

Psychological Capital dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka

Hasmita Hasan¹, Almansyah Rundu Wonua², Andry Stephannie Titing³
Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Corresponding Author: Hasmita Hasan hasmitahasan022@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Psychological Capital, Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behaviour

©2024The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](#).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh psychological capital terhadap organizational citizenship behavior di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka, dan (2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka. Penelitian ini menggunakan pendekatan explanatory research dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner. Populasi penelitian ini mencakup seluruh pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka, dengan sampel sebanyak 57 orang yang dipilih menggunakan teknik sensus, sehingga seluruh elemen populasi diteliti. Teknik analisis data meliputi uji measurement model (outer model) dan uji model struktural (inner model). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara psychological capital terhadap organizational citizenship behaviour dengan p-value sebesar 0.033. Selain itu, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviour dengan p-value sebesar 0.000.

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan operasinya, baik itu perusahaan di sektor industri, perdagangan, maupun jasa, mereka berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan ini tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi dan operasional yang dimiliki, serta fasilitas dan infrastruktur yang ada, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia. Salah satu hal penting dalam mencapai keberhasilan berbagai aktivitas perusahaan adalah bahwa pencapaian tujuan tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, atau sarana dan prasarana, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh aspek sumber daya manusia. Tingginya tingkat kompetisi dalam sumber daya manusia akan mendorong setiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian khusus pada aspek ini.

Menyadari pentingnya aspek sumber daya manusia dalam dunia perusahaan, diperlukan penerapan pegawai yang berkualitas, baik, dan kreatif. Perusahaan atau organisasi sangat membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan bekerja dengan baik, kreatif, disiplin, serta bersedia melakukan pekerjaan melebihi tugas yang diwajibkan kepada mereka, memberikan dampak positif bagi perusahaan (Febrianti, 2022). Perilaku pegawai yang bersedia melakukan pekerjaan di luar tugas yang diwajibkan adalah salah satu bentuk dari *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

OCB adalah perilaku sukarela yang tidak termasuk dalam tanggung jawab kerja formal seorang pegawai, tetapi mendukung berfungsinya organisasi secara efektif (Putra & Fitri, 2021). Jadi, pegawai yang bekerja melebihi tugas dan kewajibannya akan menghasilkan kinerja yang melebihi ekspektasi, dan hal ini dapat menjadi kunci kesuksesan organisasi atau perusahaan. *Psychological capital* berhubungan dengan sikap dan perilaku OCB yang dimediasi oleh emosi positif karyawan dalam mendukung perubahan organisasi (Nursyahbana, 2020).

Psychological capital merupakan dasar dari *Positive Organizational Behaviour* (POB) yang membantu menjelaskan masalah-masalah terkait human capital dalam profesi (Arinnandya & Hukama, 2018). Secara umum, *psychological capital* lebih berfokus pada aspek positif manusia yang membuat pegawai lebih produktif (Qin et al., 2021). *Psychological capital* juga dapat didefinisikan sebagai karakteristik keseluruhan yang dapat meningkat seiring bertambahnya pengalaman dan pendidikan yang diperoleh pegawai, sehingga meningkatkan kinerja mereka (Adestyani & Nurtjahjanti, 2013). Dengan demikian, *psychological capital* pegawai dipandang sebagai sumber daya yang melampaui *human capital*, seperti pengalaman, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan *social capital* (hubungan dan jaringan). Pendapat lain mengemukakan *psychological capital* adalah kapasitas dasar individu yang penting untuk memotivasi diri, menjalankan proses kognitif, kemauan untuk berjuang, serta menunjukkan kinerja yang baik di tempat kerja (Khalati et al., 2021).

Kepuasan kerja adalah evaluasi subjektif terhadap pekerjaan yang dilakukan seseorang, mencakup perasaan positif atau negatif terhadap pekerjaan dan kondisi pribadi yang terkait dengan pekerjaan. Ini mencerminkan pandangan umum individu terhadap pekerjaannya, termasuk interaksi dengan rekan kerja dan atasan (Nurhandayani, 2022). Secara esensial, kepuasan kerja memiliki dampak positif yang signifikan bagi perusahaan, sehingga menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk mencapai kinerja optimal (Anggraini et al., 2023). Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung melakukan pekerjaan mereka dengan sepenuh hati, bahkan melakukan lebih dari yang diharapkan dalam tugas-tugas formal mereka, yang pada akhirnya memberikan dampak positif bagi perusahaan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, semakin besar kemungkinan mereka untuk menunjukkan perilaku OCB.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Syahbandar, juga dikenal sebagai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka, yang merupakan bagian dari struktur

