MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

ANALISIS HUBUNGAN ANTARA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* DAN *REWARD* TERHADAP KEPUASAN KERJA BERDASARKAN USIA, TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA KERJA DI BANK TABUNGAN NEGARA KANTOR CABANG MANADO

ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND REWARDS ON JOB SATISFACTION BASED ON AGE, EDUCATION LEVEL AND WORKING PERIOD AT BANK TABUNGAN NEGARA MANADO *BRANCH OFFICE*

Indri Purasa[1], Victor P.K. Lengkong[2], Regina T. Saerang[3]

[123]Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail : [1]indripurasa2000@gmail.com, [2]vpk.lengkong@unsrat.ac.id, [3]reginasaerang@unsrat.co.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Organizational Citizenship Behavior dan Reward terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan usia, tingkat pendidikan dan masa kerja di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pengambilan sampel meggunakan stratified random sampling. Sampel yang diambil sebanyak 30. Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis Chi Square dengan bantuan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara OCB dan Reward terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan usia dan masa kerja, serta terdapat hubungan yang signifikan antara OCB dan Reward terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan tingkat pendidikan.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior*, *Reward*, Kepuasan Kerja

Abstract: *This study aims to determine the relationship between Organizational Citizenship Behavior and Rewards on Job Satisfaction based on age, education level and length of service at Bank Tabungan Negara Manado Branch Office. This study uses quantitative research with sampling using stratified random sampling. The sample taken was 30. In this study, the author used Chi Square analysis technique with the help of SPSS 22. The results of the study indicate that there is no relationship between OCB and Rewards on Job Satisfaction based on age and length of service, and there is a significant relationship between OCB and Rewards on Job Satisfaction based on education level.*

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Reward, Job Satisfaction*

Article history
Received: September 2025
Reviewed: September 2025
Published: September 2025

Plagirism checker no 1141
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sangat dibutuhkan pada dunia pekerjaan. Pengelolaan manajemen yang baik, akan memberi dampak positif bagi kesuksesan perusahaan. Menurut Handoko (2012:8) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam manajemen terdapat beberapa bagian didalamnya salah satunya yaitu manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM, adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Dalam sebuah organisasi,kepuasan kerja karyawan sangat penting dalam keberlangsungan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins (Wibowo, 2016, P.415) Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (Organizational Citizenship Behaviour). Perilaku Organisasi Kewarganegaraan merupakan perilaku karyawan di luar tugas yang tercantum pada deskripsi pekerjaannya. Robbins (2006) mendefinisikan Perilaku Organisasi Kewarganegaraan sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Selain perilaku organisasi kewarganegaraan, yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan salah satunya juga penghargaan. Dikutip dari Dicky Saputra (2017), penghargaan merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti merumuskan dalam judul Analisis Hubungan Antara *Organizational Citizenship Behaviour* Dan *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Usia, Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dan *reward* terhadap kepuasan kerja berdasarkan usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Widodo (2015:2), Manajemen SDM adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan

pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada. Menurut Hasibuan (2010:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (Wibowo, 2016, P.415) Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Perilaku Organisasi Kewarganegaraan

Menurut Robbins (2006) mendefinisikan Perilaku Organisasi Kewarganegaraan sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif dan efisien.

Penghargaan

Menurut Dicky Saputra (2017), penghargaan merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Grendi Christian Marentek Adolfina Irvan Trang (2018) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) Area Manado.metode penelitian yang digunakan uji validitas dan reliabilitas serta analisis regresi berganda dan uji hipotesis. Hasil penilitian ini menunjukan bahwa iklim organisasi, komitmen organisasi, dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Sedangkan secara parsial secara berturut-turut, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Organizatinal Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh singifikan terhadap peningkatan Kinerja Terdapat kesamaan variabel yaitu organizational citizenship behavior Tempat dan waktu penelitian yang berbeda 22 Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Komitmen organisasi merupakan variabel yang paling berpengaruh atau paling kuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Pihak manajemen PT. PLN (Persero) area meningkatkan kinerja karyawan melalui iklim organisasi, komitmen organisasi, serta OCB guna untuk meningkatkan kinerja karyawan

