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015), yang menemukan bahwa Job Crafting tidak memiliki pengaruh terhadap Organizational Citizenship behavior.

Tingkat kehadiran karyawan PT. Slamet Langgeng masih belum maksimal dan kurang konsisten dikarenakan masih ada karyawan yang izin, sakit dan tidak masuk tanpa keterangan setiap bulanya. Hal tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak efektif. Karyawan dengan kepribadian *Altruism* yaitu suka menolong dan memiliki kemurahan hati sangat diperlukan dalam situasi ini, dimana karyawan tersebut mau dengan suka rela membantu karyawan lain dalam mengerjakan pekerjaan mereka yang memiliki kendala. Kondisi seperti inilah perilaku OCB karyawan akan dilihat, karena salah satu contoh perilaku yang termasuk kelompok OCB adalah membantu rekan kerja dengan suka rela. Fluktuasi presensi karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dapat dilihat di tabel 1.

Tabel 1  
Laporan Kehadiran Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Tahun 2021

Bulan	Jumlah Kyw	Sakit		Izin		Tanpa Keterangan		Total	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Januari	210	29	12,1	59	24,6	5	2	93	39
Februari	210	19	7,9	29	12,1	3	1	51	21
Maret	210	43	17,9	8	3,3	1	-	52	22
April	210	23	9,6	7	2,9	0	-	30	13
Mei	210	32	13,3	33	13,8	4	2	69	29
Juni	210	33	13,8	18	7,5	1	-	52	22
Juli	210	43	17,9	39	16,3	4	2	86	36
Agustus	210	36	15,0	47	19,6	5	2	88	37
September	210	14	5,8	31	12,9	1	-	46	19
Oktober	210	19	7,9	40	16,7	2	1	61	25
November	210	29	12,1	95	39,6	10	4	134	56
Desember	210	39	16,3	63	26,3	0	-	102	43

Sumber : Data PT. Slamet Langgeng Purbalingga.

## METODE

### Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada PT. Slamet Langgeng di Kabupaten Purbalingga berstatus pegawai tetap yaitu yang berjumlah 210 karyawan.

Tabel 2. Distribusi Populasi

Populasi	Jumlah
Administrasi	10
Pemasaran	13
Produksi	75
Rolling	82
Packing	30
<b>Total</b>	<b>210</b>

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut [2]. Jadi sampel adalah bagian dari populasi yang akan digunakan dalam penelitian. Sedangkan untuk penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini , digunakan ukuran sampel menurut rumus Slovin supaya pengambilan ukuran sampel representative ( Umar, 2002 ).

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = *Standart error* ( batas toleransi kesalahan 10%).

Berdasarkan rumus slovin, dengan jumlah populasi sebanyak 210 orang dan batas toleransi kesalahan 10%, maka diperoleh banyaknya sampel adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} N &= 210 \\ e &= 10\% \\ n &= \frac{210}{1+210(0,10)^2} \\ n &= 67,75 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan ini, menggunakan rumus metode slovin diperoleh ukuran sample untuk penelitian ini sebesar 67,75 yang dibulatkan menjadi 68 orang. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan metode *Unprobability* yaitu *Proportionate Random Sampling*. Hasil dari masing-masing proporsional random sampling pada tiap bagian adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Bagian Administrasi} &: \frac{9}{210} \times 68 = 3 \\ \text{Bagian Pemasaran} &: \frac{13}{210} \times 68 = 4 \\ \text{Bagian Produksi} &: \frac{75}{210} \times 68 = 24 \\ \text{Bagian Roling} &: \frac{82}{210} \times 68 = 27 \\ \text{Bagian Packing} &: \frac{30}{210} \times 68 = 10 \end{aligned}$$

### **Metode Pengumpulan Data**

#### **Metode Kuisisioner**

Metode kuisisioner adalah metode pengumpulan data atau informasi terkait variabel dalam penelitian dengan memberikan pertanyaan atau kuisisioner kepada responden.

#### **Metode Observasi**

Metode observasi merupakan metode pengumpulan informasi atau data dengan melakukan peninjauan secara langsung ke subjek penelitian atau perusahaan, untuk mendapatkan gambaran awal tentang kondisi atau keadaan subjek penelitian.

#### **Metode Interview**

Metode interview adalah metode pengumpulan data atau informasi terkait variabel penelitian dengan melakukan wawancara secara langsung terhadap pegawai atau karyawan perusahaan sebagai subjek penelitian.