organisasi pelabuhan di Indonesia. Tugas utama Dinas Syahbandar adalah mengawasi dan mengendalikan aktivitas pelayaran di pelabuhan. Mereka bertanggung jawab untuk memastikan keselamatan navigasi, keamanan, dan perlindungan lingkungan di perairan sekitar pelabuhan. Selain itu, mereka melakukan pengaturan lalu lintas kapal, memberikan izin berlabuh, mengurus kegiatan bongkar muat, serta melakukan pengawasan terhadap kapal dan fasilitas pelabuhan.

Pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka menjalankan tugas mereka dengan sistem kerja shift, yang mengatur jam kerja secara terbagi. Sistem ini dapat menyebabkan kelelahan dan keletihan karena adanya perubahan jam istirahat dan adaptasi terhadap jadwal yang berubah-ubah. Kelelahan ini dapat mengurangi motivasi dan energi yang dibutuhkan untuk terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan kantor. Dalam sistem kerja shift, pegawai cenderung lebih fokus pada tugas individu mereka selama shift yang ditugaskan, sehingga kurang berinteraksi dengan rekan kerja di luar shift mereka. Hal ini dapat mengurangi kemungkinan untuk terlibat dalam perilaku OCB, seperti membantu rekan kerja atau terlibat dalam kegiatan di luar tanggung jawab utama mereka. Namun, meskipun demikian, berdasarkan pengamatan, pegawai tetap menunjukkan perilaku OCB, seperti saling membantu dalam situasi sulit dan menunjukkan toleransi yang tinggi terhadap perbedaan dalam menyelesaikan masalah.

Selain fenomena lapangan di atas, ditemukan pula kesenjangan penelitian berkaitan dengan variabel yang digunakan pada penelitian ini. Secara substansi beberapa penelitian sebelumnya terkait pengaruh *psychological capital* berpengaruh terhadap OCB, seperti dalam penelitian Theodora & Ratnaningsih (2020) yang mana ada hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dan perilaku citizenship organisasional pada pramuniaga di cabang PT. X di Tangerang. Penelitian lain juga menunjukkan adanya dampak *psychological capital* pada OCB (Gustari & Widodo, 2021). Sementara penelitian lain menunjukkan tidak adanya dampak antara *psychological capital* pada OCB (Felani & Nugroho, 2023).

Selanjutnya antara kepuasan kerja pada OCB, penelitian yang dilakukan Maulidia & Laksmiwati (2022) menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* berada pada kategori kuat serta menunjukkan hubungan positif atau searah. Sejalan dengan itu, penelitian Sholikhah & Frianto (2023) menemukan juga bahwa kepuasan kerja berdampak positif signifikan terhadap OCB. Berbeda halnya dengan penelitian tersebut, hasil dari penelitian Aisyah (2023) menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang terbatas terhadap variabel OCB.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memahami secara mendalam seberapa besar pengaruh *psychological capital* dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

KAJIAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Maryati & Fernando (2018) menjelaskan bahwa OCB adalah perilaku yang bukan bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, tetapi mendukung efektivitas organisasi. OCB melibatkan kontribusi yang melebihi deskripsi pekerjaan formal, dilakukan secara sukarela, tidak diakui secara formal oleh sistem penghargaan, namun memberikan kontribusi penting pada efektivitas dan efisiensi organisasi. OCB adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individu, tidak terkait dengan sistem penghargaan formal di organisasi, namun secara keseluruhan meningkatkan efektivitas organisasi (Ali et al., 2022).

Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku yang dilakukan ketika individu melebihi tugas dan kewajibannya yang formal, sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi. OCB memainkan peran penting dalam membantu organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya.

Orang yang terlibat dalam OCB sering dianggap sebagai "tentara yang baik". Sudirno et al., (2022) mengidentifikasi lima dimensi OCB sebagai berikut.