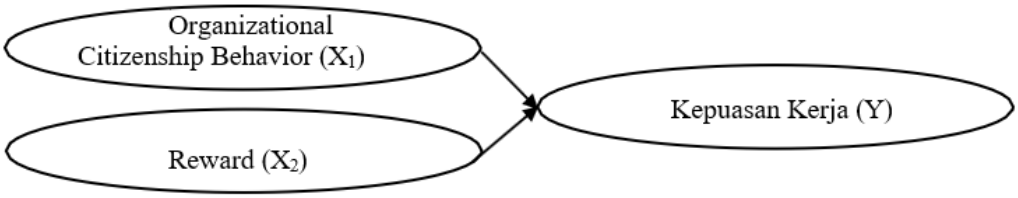
Penelitian Punu Lisa Christin Adolfina Yantje Uhing (2019) bertujuan untuk melihat pengaruh Konflik Kerja,Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai tetap (administrasi) di RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan regresi linier berganda , uji F dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpangaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan Variabel Konflik Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan TerhadapY (KepuasanKerja).

Penelitian Nur Rahmi, Nur Lazimatul H. Sholehah (2020) untuk mengetahui pengaruh politik organisasi dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Studi Kasus pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkup Satuan Organisasi Perangkat Daerah (SOPD) kabupatan Boalemo. Metode yang digunakan dengan metode survey. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode Probability Sampling dengan mengambil metode Simple Random Sampling. Data dikumpulkan melalui

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

kuisioner sebagian kuisioner disebarkan secara langsung dan sisanya disebarkan secara online karena terkendala Covid-19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Politik Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) terhadap pegawai ASN dalam lingkup SOPD Kabupaten Boalemo.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Kajian Teori, 2025

Hipotesis Penelitian

H1 : Bedasarkan kelompok usia "junior" terdapat hubungan antara OCB dan Kepuasan Kerja

H2 : Bedasarkan kelompok usia "senior" terdapat hubungan antara OCB dan Kepuasan Kerja

H3 : Bedasarkan kelompok usia "junior" terdapat hubungan antara Reward dan Kepuasan Kerja

H4 : Bedasarkan kelompok usia "senior" terdapat hubungan antara Reward dan Kepuasan Kerja

H5 : Bedasarkan kelompok pendidikan "SMA,S1,S2" terdapat hubungan antara OCB dan Kepuasan Kerja

H6 : Bedasarkan kelompok pendidikan "SMA,S1,S2" terdapat hubungan antara Reward dan Kepuasan Kerja

H7 : Bedasarkan kelompok masa kerja terdapat hubungan antara OCB dan Kepuasan Kerja

H8 : Bedasarkan kelompok masa kerja terdapat hubungan antara Reward dan Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif, dimana menghasilkan data berupa angka dan di analisis menggunakan statistik. Metode penelitian kuaantitatif diartikan sebagai metode penelitia yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif secara statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2009:8).

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2014:80) berpendapat bahwa populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado yang berjumlah 69 karyawan. Menurut Sugiyono (2017) berpendapat bahwa

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Teknik sampling atau teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik stratifed random sampling atau sampel acak distratifikasi, yakni pengambilan secara acak dua lapis yang dilakuka jika populasi terdiri atas beberapa strata dan sampelnya diambil secara acak dari setiap strata tersebut.

Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan sumber dataada dua, yakni :

1. Data Primer, data primer yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumbernya atau responden yaitu karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado dengan melakukan wawancara, observasi dan kuisioner kepada responden tersebut.

2. Data Sekunder, data sekunder yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan secara tidak langsung yang mampu memberikan tambahan dan penguatan terhadap penelitian ini. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu berupa tulisan, gambar, jurnal dan skripsi yang berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuisioner atau angket merupakan instrumen teknik pengumpulan data yang penting dan paling efektif serta efisien. Untuk mengumpulkan data, kuisioner ini dibagikan pada karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado. Kuisioner ini berupa daftar yang berisikan sejumlah pertanyaan secara tertulis untuk dijawab oleh responden sehingga peneliti mengetahui hasil variabel yang diukur serta mengetahui apa yang diharapkan karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado.

