

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL , KEPUASAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**Oleh :****Erina Rulianti**

Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Email : erina.rulianti@pelitabangsa.ac.id

Rita Hannawati Pardede

Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Email : hannawatir@gmail.com

Article Info**Article History :**

Received 10 April - 2022

Accepted 24 April - 2022

Available Online

30 April - 2022

Abstract

This research is to analyze the influence of organizational commitment, job satisfaction, organizational culture to organization citizenship behavior. This research was conducted on 72 respondents by using descriptive approach quantitative. Therefore, the data analysis used is statistical analysis in the form of multiple linear regression. The results of this study show partially and simultaneously organizational commitment variable, job satisfaction and organizational culture have an effect on organizational citizenship behavior. This is evidenced from the results of simultaneous tests (F test) and partial test results (t test) also shows significant values of three independent variables that support the hypothesis. Therefore the test result of this research states that there is influence simultaneously between organizational commitment variable, job satisfaction and organizational culture to organizational citizenship behavior

Keyword :

*Organizational Commitment,
Job Satisfaction,
Organizational Culture, and
Organizational Citizenship
Behavior*

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, organisasi di sebuah perusahaan dituntut mengembangkan organisasi secara ketat agar mampu berkompetisi dengan perusahaan lain, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang ada di dalam negeri maupun luar negeri. Banyak fungsi sumber daya manusia berperan melalui visi, misi, strategi, struktur, proses dan sistem baru. Namun demikian, untuk kelangsungan transformasi fungsi-fungsi SDM, profesional SDM harus mengembangkan dan menunjukkan kompetensi baru untuk memenuhi peran dan tanggung jawab mereka di dalam perusahaan (Dyah, 2013).

Setiap individu pada sebuah perusahaan memiliki status sosial yang berbeda-beda, baik itu keyekinan maupun sikap dari karyawan. perbedaan tersebut yang menjadi suatu tantangan bagi perusahaan dalam menghadapi status sosial yang dimiliki karyawan. Organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan

memiliki prestasi kerja yang lebih baik. Selain itu sikap positif perilaku extra role karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan (Robbins dan Judge, 2015).

OCB muncul dan memiliki dampak positif bagi perusahaan selain disebabkan oleh komitmen karyawan terhadap perusahaan, juga disebabkan oleh Kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya (Luthans, 2010). Kepuasan kerja diartikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek di dalam atau pada keseluruhan pekerjaannya (Darmawati 2013)

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi OCB adalah Budaya organisasi. Budaya organisasi mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas, serta

perilaku extra- role seperti: membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan extra, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, toleransi pada situasi yang kurang menyenangkan, memberi saran yang membangun, serta tidak membuang-buang waktu ditempat kerja. Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang (Oemar, 2013).

Menurutnya tingkat komitmen organisasi dan Budaya organisasi yang kurang baik serta adanya *miss* komunikasi antar pegawai sehingga hal ini menimbulkan banyak karyawan malas bekerja dan kurang termotivasi didalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Sehingga dapat dipastikan dengan adanya permasalahan tersebut, perilaku yang dapat membuat perusahaan berjalan dengan efektif tidak muncul dalam diri karyawan. Untuk mengetahui populasi karyawan berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan dari masing masing karyawan

Hasil data pra survey masalah yang timbul di dalam perusahaan terkait *OCB* yakni, banyaknya karyawan yang tidak berkomitmen terhadap perusahaan dalam bekerja dan mengembangkan karirnya, serta karyawan tidak merasa puas dengan gaji dan pekerjaan yang dibebankan serta timbulnya Budaya organisasi yang kurang baik, seperti kurang terjalinnya hubungan antara manajer dan karyawan, oleh karena itu hal ini dapat menghalangi timbulnya perilaku extra-role yang di harapkan.

Mengenai komitmen organisasi banyak karyawan yang merasa bahwa komitmen untuk bekerja di perusahaan tersebut kurang di minati sebagian karyawan baik dalam mengembangkan karir maupun menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Menurut Jurnal penelitian terdahulu yang dilakukan Rini *et al* (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organization Citizenship Behavior*. Mengenai Kepuasan kerja banyak karyawan yang merasa pekerjaan yang di bebaskan tidak sesuai dengan gaji yang diterima, serta kurangnya rasa kepuasan terhadap hasil pekerjaan yang di peroleh. Sehingga banyak pekerjaan yang selesai tidak tepat waktu. Menurut jurnal penelitian terdahulu yang di lakukan Vannecia *et al* (2013) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*

