

## Pengaruh antara Followership, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan CV. Mastha Medica

Kunnurul Lita<sup>1)</sup>, Sumartik<sup>2)</sup>, Rifdah Abadiyah<sup>3)</sup>

<sup>1</sup> Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
email: [putrinuramira2014@gmail.com](mailto:putrinuramira2014@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
email: [sumartik@umsida.ac.id](mailto:sumartik@umsida.ac.id)

<sup>3</sup> Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
Email: [rifdahabadiyah@umsida.ac.id](mailto:rifdahabadiyah@umsida.ac.id)

### Abstract

*The role of human resources Managing an online business is very important to increase the rating and reputation of the shop. This can be supported by employees who have high Organizational Citizenship Behavior (OCB) so that they are able to carry out their roles well in the company. This research aims to determine the influence of followership, job satisfaction and employee loyalty with Organizational Citizenship Behavior (OCB) on CV Mastha Medica Surabaya employees. Using quantitative methods as research design and using saturated sampling techniques as a technique in determining the sample size. Research object on CV. Mastha Medica Surabaya with 35 employees as respondents. Data was obtained by distributing questionnaires which were measured using a Likert scale which was then processed using the SEM-PLS method in the SmartPLS 3.0 application program. The results show that Followership has a positive and insignificant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). The same results show that Job Satisfaction has a positive and insignificant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Meanwhile, the results show that employee loyalty has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

**Keywords:** *Followership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, OCB*

### A. Latar Belakang Teoritis

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan dunia usaha semakin meningkat. Banyaknya perusahaan baru yang muncul dan mengakibatkan ketatnya persaingan antar perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan kemajuan dan berkembangnya usaha yang mereka miliki. Sehingga setiap perusahaan baik itu yang berskala besar maupun kecil harus bisa menerapkan sistem manajemen yang baik. Majunya sebuah perusahaan tentu tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki. Kualitas karyawan menjadi salah satu penunjang dalam mengembangkan perusahaan karena mereka adalah pelaksana daripada proses produksi dan aktifitas dalam operasional perusahaan. Sehingga perusahaan dapat memperhatikan dan menghargai di setiap hal yang berkaitan dengan karyawan agar dapat tercipta SDM yang unggul dan juga memiliki kinerja yang bagus untuk perusahaan (Firmansyah & Arianto, 2023). Kegiatan bisnis tidak hanya dilakukan secara offline melainkan online dengan memanfaatkan teknologi yakni adanya marketplace atau toko online. Peran SDM dalam mengelola bisnis online sangat penting

guna meningkatkan rating dan juga reputasi toko. Hal ini dapat ditunjang dengan karyawan yang memiliki Organizational Citizenship Behavior (OCB) tinggi sehingga mereka mampu menjalankan peran dengan baik dalam perusahaan (Dilla et al., 2023). Selain itu dengan sikap OCB yang tinggi seorang karyawan mampu mengontrol perilakunya serta dapat memilih sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Dilla et al., 2023).

CV. Mastha Medica merupakan salah satu perusahaan retail yang bergerak dibidang alat kesehatan yang menjual produk secara offline dan juga online melalui berbagai marketplace. Mastha medica menjual berbagai kebutuhan alat kesehatan yang dibutuhkan baik untuk kebutuhan pribadi, rumah sakit, klinik, puskesmas dan perusahaan. Ada beberapa marketplace yang saat ini dijalankan oleh CV. Mastha Medica diantaranya Shopee, Tokopedia, Bukalapak, Lazada, Blibli dan juga web serta olx. Saat ini mastha medica memiliki total karyawan yaitu sebanyak 35 orang dan terdapat 6 divisi didalamnya. Keberhasilan perusahaan dalam mengelola toko online maupun offline dapat

dilihat dari kinerja karyawan pada perusahaan.

