

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK
PEKERJAAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB) MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS KESEHATAN KOTA TABANAN**

*The Influence Of Individual Characteristics And Job Characteristics On
Organizational Citizenship Behavior (OCB) Through Employee Job
Satisfaction At The Tabanan City Health Office*

I Kadek Widiantera¹, Made Juliasa², Ni Luh Indiani³

^{1,3}Universitas Mahendradatta

²Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: kadekwidhiantara58@gmail.com

Email: juliasa@unmas.ac.id

Email: luhindiani12@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect between individual characteristics (X1) and job characteristics (X2) on organizational citizenship behavior (Y) through job satisfaction (Z) of employees at the Tabanan City Health Office. This type of research uses causal associative research. The data collection method used is the census method which is carried out on 79 employees of the Tabanan City Health Office. The type of data used in this study uses quantitative data. The data analysis technique in this study used structural equation modeling partial least square (SEM-PLS) version 4.1.1. The results obtained in this study are: (1) individual characteristics have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, (2) job characteristics have a positive and insignificant effect on organizational citizenship behavior, (3) individual characteristics have a positive and significant effect on job satisfaction, (4) that job characteristics have a positive and significant effect on job satisfaction, (5) job satisfaction has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, (6) individual characteristics have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior through job satisfaction, (7) job characteristics have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior through job satisfaction.

Keywords: Individual Characteristics, Job Characteristics, Job Satisfaction Organizational Citizenship Behavior

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara karakteristik individu (X1) dan Karakteristik pekerjaan (X2) terhadap organizational citizenship behavior (Y) melalui kepuasan kerja (Z) pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tabanan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode sensus yang dilakukan pada 79 pegawai Dinas Kesehatan Kota Tabanan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan structural equation modelling partial least square (SEM-PLS) versi 4.1.1. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah: (1) karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior, (2) karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap organizational citizenship behavior, (3) karakteristik individu

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior, (6) karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior melalui kepuasan kerja, (7) karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior

PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk bisa mencapai keberhasilan dalam ini, oleh karena itu sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mempekerjakan orang yang tepat, Sumber daya manusia yang baik adalah mereka yang bisa dan dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dan bisa memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi seperti melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan, organisasi membutuhkan kebiasaan kerja karyawan yang tidak semata-mata hanya menjalankan tugasnya tetapi organisasi pula membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku kerja lebih dari tugas yang diberikan (Agustina et al., 2023).

Menurut Robbins (2001) organizational citizenship behavior adalah perilaku yang tidak termasuk dalam persyaratan resmi pekerjaan karyawan, tetapi membantu organisasi berfungsi dengan baik. Organizational citizenship behavior adalah Perilaku individu yang tidak sepenuhnya ditentukan oleh sistem formal penghargaan dan secara aktif mempromosikan fungsi organisasi yang efektif (Lutans, 2005). Menurut Rostiawati (2020) Faktor yang dapat mempengaruhi organizational citizenship behavior yaitu, supervisi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada kantor dinas Kesehatan kota Tabanan faktor yang menyebabkan perilaku organizational citizenship behavior pada pegawai adalah kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2019) Kepuasan kerja adalah respons emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Menurut (Maulidiyah et al., 2022) kepuasan kerja adalah perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang didasarkan pada penilaian aspek yang berada dalam pekerjaan. Menurut Ikhwan (2024) faktor-faktor yang dapat menyebabkan kepuasan kerja adalah Karakteristik individu, Kebutuhan, Nilai, Kepribadian, Situasi, Kelompok acuan, Pengalaman kerja, Karakteristik pekerjaan, Kompensasi, dan Pengawasan. Berdasarkan Hasil wawancara yang dilakukan pada kantor dinas Kesehatan kota Tabanan menemukan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan yaitu karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan.

Menurut Tsauri (2013) Karakteristik individu adalah sifat-sifat yang ada dalam diri seseorang dan menunjukkan kepribadian seseorang yang dapat digunakan untuk menggambarkan berbagai situasi yang berhubungan dengan pekerjaan. Karakteristik individu merupakan semua perilaku dan kemampuan individu yang merupakan bagian dari pembawaan dan lingkungannya, Karakteristik