#### **Metode Dokumentasi**

Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan informasi atau data kualitatif dengan melakukan analisis terhadap data data tentang subjek penelitian, baik data yang bersumber langsung dari perusahaan tersebut atau data tentang perusahaan tersebut yang bersumber dari orang lain.

### **Variabel Penelitian**

#### *a. Organizational Citizenhsip Behavior*

Definisi Konseptual OCB

*Organizational Citizenhsip Behavior* (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif [3]. Indikator penelitian *OCB* adalah sebagai berikut :

- a. *Altruism*
- b. *Civic Virtue*
- c. *Courtesy*
- d. *Sportmanship*
- e. *Conscientiousness*

b. *Locus of Control*

Definisi Konseptual *Locus of Control Internal*

*Locus of Control Internal* adalah sebuah keyakinan dalam diri seorang individu terhadap kemampuan mereka dalam mengontrol nasib [4]. indikator *Locus of Control* adalah sebagai berikut :

- a. Suka bekerja keras
- b. Memiliki inisiatif tinggi
- c. Selalu berusaha menemukan solusi dalam masalah
- d. Selalu berfikir seefektif mungkin
- e. Mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

c. *Loyalitas Kerja*

Definisi Konseptual *Loyalitas Kerja*

*Loyalitas Kerja* adalah keadaan pada diri individu dimana individu mempunyai rasa aman, memiliki, menjaga, melindungi dan bertanggung jawab terhadap wewenang yang telah dipercayakan [5]. Indikator *Loyalitas Kerja* adalah sebagai berikut :

- a. Rasa memiliki terhadap perusahaan
- b. Kerja sama
- c. Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan
- d. Menjaga nama baik perusahaan
- e. Melindungi dan memelihara perusahaan

d. *Kepuasan Kerja*

Definisi Konseptual *Kepuasan Kerja*

*Kepuasan kerja* adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut [6] . Indikator *Kepuasan Kerja* adalah sebagai berikut;

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji/Insentif
- c. Promosi
- d. Supervisor
- e. Rekan Kerja

e. *Job Crafting*

Definisi Konseptual *Job Crafting*

*Job crafting* adalah sebuah tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk merubah batas-batas pekerjaannya dan mendesain pekerjaannya sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka yang bertujuan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan lebih efektif. Proses karyawan membentuk pekerjaan mereka disebut *Job Crafting* [7]. Indikator *job crafting*:

- a. Meningkatkan kemampuan otonomi
- b. Menurunkan hambatan tuntutan pekerjaan

- c. Meningkatkan sumber daya social
- d. Meningkatkan kreatifitas kerja karyawan
- e. Meningkatkan tantangan pekerjaan

**Metode Analisis:**

**Uji Validitas**

Uji validitas merupakan uji kualitas mendasar untuk mengukur keakuratan setiap pertanyaan terkait variabel dalam penelitian, uji validitas dapat dilihat dengan mengambil kuisioner dari seluruh responden.

**.Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur kembali suatu hasil pengukuran dengan tujuan untuk menguji konsistensi hasil kuisioner yang merupakan suatu indikator dalam variabel penelitian.

**Analisis Regresi Berganda**

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen yaitu *Locus of control*, *Loyalitas Kerja*, *Kepuasan Kerja*, *Job Crafting* dan satu variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* maka formula regresi berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

- Y = *Organizational Citizenship Behavior*
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi X<sub>1</sub>
- b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi X<sub>2</sub>
- b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi X<sub>3</sub>
- b<sub>4</sub> = Koefisien Regresi X<sub>4</sub>
- X<sub>1</sub> = *Locus of Control*
- X<sub>2</sub> = *Job Loyalty*
- X<sub>1</sub> = *Job Satisfaction*
- X<sub>1</sub> = *Job Crafting*
- e = Nilai residu

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Pengukuran kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat digunakan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Besarnya nilai koefisien determinasi yaitu diantara nol dan satu, Nilai R<sup>2</sup> yang kecil mengidentifikasi bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Koefisien determinasi juga dapat digunakan untuk menilai baik tidaknya suatu model, semakin tinggi nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa model semakin baik.

**Uji F**

Uji F merupakan pegujian terhadap seberapa besar pengaruh variabel indepen terhadap variabel dependennya. Penggunaan uji F digunakan untuk menguji ketepatan model (*Goodness of fit*).