1. *Altruism* (perilaku menolong), yakni perilaku pegawai membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam tugas organisasi maupun masalah pribadi menunjukkan dimensi di mana pegawai memberikan bantuan secara sukarela, bukan karena adanya kewajiban formal.
2. *Conscientiousness* (kesungguhan dalam bekerja), perilaku ini tercermin dari kesungguhan pegawai dalam bekerja, di mana pegawai melaksanakan tugas melebihi deskripsi kerja yang telah ditetapkan dan diharapkan oleh organisasi.
3. *Sportmanship* (toleransi yang tinggi), yakni Perilaku pegawai yang menunjukkan kesediaan untuk mentoleransi kondisi yang tidak menguntungkan tanpa mengeluh mencerminkan dimensi di mana pegawai memiliki toleransi tinggi dan kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi dan lingkungan kerja mereka.
4. *Courtesy* (bersikap sopan), yakni Perilaku pegawai yang mempertahankan hubungan baik dengan rekan kerja untuk menghindari konflik interpersonal mencerminkan dimensi di mana pegawai menunjukkan penghargaan dan perhatian terhadap orang lain.
5. *Civic Virtue* (Mengedepankan kepentingan bersama), yakni perilaku pegawai yang menunjukkan partisipasi mencerminkan perhatian terhadap perkembangan dan keberhasilan organisasi. Dimensi ini menekankan tanggung jawab yang diemban oleh pegawai untuk meningkatkan mutu pekerjaan dalam bidang yang mereka geluti.

Psychological Capital

Modal psikologis adalah konsep yang sangat penting dalam bidang psikologi positif dan perilaku organisasi yang sedang berkembang saat ini (Sudja'i et al., 2021). Khalati et al., (2021) menjelaskan bahwa *psychological capital* adalah kapasitas dasar dari

seorang individu yang sangat penting untuk memotivasi diri, proses kognitif, semangat untuk mencapai tujuan, serta menunjukkan kinerja yang baik di lingkungan kerja.

Dari pendapat tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa *psychological capital* adalah konstruksi positif yang menitikberatkan pada pencapaian sukses di masa mendatang, di mana individu memiliki kemampuan untuk mencapai kesuksesan pribadi.

Selanjutnya, adapun indikator dari *psychological capital* menurut Luthan *et al.* dalam Retnowati *et al.*, (2023) yaitu sebagai berikut.

1. Harapan, adalah keinginan untuk mencapai kesuksesan yang muncul dari usaha mencari jalan untuk mencapai tujuan, didorong oleh motivasi. Perilaku yang dipenuhi harapan melibatkan perencanaan dan tindakan efektif yang menghasilkan hasil yang konkret. Untuk mewujudkan proses pencapaian harapan ini, individu memerlukan motivasi yang tinggi. Harapan merupakan keadaan positif yang berakar pada *agency* (energi untuk mencapai tujuan) dan *pathways* (rencana untuk mencapai tujuan).
2. Optimisme, ialah individu yang memiliki pandangan optimis akan menganggap hambatan sebagai tantangan dan peluang yang dapat mengarah pada kesuksesan.
3. Resiliensi, adalah kemampuan untuk menghadapi kondisi negatif, risiko, dan perubahan yang signifikan. Resiliensi merupakan kecenderungan untuk pulih dari kesulitan atau situasi menyedihkan, yang membuat individu memiliki pandangan optimis terhadap situasi yang tak terduga. Secara psikologis, resiliensi ditandai dengan kemampuan untuk pulih kembali dan fokus pada tujuan serta pencapaian kesuksesan.
4. *Self-Efficacy*, adalah persepsi individu terhadap kemampuannya sendiri dalam mencapai tujuan. *Self-efficacy* mencerminkan kepercayaan umum seseorang terhadap kemampuannya saat menunjukkan kinerja. Tingkat *self-efficacy* yang tinggi dapat mempengaruhi motivasi baik secara positif maupun negatif.

Kepuasan Kerja

Menurut Maslichah & Hidayat (2017) kepuasan kerja adalah perasaan positif yang timbul dari sikap emosional seseorang terhadap pekerjaannya, yang mempengaruhi individu untuk lebih mencintai pekerjaan yang mereka lakukan. Ini merupakan hasil dari evaluasi positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, mencerminkan sikap emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja menggambarkan keadaan emosional, baik menyenangkan ataupun tidak menyenangkan, yang dialami oleh para pegawai selama melakukan proses kerja. Hal ini mencakup tingkat kepuasan atau ketidakpuasan yang muncul setelah pelanggan membandingkan antara harapan mereka dengan kinerja atau hasil yang diperoleh dari

perusahaan tersebut (Pratiwi et al., 2023). Lebih lanjut kepuasan kerja adalah evaluasi subjektif tentang seberapa puas, bahagia, atau senangnya individu terhadap pekerjaannya. Penilaian ini mencerminkan perspektif individu terhadap berbagai aspek pekerjaan dan pengalaman mereka di tempat kerja (Jusniati et al., 2023). Hal ini menyoroiti pentingnya upaya untuk menciptakan kepuasan.