Terkait visi perusahaan yang mengedepankan aspek integritas dan sinergitas dilihat dari Budaya organisasi banyak karyawan yang kurang bekerja

sama dengan baik dan tidak saling bersinergi dengan baik antara manajer dan karyawan dalam meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan hal ini tidak sejalan dengan visi perusahaan. Menurut jurnal penelitian terdahulu yang di lakukan Oemar (2013) bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Organization Citizenship Behaviour*

Setelah kita melihat permasalahan yang terjadi diatas, sangat jelas bahwa hal tersebut dapat mengurangi komitmen organisasi, karena kurangnya Kepuasan kerja serta kurangnya rasa solidaritas antar rekan-rekan kerja sehingga hal tersebut diatas dapat memicu kurangnya motivasi karyawan untuk menumbuhkan sikap *extra-role* atau *organization citizenship behavior*.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Huang (2012) mengemukakan tiga kategori perilaku pekerja, yaitu berpartisipasi, terikat dan berada dalam suatu organisasi, harus menyelesaikan suatu pekerjaan dan bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip yang diatur oleh organisasi serta melakukan aktivitas yang inovatif dan spontan melebihi persepsi perannya dalam organisasi. Kategori terakhirlah yang sering disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* atau *the extra-role behavior*.

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku kerja karyawan yang melebihi tuntutan peran atau standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Darmawati, 2013). Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Robbins dan Judge (2015), organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki prestasi kerja yang lebih baik. Perilaku extra role merupakan perilaku kerja yang melebihi standart khusus kinerja. Perilaku extra role memiliki implikasi penting bagi organisasi, karena hal ini mengacu pada perilaku kerja karyawan yang berkaitan organisasi dan rekan kerja lainnya. Selain itu sikap positif perilaku extra role karyawan memiliki pengaruh yang positif

terhadap efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi.

Komitmen Organisasional

Umam (2010) memaparkan bahwa komitmen organisasi diartikan sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Sedangkan Luthans (2010) menyatakan bahwa Komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Sikap loyalitas ini diindikasikan dengan tiga hal, yaitu keinginan kuat seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasinya, kemauan untuk mengerahkan usahanya untuk organisasinya, keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasional akan membuat pekerja cenderung senang membantu dan dapat bekerjasama, lebih berorientasi pada kerja, serta memberikan yang terbaik kepada organisasi tempatnya bekerja.

Kepuasan Kerja

Manusia mempunyai kebutuhan mendasar yang tidak mungkin dapat dihilangkan, karena kebutuhan tersebut mendasari perilaku seseorang. Jika seseorang dalam bekerja kebutuhannya sudah terpenuhi, maka akan timbul kepuasan bekerja dalam diri mereka.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam salah satu organisasi. Hal ini disebabkan Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti; malas, rajin, produktif atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Definisi-definisi dapat menggambarkan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap pribadi seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul dari lingkungan kerjanya berdasarkan persepsi terhadap pekerjaannya dan aspek yang terlibat dalam pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kepuasan kerja karyawan memiliki

dampak yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Hal ini dapat terlihat nyata dalam kesesuaian antara harapan seseorang terhadap pekerjaannya dengan apa yang di dapatkan dari pekerjaan itu sendiri.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Cahyono (2010) Budaya organisasi berkaitan dengan konteks perkembangan organisasi, artinya budaya berakar pada sejarah organisasi, diyakini bersama-sama dan tidak mudah dimanipulasi secara langsung. Wirawan (2010) memaparkan pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memanifestasi dalam pengaturan material dan perilaku anggota organisasi.

Siswandi, (2012) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan, dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi dan juga menjadi suatu penyebab penting organisasi. Sembiring (2012) selanjutnya, memberikan pengertian Budaya organisasi bahwa Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut.

Pengembangan Hipotesis

Hubungan Komitmen organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Luthans (2010) komitmen karyawan pada perusahaan merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja. Komitmen karyawan menunjukkan pertanggungjawaban dari seseorang karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi. Menurut Oemar (2013) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Hal ini diperkuat oleh penelitian Amira, *et al* (2015) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hubungan yang signifikan antara Kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdapat dalam literatur-literatur mengenai organisasi, Kepuasan kerja merupakan determinan penting yang mendorong seseorang memperlihatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), disebabkan karena individu-individu yang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, akan cenderung memaknai pekerjaan dan tugas-tugas yang ia laksanakan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi. Sehingga hampir tidak ada perdebatan yang berarti di kalangan para peneliti tentang pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian oleh Jihad *et al* (2011) menyimpulkan bahwa faktor Kepuasan kerja baik eksternal maupun internal sangat berperan penting sebagai pemicu terjadinya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan. Vannecia *et al* (2013), dalam penelitiannya menyimpulkan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pengaruh Budaya organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Oemar (2014) menyatakan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai, kondisi ini menunjukkan jika Budaya organisasi semakin kuat maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga mengalami peningkatan demikian pula sebaliknya. Erkutlu (2011) menyatakan bahwa Budaya organisasi mampu menjelaskan dan memberikan peranan yang penting dalam hubungan antara keadilan organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam suatu organisasi. Rini *et al* (2013) menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), makin tinggi pemahaman karyawan tentang Budaya organisasi maka semakin mudah perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terbentuk. Oleh karena itu berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3. METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT KTR dengan jumlah 72 Pegawai. Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. dan untuk teknik penentuan sampelnya menggunakan *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2013), *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel atau dapat dikenal juga dengan istilah sensus. Maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2010). Untuk menghindari subyektivitas dalam penentuan sampel, maka sampel diambil dari populasi dengan menggunakan bantuan program SPSS. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 72 pegawai. Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer berupa hasil wawancara serta hasil pengisian kuesioner mengenai pengaruh Komitmen organisasional, Kepuasan kerja dan Budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.60 (Ghozali, 2011).