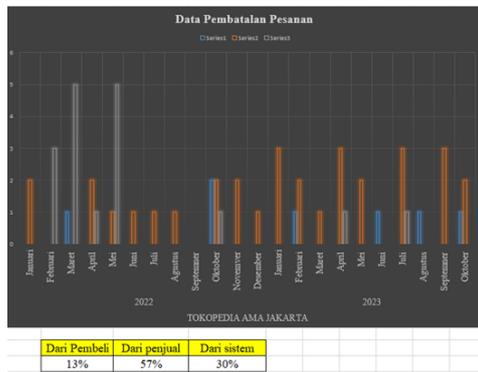
Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan meningkatnya kepuasan kerja pada karyawan, tingkat loyalitas kerja karyawan yang ikut berperan aktif dalam pencapaian kinerja organisasi yang baik, sikap pengikut atau Followership karyawan yang dapat memperlancar kegiatan atau program yang dilakukan oleh perusahaan serta tingkat OCB yang diberikan karyawan terhadap organisasi (Swagaretha K, Yolanda, Winarno, Agung; Juariyah, 2016). Pada dasarnya tingkat kepuasan masing-masing karyawan berbeda antara satu dengan yang lainnya karena sesuai dengan apa yang ada pada diri mereka masing-masing (Firmansyah & Arianto, 2023). Sehingga banyaknya aspek dalam pekerjaan yang dapat terpenuhi maka dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan pada karyawan. Beberapa organisasi menggambarkan bahwa Followership hanya berperan sebagai reactor yang beroperasi berdasarkan keinginan, pengaruh dan kekuasaan atas pemimpin mereka (Favara et al., 2009). Pendekatan secara psikologis organisasi ini didasarkan atas asumsi bahwa segala bentuk kebaikan yang dilakukan oleh karyawan followership adalah wujud dari kemampuan dari pemimpin dalam memanfaatkan pengikutnya bukan suatu hal yang diwujudkan oleh karyawan followership sebagai salah satu kemampuan independent dari dirinya (Favara et al., 2009). Salah satu dampak yang ditimbulkan akibat dari karyawan yang memiliki sikap OCB yaitu loyalitas sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik oleh karyawan untuk perusahaan (Utomo et al., 2022). Dan ini dapat diperhatikan dan dilakukan oleh perusahaan untuk memberdayakan SDM yang ada guna meningkatkan kinerja karyawan.

Permasalahan yang saat ini sedang dialami CV. Mastha Medica terkait karyawannya yaitu kurangnya Conscientiousness pada karyawan dalam bekerja baik untuk mengerjakan pekerjaan yang lain maupun menyelesaikan permasalahan yang ada. Inisiatif yang kurang menjadi salah satu penyebab kurangnya sikap OCB pada karyawan terhadap perusahaan. Permasalahan yang terjadi akibat dari kurangnya inisiatif dari karyawan