Castana & Widodo (2021) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut.

1. Gaji adalah jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai imbalan atas pekerjaannya, yang dinilai apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasa adil.
2. Pekerjaan itu sendiri mencakup isi dari tugas-tugas yang dilakukan seseorang, yang dievaluasi apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan kerja adalah teman-teman dengan siapa seseorang berinteraksi secara terus-menerus dalam pekerjaannya. Persepsi seseorang terhadap rekan kerja dapat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan adalah individu yang memberikan arahan atau instruksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Cara kerja atasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, apakah menyenangkan atau tidak.
5. Promosi adalah kesempatan untuk berkembang melalui kenaikan jabatan. Persepsi seseorang terhadap kemungkinan promosi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka.
6. Lingkungan kerja meliputi aspek fisik dan psikologis dari lingkungan tempat kerja seseorang.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh dan hubungan antara variabel bebas yaitu *Psychological Capital* (X1), Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu OCB (Y). Penelitian ini dilakukan di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka, yang berlokasi di Jl. Dermaga No.1, Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara. Data yang digunakan berasal dari sumber primer dan sekunder. Populasi penelitian ini mencakup seluruh pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka. Sampel penelitian dipilih sebagai representasi dari populasi, dengan menggunakan metode sensus di mana seluruh populasi diambil sebagai responden penelitian, sesuai dengan Wonua et al., (2021). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 57 orang pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model

Hal pertama dilakukan adalah pengujian validitas dan reliabilitas. Validitas dilakukan dengan uji *convergen validity*. *Convergent validity* diperiksa dengan mengevaluasi reliabilitas item (indikator validitas) yang tercermin dari nilai faktor pemuatan. Setelah data diproses, hasil faktor pemuatan dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 1. Nilai *outer loading*

Item	<i>Psychological Capital</i>	Kepuasan Kerja	OCB
X1.1	0.888		
X1.2	0.875		
X1.3	0.894		
X1.4	0.845		
X2.1		0.777	
X2.2		0.876	
X2.3		0.868	
X2.4		0.839	
X2.5		0.846	
X2.6		0.821	
Y1.1			0.857
Y1.2			0.889
Y1.3			0.893
Y1.4			0.855
Y1.5			0.793

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa semua indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor yang lebih besar dari 0,7. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator memberikan kontribusi yang signifikan terhadap konstruk atau variabel yang mereka ukur. Standar penelitian menganggap nilai loading factor di atas 0,7 sebagai indikasi validitas yang baik, menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat dipercaya dalam mengukur variabel yang dimaksud. Dengan demikian, hasil ini mendukung kevalidan konvergen untuk variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Langkah selanjutnya uji reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. *Composite reability dan Cronbach Alpha*

Konstruk	<i>Composite Reability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Psychological capital</i>	0.900	0.898
Kepuasan kerja	0.916	0.915
OCB	0.912	0.909

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Berdasarkan nilai output yang tercantum dalam Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik karena nilai Cronbach's alpha mereka lebih besar dari 0,7. Ini menunjukkan bahwa setiap konstruk konsisten dalam mengukur variabel yang relevan dengan mereka. Standar penelitian mengakui bahwa nilai Cronbach's alpha di atas 0,7 menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai, sehingga hasil tersebut dapat dianggap valid dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Pengujian Inner Model

Model ini dinilai dengan menggunakan *r-square* untuk mengukur reliabilitas indikator pada konstruk dependen, serta nilai t-statistik untuk menguji koefisien jalur (*path coefficient*). Semakin tinggi nilai *r-square*, semakin baik model prediksi dari model penelitian yang disajikan. Tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis ditentukan oleh nilai *path coefficient*.