Uji Validitas

Uji validitas atau kesasihan atau derajat ketepatan mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Yamin & Kurniawan, 2009). 48 Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuisioner. Kuisioner dinyatakan valid apabila pertanyaan yang ada mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur melalui kuisioner tersebut, dengan membandingkan nilai r hitung > r tabel dan bernilai positif dan signifikan 0,05 (5%) jadi data tersebut bisa dikatakan valid..Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016), metode Alpha Cronbach's digunakan untuk mengetahui reliabilitas kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Instrumen untuk mengukur masingmasing variabel dikatakan reliabel jika memiliki Alpha Cronbach's lebih dari 0,60.

Uji Chi Square

Uji Ki Kuadrat merupakan teknik statistik yang pada umumnya digunakan untuk menguji sebuah gipotesis yang berupa nominal dan sampelnya memeiliki skala yang besar 49 (Sugiyono, 2007, p. 103). Jika hasil dari Ki Kuadrat berada dibawah nilai 0,05 maka data dapat dikatakan signifikan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Koefisien Kontingensi

Kemudian setelah menghitung dan menggunakan rumus Ki Kuadrat, maka utuk menguji hipotesis dari penelitian ini menggunakan Koefisien Kontingensi. Besarnya nilai koefisien kontingensi yang telah diperoleh dari hasil perhitungan dapat diinterpretasikan dengan nilai antara 0.800 sampai 1.00 diinterpretasi sebagai Sangat Kuat, antara 0.600 sampai 0.800 diinterpretasi sebagai Kuat, antara 0.400 sampai 0.600 diinterpretasikan Cukup Kuat, antara 0.200 sampai 0.400 diinterpretasi sebagai Lemah, antara 0.000 sampai 0.200 diinterpretasi sebagai Sangat Lemah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Status
Organization citizenship behaviour (X1)	$X_{1.1}$	0.660		0.002	Valid
	$X_{1.2}$	0.755		0.000	Valid
	$X_{1.3}$	0.801	0.361	0.000	Valid
	$X_{1.4}$	0.776		0.000	Valid
	$X_{1.5}$	0.794		0.000	Valid
	$X_{1.6}$	0.582		0.001	Valid
	$X_{1.7}$	0.789		0.000	Valid
	$X_{1.8}$	0.715		0.000	Valid
Reward (X_2)	$X_{2.1}$	0.803		0.000	Valid
	$X_{2.2}$	0.760	0.361	0.000	Valid
	$X_{2.3}$	0.788		0.000	Valid
	$X_{2.4}$	0.858		0.000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	$Y_{1.1}$	0.792		0.000	Valid
	$Y_{1.2}$	0.759		0.000	Valid
	$Y_{1.3}$	0.857		0.000	Valid
	$Y_{1.4}$	0.701	0.361	0.000	Valid
	$Y_{1.5}$	0.777		0.000	Valid
	$Y_{1.6}$	0.881		0.000	Valid
	$Y_{1.7}$	0.870		0.000	Valid
	$Y_{1.8}$	0.885		0.000	Valid

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari item-item pernyataan variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikan kurang dari 0.05. dan nilai r hitungnya lebih besar dari nilai r tabel (0.361).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Cronbach Alpha	Status
Organization citizenship behaviour (X1)	$X_{1.1}$		Reliabel
	$X_{1.2}$		Reliabel
	$X_{1.3}$		Reliabel
	$X_{1.4}$	0.865	Reliabel
	$X_{1.5}$		Reliabel
	$X_{1.6}$		Reliabel
	$X_{1.7}$		Reliabel
	$X_{1.8}$		Reliabel
Reward (X_2)	$X_{2.1}$		Reliabel
	$X_{2.2}$	0.798	Reliabel
	$X_{2.3}$		Reliabel
	$X_{2.4}$		Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	$Y_{1.1}$		Reliabel
	$Y_{1.2}$		Reliabel
	$Y_{1.3}$		Reliabel
	$Y_{1.4}$	0.922	Reliabel
	$Y_{1.5}$		Reliabel
	$Y_{1.6}$		Reliabel
	$Y_{1.7}$		Reliabel
	$Y_{1.8}$		Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan uji reliabilitas kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa uji reliabilitas memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0.6 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa uji reliabilitas memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0.6 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliable.