memberikan kondisi yang tidak kondusif dalam lingkungan pekerjaan. Salah satu contohnya yaitu terkait pembatalan pesanan pada marketplace yang dimana menjadi salah satu penyebab penurunan penjualan pada perusahaan. Dalam pembatalan marketplace ada beberapa alasan yaitu dibatalkan oleh pembeli, dibatalkan oleh penjual dan dibatalkan oleh sistem. Pembatalan sistem dan penjual ini bisa terjadi karena adanya human eror atau kelalaian yang diakibatkan oleh karyawan. Contohnya, ada pesanan masuk tetapi tidak segera di proses dan tidak ada inisiatif untuk double check oleh karyawan terkait pesanan tersebut sehingga pesanan tercancel otomatis oleh sistem dan inilah yang menjadi salah satu penyebab penurunan penjualan. Ada beberapa permasalahan yang dapat menimbulkan kondisi kerja yang kurang kondusif seperti ada pesanan masuk yang sudah terproses dan barang tidak cukup stock untuk dikirim dalam satu kali pengiriman, biasanya mastha medica menggunakan sistem dropship sebagai solusi untuk memenuhi kekurangan barang yang akan dikirim. Ada 2 kali pengiriman yang dilakukan karena setiap penjualan melalui marketplace menggunakan sistem kode booking yang artinya pengiriman tidak dapat dilakukan dengan pengiriman regular atau harus menggunakan kode booking yang ada. Jika terjadi human eror seperti tidak ada inisiatif double check posisi barang yang di dropship dan juga keterangan pesanan yang ada di marketplace atau bisa tidak ada pelimpahan pesanan yang bermasalah dengan anggota tim yang lain sehingga pesanan dibatalkan oleh sistem dan ini akan mendapatkan point penalty dari marketplace dan point penalty ini akan mempengaruhi performa toko seller. Selain disamping performa penjualan juga akan berpengaruh jika barang yang dikirim kemudian di retur oleh pembeli. Kita tidak bisa mencegah pembeli untuk mengembalikan barang karena uang sudah di refund sistem kepada pembeli sehingga pembeli bisa melakukan retur barang tanpa persetujuan dari seller. Human eror yang dilakukan oleh karyawan mastha medica ini merupakan bentuk menurunnya kinerja karyawan dan bisa berdampak pada penjualan mastha medica. Permasalahan yang ada pada CV. Mastha Medica ini dapat dilihat dari data

jumlah pembatalan pesanan di salah satu akun marketplace dari CV. Mastha Medica.

**Gambar 1 Data Pembatalan Pesanan Akun Marketplace Tokopedia CV. Mastha Medica.**



**Sumber: Staff Marketing Perusahaan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan PT. Hari Mukti Teknik. (Utomo et al., 2022) Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB [6]. Selain itu variable loyalitas karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan yang cukup dominan dengan OCB (Ansori & Mayliza, 2019). Hasil menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial antara kepuasan kerja, power distance dan followership terhadap kemampuan pengambilan keputusan. (Fauzi, 2023). Dari ketiga penelitian terdahulu adanya perbedaan antara penelitian saat ini yaitu belum ada penelitian yang menggabungkan 3 variable yaitu followership, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan pada Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dari permasalahan diatas peneliti menyimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh antara Followership, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan CV. Mastha Medica Surabaya.

**Followership**

Kepemimpinan hanya dapat terjadi jika ada pengikut—tanpa pengikut dan perilaku yang mengikuti, tidak ada kepemimpinan (Uhl-Bien et al., 2014) Hal Ini berarti bahwa

followership adalah komponen penting dalam proses kepemimpinan. Followership bukan berarti tidak adanya kepemimpinan tetapi adanya kualitas dan perilaku yang berhubungan dengan pengikut (Favara et al., 2009). Menurut Kelley (1992) yang dikutip oleh M. Fauzi dalam penelitiannya followership merupakan suatu hal yang sangat penting dari segi konsep, tetapi hal ini kurang terlihat sebab banyak orang yang menganggap bahwa keberadaan seorang pemimpin bisa terlihat ketika pemimpin tersebut mengalami peningkatan dalam hal kemajuan (Fauzi, 2023). Ada 5 gaya yang dapat diklasifikasikan dalam followership yaitu exemplary, alienated, conformist, passive dan pragmatist.

**Kepuasan Kerja**

Dalam perusahaan tidak hanya memperhatikan produk/jasa sebagai wujud untuk mengembangkan usaha, tetapi perlu ditingkatkan juga SDM yang ada. Karena SDM adalah penggerak dari usaha yang sedang dijalankan. Memiliki SDM dengan kualitas yang bagus akan sangat menguntungkan perusahaan, sehingga perlu adanya sebuah apresiasi agar bisa memberi kepuasan kerja bagi karyawan karena kinerja yang baik terhadap Perusahaan. Karyawan yang mengalami kekecewaan sebagai akibat tidak ada pencapaian secara psikologis disebabkan oleh rasa tidak puas atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut (Wulandari et al., 2023). Ada 5 indikator kepuasan kerja yaitu *work it self*, *promotion*, gaji/upah, *supervise* dan *workers*.