Untuk lebih jelasnya hasil uji reabilitas variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha
Komitmen Organisasional (X ₁)	0.859
Kepuasan Kerja (X ₂)	0.904
Budaya Organisasi (X ₃)	0.944
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0.929

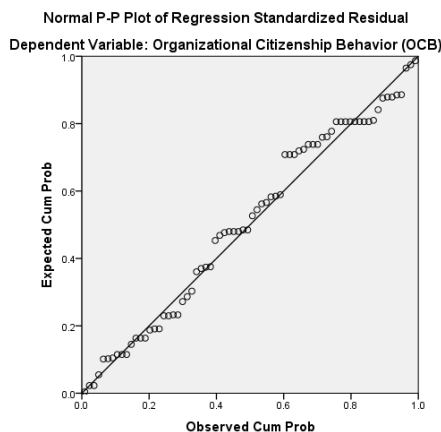
Sumber : Rekapitulasi hasil SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan software SPSS diperoleh nilai *cronbach alpha* untuk semua instrumen variabel lebih besar dari 0.60, hal ini menunjukkan bahwa semua instrumen adalah reliabel.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data, dilakukan dengan dua cara yaitu dibuat histogram untuk distribusi *standardized residual* dan dibuat grafik normal *probability plot* pada setiap model. Untuk memperoleh hasil yang akurat, penghitungan dilakukan dengan bantuan komputer, hasilnya penelitiannya sebagai berikut :

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-P Plot



Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Normal P-P Plot seperti pada gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, hal ini berarti data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya pengujian normalitas residual berikutnya dengan menggunakan uji statistik dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test*, dengan melihat nilai *kolmogorov* dan *Asymp.Sig* nya yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

		Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja	Budaya Organisasi
N		72	72	72	72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39.2917	34.2500	59.2222	73.7778
	Std. Deviation	9.64794	5.86167	8.12269	13.64151
Most Extreme Differences	Absolute	.212	.103	.144	.121
	Positive	.111	.094	.144	.121
	Negative	-.212	-.103	-.100	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		1.796	.878	1.222	1.026
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054	.424	.101	.243

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui nilai Kolmogorov-Smirnov Z untuk variabel Komitmen organisasional sebesar 0.878 dengan nilai

Asymp.sig.(2-tailed) sebesar 0.424. Variabel Kepuasan kerja sebesar 0.1222 dengan nilai *Asymp.sig.(2-tailed)* sebesar 0.101. Variabel Budaya organisasi sebesar 1.026 dengan nilai *Asymp.sig.(2-tailed)* sebesar 0.243. Sedangkan variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 1.796 dengan nilai *Asymp.sig.(2-tailed)* sebesar 0.054. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yang terdiri dari Komitmen organisasional, Kepuasan kerja, Budaya organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai nilai *Asymp.sig.(2-tailed)* lebih besar dari 0.05 yang artinya keseluruhan data tersebut terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada collinearity atau tidak diantara variabel bebas. Cara yang digunakan adalah dengan menghitung nilai tolerance dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Dari hasil perhitungan komputer dengan program SPSS ver. 21.0 diperoleh nilai *Tolerance* (terlampir) untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komitmen Organisasi	.756	1.323
	Kepuasan Kerja	.727	1.375
	Budaya Organisasi	.931	1.074