individu identik dengan sifat khas seseorang yang dimilikinya sejak kecil (Fahyuni et al. 2021).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu karakteristik pekerjaan. Menurut Muhardini et al. (2019) karakteristik pekerjaan adalah ciri khusus suatu tugas yang dikerjakan sehingga menunjukkan perbedaan dalam pekerjaan tersebut berdasarkan kemampuan individu sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari suatu tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan (Sewang, 2015).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada kantor dinas Kesehatan kota Tabanan, Ditemukan fenomena terkait dengan adanya perilaku organizational citizenship behavior pada pegawai. Para pegawai dinas Kesehatan kota Tabanan saling bekerja sama dan membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada. Fenomena terkait organizational citizenship behavior tercermin ketika adanya pengajuan kenaikan pangkat, pegawai yang bertanggung jawab atas pengajuan pangkat tersebut biasanya akan dibantu oleh rekan kerja lainnya, apabila jumlah usulan yang masuk terlalu banyak, pegawai yang memiliki tanggung jawab tersebut akan meminta bantuan dari rekan kerja lainnya, terutama rekan kerja yang memiliki waktu luang.

Fenomena terkait dengan kepuasan kerja pada kantor dinas Kesehatan kota Tabanan yaitu, para pegawai menyenangi dan menikmati bekerja di dinas Kesehatan kota Tabanan, ini dikarenakan pegawai memiliki jabatan di bidang yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Sehingga dalam mengerjakan pekerjaan pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik dikarenakan memiliki pengetahuan tentang tugas yang diberikan oleh organisasi. Para pegawai merasa puas bekerja di dinas Kesehatan kota Tabanan dikarenakan para pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dan meminimalisir kesalahan yang mungkin terjadi.

Fenomena Terkait dengan karakteristik individu pada kantor dinas Kesehatan kota Tabanan yaitu, para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi dengan baik. Pegawai tidak hanya memahami tugas yang diberikan, tetapi juga dapat mencari solusi atas berbagai tantangan yang muncul selama proses kerja, Berkat pengetahuan yang dimiliki pegawai dapat bekerja secara optimal. Selain itu, pegawai tidak mengalami kesulitan dalam mengoperasikan peralatan yang digunakan untuk menunjang pekerjaan yang dijalankan. Seperti jika ada aplikasi terbaru yang harus digunakan untuk menunjang pekerjaan, sebelum aplikasi terbaru tersebut digunakan pegawai diberikan pelatihan atau sosialisasi tentang bagaimana menggunakan aplikasi baru tersebut, dengan begitu para pegawai dapat menggunakannya secara optimal demi menunjang pekerjaan. Fenomena tersebut dapat menggambarkan bahwa minat pegawai yang tinggi dalam mempelajari suatu hal yang baru demi kelancaran dalam menjalankan pekerjaannya sehingga berdampak pada kemajuan organisasi.

Fenomena terkait dengan karakteristik pekerjaan terlihat dari bagaimana organisasi memberikan kebebasan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan adanya kebebasan untuk memilih tugas mana yang ingin diselesaikan terlebih dahulu, pegawai merasa lebih leluasa terhadap pekerjaan mereka dan dapat bekerja dengan cara yang lebih fleksibel. Selain itu, evaluasi kinerja juga dilakukan secara rutin setiap bulannya yang dapat memberikan

umpan balik terhadap para pegawai, sehingga pegawai dapat terus mengembangkan diri dan meningkatkan kinerjanya secara terus menerus. Dengan adanya evaluasi yang dilakukan setiap bulan tersebut, Dinas Kesehatan kota Tabanan dapat memantau perkembangan para pegawai secara menyeluruh dan memberi

Berdasarkan teori, peneitian terdahulu dan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Tabanan”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Menurut Machali (2021) Penelitian Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variable atau lebih. Varibael-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini yaitu variable independent meliputi karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan, variable dependen yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB), dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja.

Populasi

Menurut Sugiyono (2013) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas kesehatan kota Tabanan yang berjumlah 79 pegawai.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode sensus, dimana semua populasi akan dijadikan responden penelitian (Sugiyono, 2013).

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Untuk angket, alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner merupakan alat pengmpulan data yang berupa pertanyaan- pertanyaan yang sudah tersedia jawabannya dan responden hanya perlu memilih alah satu dari jawaban tersebut (Rohman *et al.*, 2023). Untuk wawancara, alat pengumpulan data yang digunakan adalah buku dan handphone, buku digunakan untuk menulis percakapan pada saat wawancara dan handphone digunakan sebagai alat untuk merekam percakapan pada saat melakukan wawancara. Untuk dokumentasi alat pengumpulan data yang digunakan yaitu handphone untuk mengambil dan menyimpan data yang diperlukan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data Kuantitatif merupakan data yang berbentuk bilangan berupa angka-angka atau data kualitatif yang telah diangkakan melalui proses skoring (Machali, 2021). Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan ada 2 sumber, yaitu, Data primer merupakan data yang diperoleh dari objek penelitian, dengan cara menyebarkan kuesioner ke para pegawai dinas Kesehatan kota Tabanan. Selanjutnya data sekunder merupakan data yang diperoleh dari tempat penelitian, buku- buku literatur, jurnal dan dokumen lainnya yang berhubungan dengan penelitan.