**Loyalitas Karyawan**

Setiap perusahaan pasti senang ketika memiliki karyawan dengan loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Sikap seorang karyawan yang mencerminkan kesetiiaannya dan memberi lebih kepada perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan. Membantu perusahaan untuk mewujudkan tujuan dengan menyumbangkan fikiran dan tenaganya. Contoh seorang karyawan yang pulang telat untuk menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa memikirkan gaji lembur dari perusahaan atas pekerjaan yang dia lakukan diluar jam kerja. Terdapat 4 indikator dari loyalitas karyawan yaitu : (Anwar, 2019)

1. Pengetahuan tentang pekerjaan
2. Inisiatif dalam bekerja
3. Kreativitas kerja
4. Ketaatan dan kepatuhan karyawan

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

OCB merupakan suatu sikap yang menunjukkan secara jelas tidak ada hubungan reward terkait apa yang dia lakukan diluar tugas utamanya. Sehingga karyawan yang memiliki sikap OCB mereka dengan rasa suka rela membantu temannya atau mengerjakan tugas tambahan yang telah diberikan oleh atasan tanpa adanya permintaan timbal balik. Sehingga tidak ada rasa keterpaksaan dari seseorang ketika mengerjakan tugas tambahan/membantu tugas temannya yang sedang membutuhkan. Ada 5 dimensi dalam OCB yaitu (Soegandhi et al., 2013) altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy dan civic virtue.

### **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di CV. Mastha Medica yang beralamatkan di Jl. Raya Mulyosari No. 147A Surabaya. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis data yang berupa angka kemudian diolah menggunakan metode statistik yang kemudian hasilnya bisa dijelaskan secara deskriptif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV. Mastha Medica yang berjumlah 35 orang dengan 6 divisi. Sampel yang diperoleh dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampling dengan menggunakan seluruh total populasi sebagai sampel tanpa memerlukan prosedur seleksi terlebih dahulu (Tania et al., 2013). Data diperoleh dari penyebaran kuisioner dengan skala likert yang dibagikan kepada seluruh karyawan CV. Mastha Medica. Analisis penelitian menggunakan metode SEM (Structural Equation Modeling)- PLS (Partial Least Square) pada program aplikasi SmartPLS 3.0. (Yanti et al., 2022) Dalam metode SEM-PLS ada 2 model yaitu outer model dan inner model sebagai kategori pengujian penelitian.

#### 1. Outer Model (Evaluasi Measurement)

##### a). Convergent Validity

Dalam Convergent Validity nilai loading factor 0,50-0,60 dengan indicator dapat dinilai baik jika  $\geq 0,7$ . (Daud et al., 2021)

##### b). Discriminant Validity

Digunakan untuk menunjukkan perbedaan antara variabel satu dengan lainnya di setiap konsep. (Parashakti & Putriawati, 2020) Discriminant validity diukur dengan menggunakan crossloading dan AVE (Average Variance Extracted) untuk indicator dengan konstruksinya yang lebih besar dari 0,5. (Parashakti & Putriawati, 2020)

##### c). Reliability

Reliabilitas yaitu indeks yang menggambarkan bahwa kuisioner yang dihasilkan dapat dipercaya atau tidak.[18] Yang dimana didalamnya diuji dengan parameter Cronbach's Alpha dan Composite Reliability dengan nilai  $\geq 0,7$ .