**Uji t**

Uji t atau uji signifikasi parameter individual adalah jenis pengujian statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL

### Gambaran Umum Responden

Berdasarkan identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3.  
Jenis Kelamin Responden

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	41	60,3%
2	Perempuan	27	39,7%
Jumlah		68	100

Jumlah responden laki-laki terlihat lebih banyak (60,3%) dibandingkan jumlah responden perempuan (48,5%). Hal ini disebabkan karena PT. Slamet Langgeng di Purbalingga bergerak di bidang kembang gula jenis permen yang sering menggunakan karyawan pria dibandingkan karyawan wanita untuk menjalankan proses produksi.

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat di tabel berikut ini:

Tabel 4  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig.
1	<i>Locus of Control</i> (X1)	0,368	3,566	0,001
2	Loyalitas Kerja (X2)	0,290	2,245	0,028
3	Kepuasan Kerja (X3)	0,432	3,484	0,001
4	<i>Job Crafting</i> (X4)	0,287	2,755	0,008
Konstanta		-11,153		
Koefisien determinasi		0,627		
F hitung		26,446 (0,000)		

Nilai t hitung variabel *locus of control* sebesar 3,566 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai t hitung (3,566) > t tabel (1,669) dan nilai signifikansi (0,001) < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Individu yang memiliki LoC tinggi memiliki keyakinan kuat dapat mempengaruhi timbulnya sikap OCB karena ia memiliki sikap kerja yang positif. Dwi Septiawati (2019) dengan tingkat kendali internal yang tinggi akan menunjukkan perilaku lebih memiliki inisiatif dalam mencapai tujuan, lebih bertanggungjawab dalam membangun kultur organisasi.

Nilai t hitung variabel loyalitas kerja sebesar 2,245 dengan nilai signifikansi sebesar 0,028. Nilai t hitung (2,245) > t tabel (1,669) dan nilai signifikansi (0,028) < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian Nurhayati, D (2016) menjelaskan bahwa dengan tidak adanya loyalitas mengakibatkan terjadinya beberapa hal negatif seperti pemogokan, kemangkiran, sabotase, tingkat absensi yang tinggi dan adanya *turnover*

(perpindahan). Hal tersebut juga disebabkan oleh perilaku *organisational citizenship behavior* yang rendah dikarenakan karyawan merasa keinginan di dalam perusahaan atau organisasi tidak terpenuhi yang dapat meningkatnya intensi *turnover*.

t hitung variabel kepuasan kerja sebesar 3,484 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai t hitung (3,484) > t tabel (1,669) dan nilai signifikansi (0,001) < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional dari sebuah pekerjaan (Krieter & Kinicki, 2004). Permatasari (2017) mengatakan sejumlah kebutuhan yang apabila dipenuhi tidak akan meningkatkan motivasi, tetapi jika tidak dipenuhi akan menimbulkan kepuasan. Meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan mempengaruhi perilaku karyawan dalam kondisi kerja sehari-hari.

Nilai t hitung variabel *job crafting* sebesar 2,755 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai t hitung (2,755) > t tabel (1,669) dan nilai signifikansi (0,008) < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Fuji Amugrah Emely (2017) menyatakan bahwa semakin tinggi *job crafting* yang diperoleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behaviour* karyawan. Proses perubahan dilakukan melalui perubahan *job design* dan / atau perubahan lingkungan sosial di tempat kerja. Tujuan akhir dari perubahan ini adalah meningkatkan kualitas hubungan antara karyawan dan pekerjaan mereka yang tercermin dalam hasil positif seperti OCB.

## SIMPULAN

*Organizational citizenship behavior* (OCB) sangat dipengaruhi oleh kondisi individu yang tercermin melalui *locus of control* (LoC), *job loyalty*, *job satisfaction*, serta *job crafting*. Untuk itu, suatu organisasi harus mampu memberikan keluasaan tenaga kerja untuk melakukan rekayasa cara kerja serta mengurangi tekanan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif sehingga tenaga kerja memiliki sikap *altruism*.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Podsakoff, P., MacKenzie, S., Paine, J., and Bachrach, D. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563..
- [2] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta..
- [3] Robins, S. P., & Judge, A. T. (2008). *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*. Edisi ke-12 jilid 1. Alih bahasa Diana Angelica. Jakarta : Salemba empat.
- [4] Crider, AndrewB.(1983). *Pshychology*. Scott, Foresman & Company.
- [5] Gibson,Ivancevich, Donelly. 1987. *Fundamentals of Management*. Six edition.
- [6] Robins, S. P. & Judge, T. A. (2017).*Organizational Behavior*. 17th edition. Harlow, England : Pearson education limited.
- [7] Wrzesniewski, A., & Dutton, J.E. (2001). *Crafting a job : Revisioning employees as active crafters of their work*. *Academy of management review*. 26:176-201.