Uji Chi Square

Tabel 3. Hasil Uji Chi Square *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Kepuasan Kerja Berdasarkan Usia

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.014[a]	1	.314		
Continuity Correction[b]	.083	1	.774		
Likelihood Ratio	1.693	1	.193		
Fisher's Exact Test				1.000	.436

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Linear-by-Linear Association	.981	1	.322		
N of Valid Cases	30				

a. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,70.

b. Computed only for a 2x2 table

Hasil analisis Chi Square menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara organizational citizenship behaviour dengan kepuasan kerja berdasarkan usia (junior-senior). Hal ini dibuktikan dengan nilai P-value 0.314 yang lebih besar dari nilai 0.05. artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara organizational citizenship behaviour dengan kepuasan kerja berdasarkan usia (junior-senior).

Tabel 4. Hasil Uji Chi Square Reward dengan Kepuasan Kerja Berdasarkan Usia

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.652[a]	1	.419		
Continuity Correction[b]	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	1.106	1	.293		
Fisher's Exact Test				1.000	.582
Linear-by-Linear Association	.630	1	.427		
N of Valid Cases	30				

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .47.

b. Computed only for a 2x2 table

Hasil analisis Chi Square menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara reward dengan kepuasan kerja berdasarkan usia (junior-senior). Hal ini dibuktikan dengan nilai P-value 0.419 yang lebih besar dari nilai 0.05. artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara organizational citizenship behaviour dengan kepuasan kerja berdasarkan usia (junior-senior).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 4. Hasil Uji Chi Square ***Organizational Citizenship behaviour*** **dengan Kepuasan Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.370[a]	2	.041
Likelihood Ratio	4.516	2	.105
Linear-by-Linear Association	.022	1	.883
N of Valid Cases	30		

a. 5 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,20.

Hasil analisis Chi Square menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara organizational citizenship behaviour dengan kepuasan kerja berdasarkan tingkat pendidikan (SMA, S1, S2). Hal ini dibuktikan dengan nilai P-value 0.041 yang lebih kecil dari nilai 0.05. artinya terdapat hubungan yang signifikan antara organizational citizenship behaviour dengan kepuasan kerja berdasarkan tingkat pendidikan (SMA, S1, S2).

Tabel 5. Hail Uji Chi Square ***Reward*** **dengan Kepuasan Kerja berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	11.250[a]	2	.004
Likelihood Ratio	8.104	2	.017
Linear-by-Linear Association	.014	1	.906
N of Valid Cases	30		

a. 5 cells (83.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .13.

Hasil analisis Chi Square menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara reward dengan kepuasan kerja berdasarkan tingkat pendidikan (SMA, S1, S2). Hal ini dibuktikan dengan nilai P-value 0.004 yang lebih kecil dari nilai 0.05. artinya terdapat hubungan yang signifikan antara reward dengan kepuasan kerja berdasarkan tingkat pendidikan (SMA, S1, S2).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 6. Hasil Uji Chi Square *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Kepuasan kerja Berdasarkan Masa Kerja

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.673[a]	2	.433
Likelihood Ratio	2.601	2	.272
Linear-by-Linear Association	1.087	1	.297
N of Valid Cases	30		

a. 3 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .70.

Hasil analisis Chi Square menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara organizational citizenship behaviour dengan kepuasan kerja berdasarkan masa kerja (baru, sedang, lama). Hal ini dibuktikan dengan nilai P-value 0.433 yang lebih besar dari nilai 0.05. artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara organizational citizenship behaviour dengan kepuasan kerja berdasarkan masa kerja (baru, sedang, lama).

Tabel 7. Hasil Uji Chi Square Reward dengan Kepuasan Kerja Berdasarkan Masa Kerja

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.389[a]	2	.499
Likelihood Ratio	1.903	2	.386
Linear-by-Linear Association	1.340	1	.247
N of Valid Cases	30		

a. 3 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .47.

Hasil analisis Chi Square menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara reward dengan kepuasan kerja berdasarkan masa kerja (baru, sedang, lama). Hal ini dibuktikan dengan nilai P-value 0.499 yang lebih besar dari nilai 0.05. artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara reward dengan kepuasan kerja berdasarkan masa kerja (baru, sedang, lama).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 8. Koefisien Kontingensi *Organizational Citizenship Behaviour* dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Usia

Crosstabulation

			KEPUASAN KERJA (USIA)		
			JUNIOR	SENIOR	Total
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR	TIDAK BAIK	Count	3	0	3
		% within ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR	100.0%	0.0%	100.0 %
	BAIK	Count	20	7	27
		% within ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR	74.1%	25.9%	100.0 %
Total		Count	23	7	30
		% within ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR	76.7%	23.3%	100.0 %