#### 2. Inner Model (Pengujian Model Struktural/Uji Hipotesis)

##### a). R-Square

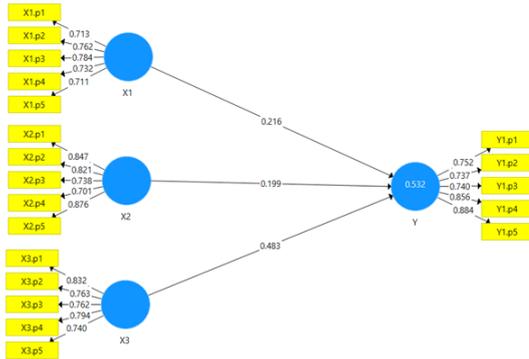
Digunakan untuk menunjukkan sejauh mana konstruk eksogen menjelaskan konstruk endogen.[20] Nilai R-Square menunjukkan kekuatan prediktif model kuat, moderat dan lemah dengan nilai rule of thumb yaitu 0.75, 0.50, dan 0.25. (Daud et al., 2021)

##### b). Estimasi Koefisien Jalur

Nilai koefisien jalur diperoleh dengan prosedur bootstrapping dengan hasil yang harus signifikan dilihat dari t-table pada alpha 0,05 (5%) 1.96 kemudian t-table dibandingkan dengan t-hitung (t- statistik, (Parashakti & Putriawati, 2020)

**C. Hasil Dan Pembahasan**

**1. Convergent Validity**



Sumber: Output smart-PLS 3

Gambar diatas menunjukkan bahwa nilai seluruh loading factor pada variable yang diuji yaitu followership, kepuasan kerja, loyalitas karyawan dan juga OCB memiliki nilai  $\geq 0,7$  yang dimana itu artinya semua variable tersebut dikatakan valid.

**2. Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Followership	0,803	0,828	0,859	0,549
Kepuasan Kerja	0,863	0,908	0,898	0,639
Loyalitas Karyawan	0,840	0,864	0,885	0,606
OCB	0,856	0,885	0,896	0,634

Sumber: Output smartPLS 3

Apabila seluruh nilai variabel lain memiliki nilai composite reliability maupun cronbach alpha  $\geq 0,7$  hal itu berarti bahwa konstruk memiliki reabilitas yang baik atau kuisisioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini sudah konsisten.[19] Pengujian reliabilitas konstruk atau uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,7$  dan nilai reliabilitas komposit  $\geq 0,7$  ini berarti bahwa variable followership, kepuasan kerja, loyalitas karyawan dan juga OCB dapat dikatakan reliabel. Uji validitas konstruk reflektif dapat dilihat melalui nilai loading factor untuk tiap indikator kontruk. Rule of thumb yang digunakan yaitu nilai standar loading factor harus 0.7 atau lebih tinggi serta nilai average extracted value (AVE) harus lebih besar dari 0.5 [20]. Hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa semua nilai AVE dari setiap variabel yaitu  $\geq 0,5$ , hal ini dapat diartikan bahwa indicator dapat

dikatakan valid karena sudah memenuhi rule of thumb.

**3. Uji Validitas Deskriminan**

Kriteria Fornell-Larcker

	Followership	Kepuasan Kerja	Loyalitas Karyawan	OCB
Followership	0,741			
Kepuasan Kerja	0,269	0,799		
Loyalitas Karyawan	0,279	0,682	0,779	
OCB	0,404	0,587	0,679	0,796

Sumber: Output smartPLS 3

Berdasarkan tabel diatas nilai AVE masing masing variabel yaitu followership 0,741, kepuasan kerja 0,799, loyalitas karyawan 0,799 dan nilai AVE OCB yaitu 0,796. Berdasarkan kriteria fornell-larcker hasil uji validitas diskriminan terpenuhi atau dapat dikatakan baik karena nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi diatas nilai korelasi dengan konstruk laten lainnya.