Langkah berikutnya adalah uji determinasi. Analisis ini bertujuan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Ghazali (2018) mengklasifikasikan nilai R-Square ke dalam tiga level: kuat, moderat, dan lemah. Sebuah nilai R-Square sebesar 0,70 menunjukkan bahwa model berada pada level kuat, nilai 0,50 menunjukkan model berada pada level moderat, dan nilai 0,25 menunjukkan model berada pada level lemah. Detail nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Nilai R-square

Konstruk	R-Square
OCB (Y)	0.526

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 3, nilai R-Square untuk konstruk OCB menunjukkan sebesar 0,526 atau 52,6%. Ini mengindikasikan bahwa variabel *psychological capital* dan kepuasan kerja mampu menjelaskan sekitar 52,6% variasi dalam OCB. Sementara itu, sekitar 42,6% dari variasi dalam OCB dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dengan demikian, pengaruh determinasi dari variabel *psychological capital* dan kepuasan kerja dapat dikategorikan sebagai tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpotensi sebagai prediktor utama dari OCB pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka.

Tabel 4. Nilai *path coefficient*

Hipotesis	Original Sampel Estimate (O)	T statistik ([O/STDEV])	P Values
PC > OCB	0.290	1.841	0.033
KK > OCB	0.499	3.332	0.000

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 4, *path coefficient* dilakukan untuk memperkuat hubungan antara konstruk dalam setiap hipotesis. Analisis *path coefficient* menggunakan metode PLS *bootstrapping* dengan memperhatikan T-Statistic dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasar tabel di dapat nilai T-Statistic > 1,64 dan nilai signifikansi P-Value < 5%. Maka hasil ini dianggap signifikan secara statistik dan nilai koefisien positif menunjukkan arah hubungan yang positif antara variabel-variabel tersebut.

Pembahasan

Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat ditegaskan bahwa *psychological capital* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Ansori & Wulansari (2021) dan penelitian Sudirno et al., (2022) yang mengidentifikasi adanya dampak *psychological capital* pada OCB. Hal ini menunjukkan bahwa *psychological capital* merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan perilaku OCB di lingkungan kerja. Diketahui bahwa pengaruh ini muncul karena pegawai merasakan dorongan dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap OCB di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka. Ini sejalan dengan Maulidia & Laksmiwati (2022) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan OCB di tempat kerja. Para pegawai merasakan kenyamanan dan kecocokan dalam lingkungan kerja, terutama dari pihak atasan, yang mampu menyediakan fasilitas dan dukungan yang mendukung mereka dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini sesuai dengan persepsi responden yang tercermin dalam Tabel 4, yang mana deskripsi variabel kepuasan kerja mendapat penilaian yang sangat tinggi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pandangan responden terhadap kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi OCB di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai outer loading pada Tabel 1, yang mana indikator-indikator yang mencerminkan variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai yang tinggi, dengan salah satu indikator mencapai 0.888. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan interaksi positif antar pegawai, serta mendorong terbentuknya OCB yang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *psychological capital* terhadap OCB di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka. Hal ini menunjukkan bahwa indikator harapan, optimisme, resiliensi, dan *self-efficacy* secara positif dan signifikan memengaruhi OCB di kantor tersebut. Selain itu, hasil pengujian hipotesis kedua juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dan OCB. Indikator gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi, atasan, dan lingkungan kerja secara positif dan signifikan berkontribusi terhadap OCB di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka.

Berdasarkan nilai R-Square, konstruk kepuasan kerja sebesar 0,526 atau 52,6% dijelaskan oleh variabel *psychological capital* dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 47,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa pengaruh determinasi variabel *psychological capital* dan kepuasan kerja berada pada kategori tinggi. Dengan kata lain, kedua variabel ini mampu menjadi prediktor dominan dari OCB pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka.

Saran untuk pihak Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka adalah untuk terus meningkatkan *psychological capital* pegawai, yang tercermin dari meningkatkan harapan, meningkatkan *optimisme*, meningkatkan *resiliensi*, dan meningkatkan *self-efficacy*. Selain itu, sangat penting untuk mempertahankan tingkat kepuasan kerja pegawai yang sudah terbentuk dengan baik. Langkah-langkah yang bisa diambil termasuk meningkatkan gaji dan insentif; memperkaya pekerjaan (*job enrichment*); meningkatkan hubungan antar pegawai; mendukung kesempatan promosi dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja.