Tabel 9. Reward dengan Kepuasan Kerja Berdasarkan Usia

Crosstabulation

			KEPUASAN KERJA (USIA)		
			JUNIOR	SENIOR	Total
REWARD	TIDAK BAIK	Count	2	0	2
		% within REWARD	100.0%	0.0%	100.0%
	BAIK	Count	21	7	28
		% within REWARD	75.0%	25.0%	100.0%
Total		Count	23	7	30
		% within REWARD	76.7%	23.3%	100.0%

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 10. ***Organizational Citizenship Behaviour*** **dengan Kepuasan Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Crosstabulation

			KEPUASAN KERJA (TINGKAT PENDIDIKAN)			
			SMA	S1	S2	Total
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR	TIDAK BAIK	Count	1	1	1	3
		% within ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%
	BAIK	Count	2	24	1	27
		% within ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR	7.4%	88.9%	3.7%	100.0%
Total		Count	3	25	2	30
		% within ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR	10.0%	83.3%	6.7%	100.0%

Tabel 11. *Reward* dengan Tingkat Pendidikan

Crosstabulation

			KEPUASAN KERJA (TINGKAT PENDIDIKAN)			
			SMA	S1	S2	Total
REWARD	TIDAK BAIK	Count	1	0	1	2
		% within REWARD	50.0%	0.0%	50.0%	100.0%
	BAIK	Count	2	25	1	28
		% within REWARD	7.1%	89.3%	3.6%	100.0%
Total		Count	3	25	2	30
		% within REWARD	10.0%	83.3%	6.7%	100.0%

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 12. ***Organizational Citizenship Behaviour*** **dengan Kepuasan Kerja Berdasarkan Masa Kerja**

Crosstabulation

			KEPUASAN KERJA (MASA KERJA)			
			< 6 TAHUN	6 - 10 TAHUN	> 10 TAHUN	Total
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR	TIDAK BAIK	Count	1	2	0	3
		% within ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%
	BAIK	Count	6	11	10	27
		% within ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR	22.2%	40.7%	37.0%	100.0%
Total		Count	7	13	10	30
		% within ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR	23.3%	43.3%	33.3%	100.0%

Tabel 13. *Reward* dengan Kepuasan Kerja Berdasarkan Masa Kerja

Crosstabulation

			KEPUASAN KERJA (MASA KERJA)			
			< 6 TAHUN	6 - 10 TAHUN	> 10 TAHUN	Total
REWARD	TIDAK BAIK	Count	1	1	0	2
		% within REWARD	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
	BAIK	Count	6	12	10	28
		% within REWARD	21.4%	42.9%	35.7%	100.0%
Total		Count	7	13	10	30
		% within REWARD	23.3%	43.3%	33.3%	100.0%

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Pembahasan

Dalam hasil uji chi-square antara Organizational Citizenship Behaviour dengan kepuasan kerja berdasarkan usia. menunjukkan bahwa tidak terdapat hubunganKarena dalam hasil uji ini nilai P-Value0.314 yang lebih besar dari nilai 0.05. yang artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan pada keduanya berdasarkan usia. Maka dapat dijelaksan bahwa dalam ocb berdasrkan rentan usia yang ada, tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannyya sesuai dengan niat dari diri dia sendiri berdasarkan deskripsi kerjanya maupun diluar dari deskripsi kerjanya. Kemudian dalam vareiabel *reward* dengan kepuasan kerja berdarkan usia. Sesuai dengan tabel 4.10 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antar kedua variabel berdasarkan usia. Hal ini dibuktikan dengan nilai P- Value 0,419 yang lebih besar dari 0.05. Maka dapat dijelaksan bahwa dalam *reward* berdasrkan usia tidak turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penghargaan atau *reward* berdasarkan usia tidak memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karena *reward* yang didapat berdasarkan apa yang telah dicapai oleh karyawan tersebut. Namun pada penelitian yang lainnya terdapat hubungan antara reward dan kepuasan kerja berdasarkan usia meskipun hasilnya tidak selalu linear. Secara umum, *reward* baik inrinsik atau ekstrinsik dapat meningkatkan kepuasan kerja di beragai kelompok, namum jenis dan penekanan *reward* yang bereda-beda tergantung pengalaman kerja seseorang atau kinerja seseorang.