**4. R-Square**

	R Square	Adjusted R Square
OCB	0,532	0,487

Sumber: Output smartPLS 3

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square yaitu sebesar 0,532 yang berarti bahwa variabel OCB (Organizational Citizenship Behavior) yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel dalam model yaitu Followership, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan sebesar 53,2% sedangkan 46,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

**5. Estimasi Koefisien Jalur**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (ST...)	T Statistik ( O /ST...)	P Values
Followership -> OCB	0,216	0,223	0,165	1,305	0,192
Kepuasan Kerja -> OCB	0,199	0,197	0,229	0,869	0,385
Loyalitas Karyawan -> OCB	0,483	0,442	0,154	3,134	0,002

Sumber: Output smartPLS 3

Berdasarkan tabel 7 terkait koefisien jalur menunjukkan bahwa ada terdapat 1 hubungan berpengaruh positif dan signifikan serta ada 2 hubungan berpengaruh positif dan tidak signifikan. Hubungan yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yaitu Loyalitas

Karyawan terdapat OCB dengan nilai sampel asli 0,483 dan nilai t-statistik 3,134 lebih besar dari t-tabel 1,960 ( $3,134 > 1,960$ ). Followership dan Kepuasan Kerja memiliki hubungan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB. Nilai sampel asli Followership 0,216 dengan nilai t-statistik 1,305 kurang dari t-tabel 1,960 ( $1,305 < 1,960$ ). Sedangkan nilai sampel asli Kepuasan Kerja yaitu 0,199 dengan nilai t-statistik 0,869 kurang dari t-tabel 1,960 ( $0,869 < 1,960$ ).

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Followership terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Berdasarkan hasil analisis yang sudah ditampilkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa Followership berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan CV. Mastha Medica Surabaya. Pada indikator (X1p5) dengan pernyataan “Penting bagi saya untuk memiliki informasi yang cukup sebelum membuat keputusan” memiliki nilai tertinggi. Karyawan tetap membantu rekan kerja dengan memberikan dukungan tanpa memperoleh informasi yang cukup. Dengan adanya sikap Altruism dan Civic Virtue pada OCB dari karyawan CV. Mastha Medica yang lebih menonjol. Karyawan tidak harus mengumpulkan informasi yang cukup untuk inisiatif dalam membantu rekan kerja serta mengambil keputusan dalam memperbaiki kualitas bidang yang ditekuni.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Hasil menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan CV. Mastha Medica Surabaya. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 5 indikator dan berdasarkan hasil penyebaran kuisioner menunjukkan bahwa indikator Worker (Teman Kerja) menunjukkan nilai tertinggi dari kelima

indikator lainnya. Pada pernyataan “Saya senang bekerja dalam lingkungan yang memberikan dukungan antar rekan kerja.” Karyawan tetap berinisiatif dalam mengembangkan kualitas dari bidang yang ditekuni meskipun tidak dalam lingkungan yang dapat memberikan dia dukungan terkait hal tersebut. Dari dalam dirinya terdorong untuk mengembangkan ide guna meningkatkan atau memajukan kualitas dari bidang yang sedang dijalani. Hal ini ditunjukkan dengan sikap Civic Virtue yang tinggi oleh karyawan dari CV. Mastha Medica. Penelitian sejalan dengan yang dilakukan oleh Lestaringtyas dkk bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB. (Lestaringtyas, 2016)

#### **Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Pada penelitian ini, loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Loyalitas memberikan dampak terhadap sikap OCB pada karyawan CV. Mastha Medica. Oleh karena itu, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan harus diperhatikan dan ditingkatkan lebih baik lagi. Hal ini antara lain seperti karakteristik pekerjaan, karakteristik individu karyawan, karakteristik desain perusahaan, pengalaman yang diperoleh karyawan selama menekuni pekerjaan tersebut [15]. Pada indikator Loyalitas Karyawan yaitu “Beberapa dari ide-ide saya telah diadopsi dan memberikan nilai tambah pada proyek atau inisiatif” memiliki nilai tertinggi diantara kelima indikator yang digunakan sebagai alat ukur. Hal ini menunjukkan bahwa sikap Civic Virtue pada karyawan CV. Mastha Medica bahwa karyawan secara inisiatif mengembangkan kualitas dari bidang yang ditekuni karena ide-ide dari karyawan tersebut dapat diterima. Hasil penelitian sejalan dengan yang dilakukan oleh Ansori dkk bahwa loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan yang cukup dominan dengan OCB (Ansori & Mayliza, 2019).