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain atau variabel moderasi/mediasi dalam penelitian yang terkait. Jika melakukan penelitian serupa, variabel seperti kompensasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) bisa ditambahkan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adestyani, F. A., & Nurtjahjanti, H. (2013). *Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta*.
- Aisyah, H. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB): Studi Kasus Pada Karyawan STMIK Indonesia Padang. *Jurnal of Enterprise and Development*, 21(1), 13–21.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93. <https://greenpub.org/JIM/article/view/16>
- Anggraini, D., Nasution, M. I., & Prayogi, M. A. (2023). Optimalisasi Kinerja Pegawai: Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 24(2), 170–198. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis170-198>

- Ansori, M. A., & Wulansari, N. A. (2021). The effect of perceived organizational support and psychological capital on OCB: mediating role of engagement. *Diponegoro International Journal of Business*, 4(2), 69–81. <https://doi.org/10.14710/dijb.4.2.2021.69-81>
- Arinnandya, Q., & Hukama, L. D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pt Mnc Sky Vision Tbk. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 55–63. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.678>
- Castana, & Widodo, S. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Bandar Udara Halim Perdanakusuma, Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1). <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.597>
- Febrianti, I. (2022). *Pengaruh Psychological Capital terhadap Job Satisfaction dan Organizational Citizenship Behavior pada Perusahaan Pialang Berjangka di Indonesia*.
- Felani, H. O., & Nugroho, S. H. (2023). Supporting the Influence of Psychological Capital and Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior. *Pengabdian*, 9(2).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustari, I., & Widodo, W. (2021). On Psychological Capital Affects Organizational Citizenship Behavior Through Affective Commitment. *Journal of Humanities and Social Sciences Studies*, 3(11), 01–08. <https://doi.org/10.32996/jhsss.2021.3.11.1>
- Jusniati, J., Hendrik, H., & Kurniadi, H. (2023). Fostering Job Satisfaction : Uncovering the Impact of Work Environment and Compensation at Kolaka Transportation Office. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(4), 246–257.
- Khalati, M., Behrooz, N., Maktabi, G., & Yailagh, M. S. (2021). The effect of psychological capital components training on grit among medical students suffering from burnout with emphasis on the indirect effect of flow: A multiple indicators, multiple causes model. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 25(4), 20728–20741.
- Maryati, T., & Fernando, A. (2018). Peran Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cinemaxx Branch Lippo Plaza Yogyakarta. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 9(2), 158–173. <https://doi.org/10.18196/bti.92107>
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60–68.
- Maulidia, Y., & Laksmiwati, H. (2022). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior pada Guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(1), 195–205.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nursyahbana, D. (2020). *Pengaruh Psychological Capital dan Religiusitas Terhadap Organizational Citizenship Behavior*.
- Pratiwi, R. A., Hendrik, & Kurniadi, H. (2023). Faktor Penentu Nasabah Dalam Memilih Kredit Di Bank Bpd Sultra Unit Kolaka. *Modus*, 35(2), 227–242.
- Putra, R. B., & Fitri, H. (2021). Literature Review: Model Pengukuran Kinerja Dosen Dan Organizational Citizenship Behavior Berdasarkan Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Perilaku Individu. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 485–512. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.447>

- Qin, K., Jia, Z., Lu, T., Liu, S., Lan, J., You, X., & Li, Y. (2021). The role of work engagement in the association between psychological capital and safety citizenship behavior in coal miners: A mediation analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(17). <https://doi.org/10.3390/ijerph18179303>
- Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Putra, R. S., & Issalillah, F. (2023). Pengaruh Modal Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 31-38. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i1.94>
- Sholikhah, C. I. R., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Perusahaan Ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1). <https://doi.org/10.31943/investasi.v9i3.284>
- Sudirno, D., Sri Mulyani, H., & Prihartini, E. (2022). Psychological Capital Dan Komitmen Organisasional Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Pt. Bpr Majalengka Jabar. *Jurnal Co Management*, 4(2), 648-658. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v4i2.1231>
- Sudja'i, Issalillah, F., Khayru, R. K., Darmawan, D., & Amri, M. W. (2021). Hubungan Modal Sosial, Modal Psikologi, Modal Diri Karyawan dan Stres Kerja. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2).
- Theodora, T. H., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Pramuniaga Pt. X Cabang Tangerang. *Jurnal EMPATI*, 7(2), 682-690. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21698>
- Wonua, A. R., Astaginy, N., & Ismanto. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Karya Ilmiah Mahasiswa*. Penerbit Literacy Institute.