HASIL

Pengujian Hipotesis

Variabel	Original sample	T statistics	P values
X1 > Y	0.308	2.157	0.031
X2 > Y	0.206	1.399	0.162

X1 > Z	0.531	4.948	0.000
X2 > Z	0.387	3.317	0.001
Z > Y	0.410	2.664	0.008
X1 > Z > Y	0.218	2.237	0.025
X2 > Z > Y	0.159	2.088	0.037

Berdasarkan tabel di atas maka hasil uji masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *original sampel* adalah positif yaitu 0.308, nilai *t- statistics* 2.157 lebih besar dari 1.96 dengan nilai *p-values* sebesar 0.031 lebih kecil dari 0.05, maka dengan demikian hipotesis satu diterima. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *original sampel* adalah positif yaitu 0.206, nilai *t- statistics* 1.399 lebih kecil dari 1.96 dengan nilai *p-values* sebesar 0.162 lebih besar dari 0.05, maka dengan demikian hipotesis dua ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *original sampel* adalah positif yaitu 0,531, 4.948 lebih besar dari 1.96 dengan nilai *p-values* sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka dengan demikian hipotesis tiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *original sampel* adalah positif yaitu 0,387, nilai *t- statistics* 3.317 lebih besar dari 1.96 dengan nilai *p-values* sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05, maka dengan demikian hipotesis empat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *original sampel* adalah positif yaitu 0.410, nilai *t- statistics* 2.664 lebih besar dari 1.96 dengan nilai *p-values* sebesar 0.008 lebih kecil dari 0.05, maka dengan

demikian hipotesis lima diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

6. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi kepuasan kerja. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *original sampel* adalah positif yaitu 0.218, nilai *t- statistics* 2.237 lebih besar dari 1.96 dengan nilai *p-value* sebesar 0.025 lebih kecil dari 0.05, maka dengan demikian hipotesis enam diterima. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja.
7. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi kepuasan kerja. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *original sampel* adalah positif yaitu 0,159, nilai *t- statistics* 2.088 lebih besar dari 1.96 dengan nilai *p-values* sebesar 0.037 lebih kecil dari 0.05, maka dengan demikian hipotesis tujuh diterima. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi dan arah pengaruh karakteristik individu terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya semakin baik karakteristik individu, maka *organizational citizenship behavior* akan semakin tinggi. Sebaliknya jika karakteristik individu buruk, maka *organizational citizenship behavior* akan rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Simanjuntak *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa karakteristik individu setiap orang dapat melihat berbagai hal secara berbeda, orang yang mempunyai sikap yang berbeda akan memberikan tanggapan yang berbeda terhadap perintah maupun dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Begitu juga dengan Thoha (2005) yang menyatakan karakteristik individu pada diri seseorang karyawan yang baik dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sunaryono, Jalil dan Hanfan (2022) menunjukkan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Rachman dan Sardjono (2022) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Utami, Suddin dan Sunarso (2016) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Tujuan selanjutnya dari penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi dan arah pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya dengan adanya karakteristik pekerjaan yang baik atau buruk, *organizational citizenship behavior* akan tetap tinggi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Bogar (2013) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan tertentu berkontribusi terhadap keadaan psikologis dan kekuatan kebutuhan karyawan untuk berkembang memiliki efek yang penting untuk meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior*. karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beberapa dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi (Mangkuprawira, 2008).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Windraswari dan Tjahjaningsih (2019) yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Rahajaan, Swasto dan Rahardjo (2019) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja

Tujuan selanjutnya dari penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi dan arah pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik karakteristik individu, maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Sebaliknya jika karakteristik individu buruk, maka kepuasan kerja akan rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Rosita et.al (2024) yang menyatakan bahwa karakteristik individu karyawan sangat menentukan bagaimana mereka bereaksi terhadap perilaku pimpinan dan sejauh mana mereka memandang perilaku tersebut sebagai cara untuk memenuhi kepuasan. Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, Perbedaan ini akan terbawa ke dalam dunia kerja yang akan menyebabkan kepuasan (Sewang, 2015).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kahar dan Idris (2022) menunjukkan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Pebiari, Parwita dan Puspitawati (2024) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Sugiastika, Rachman dan Sulistyawan (2022) Menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Tujuan selanjutnya dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik karakteristik pekerjaan, maka

kepuasan kerja akan semakin tinggi. Sebaliknya jika karakteristik pekerjaan buruk, maka kepuasan kerja akan rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Sewang (2015) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab dan macam-macam tugas yang dapat meningkatkan kepuasan yang didapat dari pekerjaan itu sendiri. Dimensi- dimensi inti pada pekerjaan dapat berperan dalam menumbuhkan pengalaman kondisi psikologis yang akan memotivasi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik dan dapat meningkatkan kepuasan dengan pekerjaan itu (Bogar, 2013).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suhartini (2022) menunjukkan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2021) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Habibah dan Siregar (2023) Menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Tujuan selanjutnya dari penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi dan arah pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja, maka *organizational citizenship behavior* juga akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kepuasan kerja rendah, maka *organizational citizenship behavior* akan rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Robbins (2006) yang menyatakan bahwa Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain dan melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab, selain itu karyawan yangb puas akan lebih patuh terhadap panggilan tugas. Ketika pegawai merasakan kepuasan dengan pekerjaan yang mereka lakukan, maka pegawai tersebut akan bekerja secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin berada di luar tugas mereka (Lutans, 2005).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Priyadi, Sumardjo dan Mulyono (2020) yang menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Ismaillah dan Prasetyono (2021) menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Titin, Rusmawati dan Azizah (2021) menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Karakteristik Individu Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Yang Dimediasi Kepuasan Kerja.

Tujuan selanjutnya dari penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi dan arah pengaruh karakteristik individu terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh karakteristik individu terhadap *organizational citizenship behavior* pada kantor dinas Kesehatan kota Tabanan. Hal ini dapat dilihat dari pengaruh langsung yang menjelaskan

bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior* maupun kepuasan kerja, dengan adanya variabel kepuasan kerja sebagai mediasi, ini dapat menjadi perantara yang dapat mempengaruhi hubungan antara karakteristik individu terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Rosita et al. (2024) yang menyatakan bahwa karakteristik individu karyawan sangat menentukan bagaimana mereka bereaksi terhadap perilaku pimpinan dan sejauh mana mereka memandang perilaku tersebut sebagai cara untuk memenuhi kepuasan. Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain dan melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab, selain itu karyawan yang puas akan lebih patuh terhadap panggilan tugas (Robbins, 2006) Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2012) yang menunjukkan adanya pengaruh antara Karakteristik Individu terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Chintya (2020) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Yang Dimediasi Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Bogar (2013) yang menyatakan bahwa Dimensi-dimensi inti pada pekerjaan dapat berperan dalam menumbuhkan pengalaman kondisi psikologis yang akan memotivasi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik dan dapat meningkatkan kepuasan dengan pekerjaan itu. Ketika pegawai merasakan kepuasan dengan pekerjaan yang mereka lakukan, maka pegawai tersebut akan bekerja secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin berada di luar tugas mereka (Lutans, 2005).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Petty (2015) yang menunjukkan adanya pengaruh antara Karakteristik pekerjaan terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Irawan, (2012) yang menunjukkan adanya pengaruh antara Karakteristik pekerjaan terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian terkait dengan pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja pada kantor dinas Kesehatan kota Tabanan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Karakteristik individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai pada dinas Kesehatan kota Tabanan. Artinya semakin baik karakteristik individu para pegawai, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada pegawai.
2. Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai pada dinas Kesehatan kota Tabanan. Artinya semakin baik karakteristik pekerjaan tidak

- akan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai.
3. Karakteristik individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas Kesehatan kota Tabanan. Artinya semakin baik karakteristik individu para pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
 4. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai pada dinas Kesehatan kota Tabanan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja para pegawai maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* pegawai.
 5. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari variabel karakteristik individu terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja pegawai pada dinas Kesehatan kota Tabanan. Artinya karakteristik individu yang baik akan menimbulkan tingginya kepuasan kerja pegawai, sehingga akan berpengaruh terhadap tingkat *organizational citizenship behavior* pegawai.
 6. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari variabel karakteristik pekerjaan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja pegawai pada dinas Kesehatan kota Tabanan. Artinya karakteristik pekerjaan yang baik akan menimbulkan tingginya kepuasan kerja pegawai, sehingga akan berpengaruh terhadap tingkat *organizational citizenship behavior* pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, T., Umiyati, H., Komalasari, Y., Masli, A., Putra, R. S., Kusuma, C. S. D., Dwianto, S. B. (2023). *Perilaku Keorganisasian*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Anoraga, P. (2000). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arief Subyantor. (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1), pp.11-19.
- Bogar, W. (2013). *Anteseden Komitmen Dan Niat Meninggalkan Organisasi*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.
- Chintya, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, komunikasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bukit Asam TBK Tanjung Enim. *Universitas Putra Indonesia YPTK*.
- Fahyuni, E. F., Hariastutik, R. T., & Taurusta, C. (2021). *Buku Model Mobile Counselling Online*. Sidoarjo: UMSIDA Press.
- Habibah, A., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Freelance Generasi Millennial. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia-JEAM*, 2(01), 41–48.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Ikhwan. (2024). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Pusat: LPMI (Lembaga Pembangunan Masyarakat Indonesia).

- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Irawan, A. (2012). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviors Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Pada Event Organizer Di Surabaya. *Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya*, (2005).
- Ismailah, R. R., & Prasetyono, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan. *Universitas Indraprasta*, 13, 129–137.
- Kahar, M., & Idris, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Asn Pada Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(4), 354–366.
- Lutans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga.
- Mangkuprawira, S. (2008). *Bisnis, Manajemen, dan SDM*. Bogor: IPB Press.
- Maulidiyah, N. N., Lestari, A., Choerudin, A., Amaliyah, Jek Amidos Pardede, Gafar, M., ... Trinanda, O. (2022). *Perilaku organisasi*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Muhardini, S., Sudiarditha, I. K. R., & Warlizasusi, J. (2019). *Kinerja Dokter*. Rejang Lebong: Buku Literasiologi.
- Naway, F. A. (2018). *Organizational Citizenship Behavior Dalam Kinerja Organisasi*. Sleman: Zahir Publishing.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior*. London: Sage Publications, Inc.
- Pebiari, N. M., Parwita, G. B. S., & Puspitawati, N. M. D. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu, Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan. *Jurnal EMAS*, 5.
- Petty, A. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang MalangMartadinata). *Universitas Negeri Malang*.
- Priyadi, D. T., Sumardjo, M., & Mulyono, S. I. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Organi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 10–22.
- Rachman, T. F., & Sardjono, H. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior kerja, stres kerja, kepuasan kejadian. *Jurnal Profit*, 6(7), 104–116.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi Jilid 2*. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, Stephens P. (2001). *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Rohman, M., Sinaga, J., Yulawati, Asmara, A., Sari, T. P., Musa, & Ramadhan, A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Sleman: PT Penamuda Media.
- Rosita, S., Tialonawarmi, F., Musnaini, & Hendriyaldi. (2024). *Perilaku*

- Organisasi. Jambi: Wida Publishing.
- Rostiawati, E. (2020). *Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior Pada Aparatur Sipil Negara*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Saputra, E. K. (2021). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perikanan provinsi kepulauan riau. *JURNAL MANAJERIAL DAN BISNIS TANJUNGPINANG*, 4(2), 139–148.
- Sewang, A. (2015). *Manajemen Pendidikan*. Malang: Wineka Media.
- Simanjuntak, M., Revida, E., Ainun, W. O. N., Handiman, U. T., Efendi, Peranginangin, H. M. P. S. A. M., ... Estiani. (2022). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Situluama: Yayasan Kita Menulis.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiasatika, M. M. P., Rachman, M. M., & Sulistyawan, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelindo III Tanjung Perak Surabaya. *Journal of Sustainability Business Research*, 3(1), 169–177.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Yogyakarta. *AKMENIKA*, 19(2), 678–685.
- Sunaryono, Jalil, M., & Hanfan, A. (2022). Pengaruh Quality of work life , Person organization fit , dan Karakteristik Individu Terhadap Organizational citizenship behaviour Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 2, 195– 216.
- Thoha, M. (2005). *Perilaku Organisasi konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Titin, Rusmawati, Y., & Azizah, L. N. (2021). Karakteristik Pekerjaan , Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pt Djasa Bahari Di Surabaya. *UM JEMBER PRESS*, 133–139.
- Utami, N. I., Suddin, A., & Sunarso. (2016). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior(Survei Pada Karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Sukoharjo). *Universitas Slamet Riyadi Surakarta*, 49–58.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Windraswari, D. A., & Tjahjaningsih, E. (2019). Pengaruh Modal Psikologis Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Moderasi Resistance To Change. *National Conference on Applied Business*, (2), 94–108.
- Wirawan. (2017). *Kepemimpinan teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.