

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1 Hasil Pengolahan <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> dan <i>Discriminant validity</i>	22
Tabel 2 Hasil Pengolahan Reliabilitas Variabel Penelitian	22
Tabel 3 Hasil R Square.....	23
Tabel 4 Hasil Hasil f Square.....	23
Tabel 5 Uji Hipotesis Hubungan Langsung.....	30
Tabel 6 Penelitian Terdahulu	45
Tabel 7 Operasional Variabel OCB	46
Tabel 8 Operasional Variabel Kepuasan Kerja.....	47
Tabel 9 Operasional Variabel Motivasi	48
Tabel 10 Operasional Variabel Kompensasi.....	49
Tabel 11 Profil Responden Penelitian.....	40
Tabel 12 Data Isian Responden.....	51
Tabel 14 Construct Reliability and Validity	61
Tabel 15 Discriminant Validity Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	51
Tabel 16 Collinearity Statistics (VIF)	51
Tabel 17 <i>Outer Loadings Reliability</i>	52
Tabel 18 <i>R Square</i>	53
Tabel 19 <i>f Square</i>	53
Tabel 20 <i>Total Indirect Effects</i>	54
Tabel 21 <i>Specific Indirect Effects</i>	54
Tabel 22 <i>Total Effects</i>	54
Tabel 23 <i>Outer Loadings</i>	55
Tabel 24 <i>Latent Variable Correlations</i>	56
Tabel 25 Pengukuran <i>Cross Loading</i>	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Model Penelitian.....	8
Gambar 2 Tampilan Output SEM – PLS Uji Validitas dan Reliabilitas	10
Gambar 3 Tampilan Output SEM – PLS Uji Hipotesis	12
Gambar 4 Tampilan Output SEM – PLS <i>Algoritihm</i>	64
Gambar 5 Tampilan Output SEM – PLS <i>Boothstrapping</i>	64

PENDAHULUAN

Dunia bisnis terus berkembang dengan sangat pesat, yang diikuti dengan terbentuknya beberapa bisnis baru yang beroperasi di berbagai industri (Ren *et al.*, 2022). Bisnis yang ada terus bersaing untuk mendapatkan posisi dan keadaan yang menguntungkan. Keadaan seperti itu akan membuat bisnis saat ini saling bersaing. Selain semakin ketat, persaingan semakin meluas dan mengglobal sejalan dengan kemajuan teknologi dan informasi (Østerud & Vedeler, 2022). Dalam sebuah bisnis, keberadaan sumber daya manusia sangatlah penting. Tenaga kerja memiliki banyak potensi untuk menjalankan operasi bisnis. Untuk dapat memberikan hasil yang terbaik, setiap sumber daya manusia yang ada di perusahaan harus memiliki potensi yang maksimal. Pengusaha dan pekerja adalah dua hal yang saling bergantung. Kedua belah pihak akan mendapatkan keuntungan finansial jika karyawan berhasil memajukan bisnis (Vatankhah, 2021).

Bagi karyawan, kesuksesan untuk mewujudkan potensi dan kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan mereka juga untuk memperluas dan menumbuhkannya, bahkan terkadang sebagai faktor penentu, untuk kesuksesan organisasi (Loor-Zambrano *et al.*, 2022). Organisasi atau bisnis mendapat manfaat dari memiliki karyawan yang menunjukkan *Organizational Citizen Behaviour* (OCB) tingkat tinggi. Sederhananya, *Organizational Citizen Behaviour* (OCB) adalah perilaku karyawan yang secara sukarela melakukan aktivitas di atas dan di atas yang dialokasikan kepada mereka untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan (Mira & Margaretha, 2012). Namun pada kenyataannya perilaku OCB tersebut tidak semua dimiliki oleh karyawan di perusahaan manapun. Komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karena beberapa karyawan tidak bekerja sebagai pengganti satu sama lain (Ristiana M, 2014).

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, di tempat kerja, kepuasan kerja telah berkembang menjadi masalah yang signifikan. Motivasi kerja adalah elemen lain yang mempengaruhi OCB, untuk kepentingan karyawan dan perusahaan, motivasi kerja sangat penting untuk jalannya perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih giat dan efektif. Serupa dengan itu, motivasi perusahaan adalah untuk meningkatkan pelayanan dan kenyamanan melalui peningkatan sikap dan perilaku karyawan. Jika kita termotivasi untuk selalu bekerja keras maka akan membuahkan hasil yang baik. Peningkatan kepuasan kerja juga diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan (Noviyanti *et al.*, 2019). Ketika karyawan bekerja dengan baik, tujuan perusahaan dapat dicapai sebanyak mungkin. Karyawan harus diberikan arahan yang terorganisir dan efisien agar dapat bekerja dengan baik (Kajackaite & Sliwka, 2020). Perusahaan berusaha untuk menggugah karyawannya agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Respon terhadap adanya suatu tujuan dapat dianggap sebagai awal dari motivasi, yang didefinisikan dengan pergeseran energi seseorang (Parker *et al.*, 2021). Dorongan dasar yang mendorong seseorang atau dorongan untuk mengeluarkan seluruh energinya dalam mengejar suatu motivasi adalah suatu kondisi atau kekuatan yang memotivasi pekerja untuk dibimbing atau diarahkan untuk memenuhi tujuan organisasi bagi perusahaan (Fahriana & Sopiah, 2022).

Grup teater terbesar di Indonesia, ialah Cinema XXI, yang telah beroperasi selama lebih dari 28 tahun dan memiliki komitmen untuk selalu memberikan hiburan terbaik kepada pemirsa diseluruh Indonesia. Hingga Januari tahun ini, terdapat 851 layar terbesar yang