Dalam uji chi square antara Organizational Citizenship Behavior dengan kepuasan kerja berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai P-Value 0.041 yang lebih kecil dari 0.05. hasil ini sama dengan penelitian terdahulu oleh Yuniar, IGAA dan Nurtjahjanti, Harlina dan Rusmawati, Diana (2011) dimana hasil penelitian tersebut terdapat hubungan antara ocb dan kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya standart tingkat pendidikan, maka karyawan dapat cepat mengerti deskripsi kerja yang mereka jalani sehingga mereka juga dapat melakukan pekerjaan diluar deskripsi kerja mereka. Maka hal inilah yang menunjukkan bahwa karyawan dapat mencapai titik kepuasan kerja tersebut. Kemudian dalam variabel *reward* dengan kepuasan kerja dalam tabel 4.12 menunjukkan bahwa adanya hubungan antar kedua variabel tersebut berdasarkan tingkat pendidikan. Hal ini dibuktikan dengan hjasil nilai P-Va;lue 0.004 yang lebih kecil dari 0.005. dengan adanya penghargaan yang diberikan kepada masing-masing karyawan, maka karyawan tersebut lebih semangat bekerja sehingga dapat mencapai titik kepuasan kerja tersebut.

Dalam uji chi-square Organizational Citizenship Behavior dengan kepuasan kerja berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan. Hal ini dibukltikan dengan hasil nilai P-Value 0.433 yang lebih besar dari nilai 0.05. dengan demikian dapat dijelaskan bahwa dalam variabel ocb berdasarkan masa kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut. Kemudian dalam variabel reward dengan kepuasan kerja dalam tabel 4.14 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan berdasarkan masa kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasiil nilai p-Value 0.499 yang lebih besar dari 0.05. sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel reward berdasarkan masa kerja tidak mempengaruhi kepuiasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini ereda dengan penelitian ang dilakukan oleh Bayu Ramdhani (2020), bahwa dalam penelitian tersebut reward berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Namun secara umum, karyawan dengan masa kerja lebih lama, tentu memiliki harapan yang tinggi atas reward yang diberikan untuk dirinya terutama atas pengakuan kontribusi mereka dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan yaitu sebagai berikut :

1. Tidak terdapat hubungan antara :
    1.1 OCB dengan kepuasan kerja berdasarkan usia
    1.2 Reward denmgan kepuasan kerja berdasarkan usia
    1.3 OCB dengan kepuasan kerja berdasrkan masa kerja
    1.4 Reward dengan kepuasan kerja berdasarkan masa kerja
2. Terdapat hubungan antara :
    2.1 OCB dengan kepuasan kerja berdasarkan tingkat pendidikan
    2.2 Reward dengan kepuasan kerja berdasarkan tingkat pendidikan

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberi saran sebagai berikut :

Demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka pertahankan karyawan yang memiliki rasa ingin membantu dalam pekerjaan organisasi, dan juga pertahankan penghargaan yang diberikan untuk karyawan agar mereka dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang mereka inginkan.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, H. T. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Widodo (2015:2). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Robbins (Wibowo 2016, P415) Kepuasan Kerja
http://repo.darmajaya.ac.id/

Robbins (2006). Perilaku Organisasi Kewarganegaraan. *Jurnal Jeramba Ilmu Sukses (JIS)*
https://journal.jis-institute.org

Dicky Saputra 2017. Analisis Pemberian eward Terhadap Motivasi Karyawan

Grendi Christian Merentek, A. I. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) Area Manado . Jurnal EMBA, 2648-2657.

Punu Lisa Christin, A. Y. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai tetap (Administrasi) di RSP Prof. Dr. R.D Kandou Manado. Jurnal EMBA, 1011-1020.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Nur Rahmi, N. L. (2020). Politik Organisasi dengan Organisisasional serta dampaknya terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pegawai Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus ASN di Lingkup Satuan Organisasi Perangka daerh Kabupaten Boalemo). Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi, 512-532.

Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kelima Belas. Bandung: CV Alfabeta.

Yamin, S., & Kurniawan, H. (2009). SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS. Jakarta: Salemba Infotek.