### **D. Kesimpulan**

1. Followership (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap

Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y). Tingkat Followership tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap meningkatnya sikap OCB pada karyawan CV. Mastha Medica.

2. Kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap OCB dari karyawan CV. Mastha Medica.
3. Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan maka dapat meningkatkan OCB pada karyawan CV. Mastha Medica.

Berdasarkan penelitian di atas peneliti ingin memberikan saran kepada perusahaan untuk bisa mengatasi permasalahan dari sikap OCB karyawannya yaitu salah satunya dengan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

#### Rekomendasi

Peneliti selanjutnya bisa mengkombinasikan variabel yang ada di dalam penelitian ini dengan variabel lain pada objek dan responden yang berbeda sehingga jumlah populasi dan juga sampel penelitian yang digunakan juga berbeda.

#### F. Referensi

- Ansori, & Mayliza, R. (2019). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Bpkpad Di Madina." *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP,"* 1–13.
- Anwar, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Kinerja Karyawan Pt.Hm.Sampoerna,Tbk Baturaja Timur Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Srivijaya,* 16(2), 110–121. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i2.6950>
- Daud, M., Rosita, S., & Solikhin, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir Riau. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan,* 2(6), 815–829. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i6.647>
- Dilla, N., Parimita, W., & Suherdi, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt Rickindo. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan,* 2(2), 409–428. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i2.567>
- Fauzi, M. L. (2023). Efek Kepemimpinan Transformasional, Power Distance dan Followership terhadap Kemampuan Pengambilan Keputusan Karyawan. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Manajemen,* 2(4), 154–169.
- Favara, L., null, null, null, null, & null, null. (2009). Putting Followership On The Map: Examining Followership Styles and Their Relationship With Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Business and Leadership,* 5(2). <https://doi.org/10.58809/isfb5182>
- Firmansyah, A., & Arianto, T. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pt. Mitra Bisnis Seluler Indosat Ooredoo Kota Bengkulu. *(JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains,* 4(1), 280–289. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4508>
- Lestaringtyas, E. B. (2016). Peran Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening antara Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM),* 4(3), 1–10.
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan,* 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., &

- Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra. *Jurnal AGORA*, 1(1).
- Swagaretha K, Yolanda, Winarno, Agung; Juariyah, L. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang. *Ekonomi Bisnis*, 21(2), 225–230. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17977/um042v21i2p225-230>
- Tania, A., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt . Dai Knife Di Surabaya*. 1(3).
- Uhl-Bien, M., Riggio, R. E., Lowe, K. B., & Carsten, M. K. (2014). Followership theory: A review and research agenda. *Leadership Quarterly*, 25(1), 83–104. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.007>
- Utomo, D., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2022). *PENGARUH KEPUASAN KERJA , LOYALITAS , DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ( OCB ) KARYAWAN PT . HARI MUKTI TEKNIK Dalam keberlangsungan organisasi bisnis , memiliki suatu faktor terpenting yaitu sumber daya manusia . Karen*. 6(1), 232–245.
- Wulandari, E. R., Sumartik, S., & Firdaus, V. (2023). The Influence of Talent Management, Knowledge Management, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Jasamarga Pandaan Tol. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 3(4), 629–639. <https://doi.org/10.35877/454ri.daengku1859>
- Yanti, N., Mallisza, D., & Mariandi, R. (2022). Optimalisasi Prestasi Kerja Karyawan dengan Menggunakan Analisis SEM PLS. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 4, 233–238. <https://doi.org/10.37034/infeb.v4i4.17>