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

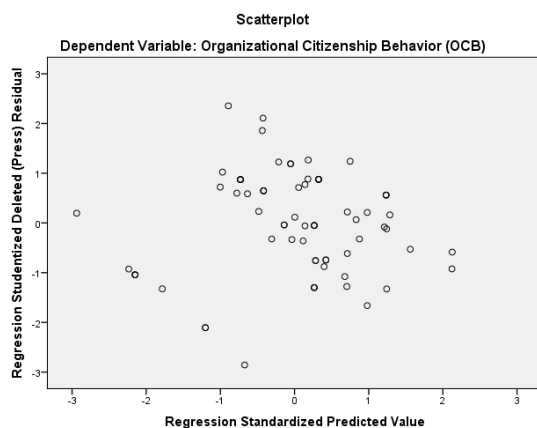
Berdasarkan tabel tersebut, diketahui nilai toleransi untuk masing-masing variabel Komitmen organisasional (X_1), Kepuasan kerja (X_2) dan Budaya organisasi (X_3) adalah sebesar 0.756, 0.727 dan 0.931. Dengan demikian karena nilai tolerance < 1 maka dapat disimpulkan variabel bebas Komitmen organisasional (X_1), Kepuasan kerja (X_2), Budaya organisasi (X_3) tidak terjadi collinearity. Selanjutnya Nilai VIF dari masing-masing variabel Komitmen organisasional (X_1), Kepuasan kerja (X_2) dan Budaya organisasi (X_3) sebesar 1.323, 1.375 dan 1.074. Dengan demikian nilai VIF yang diperoleh > 1, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada collinearity antara variabel Komitmen organisasional (X_1), Kepuasan kerja (X_2) dan Budaya organisasi (X_3). Dengan demikian model garis regresi berganda yang digunakan untuk variabel Komitmen organisasional (X_1),

Kepuasan kerja (X_2) dan Budaya organisasi (X_3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) telah sesuai.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk mengecek apakah sebaran data *Organizational Citizenship Behavior* bersifat random untuk nilai variabel Komitmen organisasional, Kepuasan kerja dan Budaya organisasi. Untuk keperluan pengujian tersebut dibuat *Scatterplot* Diagram antara predicted value dengan residual.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan gambar di atas memperlihatkan bahwa data terpengar di sekitar angka 0 (0 pada sumbu Y), dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Dengan demikian, data tersebut dapat dikatakan bersifat homoskedastisitas dan memenuhi persyaratan untuk analisa regresi.

Uji Hipotesis

Setelah dilakukan perhitungan dari setiap nilai variabel yang diteliti, selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian, sedangkan alat yang digunakan untuk menganalisis ketiga hipotesis tersebut adalah uji koefisien korelasi parsial (uji-t) dengan bantuan program software SPSS versi 21.0. Dalam penelitian ini, menguji empat hipotesis. Hipotesis pertama, berkaitan dengan pengujian ada tidaknya pengaruh Komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Kedua, berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Ketiga, berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh Budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Analisis regresi digunakan untuk memperkirakan secara sistematis tentang apa yang mungkin terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu, dengan tujuan untuk memperkecil kesalahan yang akan terjadi di masa depan. Regresi linier berganda variabel Komitmen organisasional (X_1), Kepuasan kerja (X_2) dan Budaya organisasi (X_3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Kiprah Tiga Rancang, dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Koefisien Regresi Linier

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-24.392	6.181		-3.946	.000
Komitmen Organisasional	.646	.142	.392	4.558	.000
Kepuasan Kerja	.413	.104	.347	3.959	.000
Budaya Organisasi	.232	.055	.328	4.234	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Data yang penting pada tabel tersebut nilai B untuk membentuk persamaan regresi ganda. Dari hasil perhitungan analisis regresi berganda dapat diperoleh persamaan regresi ganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -24.392 + 0.646X_1 + 0.413X_2 + 0.232X_3$$

Persamaan tersebut menginformasikan bahwa kecenderungan perubahan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat disimpulkan sebagai berikut Nilai konstanta sebesar -24.392. Hal ini menunjukkan bahwa jika Komitmen organisasional, Kepuasan kerja dan Budaya organisasi diasumsikan nilainya turun sebesar 1 point, maka variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior* akan bernilai -24.392.

- Setiap peningkatan sebesar 1 skor Komitmen organisasional maka akan berpengaruh terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0.646 skor dengan asumsi variabel lainnya nilainya konstan.
- Setiap peningkatan 1 skor variabel Kepuasan kerja berpengaruh terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0.413 skor dengan asumsi variabel lainnya nilainya konstan.
- Setiap peningkatan 1 skor variabel Budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menggunakan bantuan komputer maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 36.857

sedangkan nilai F_{tabel} pada sebesar 95% ($\alpha = 0.05$) sebesar 2.740. Dengan demikian $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan tingkat signifikan 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Komitmen organisasional, Kepuasan kerja dan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Uji Hipotesis Parsial (uji t)

Untuk menguji hipotesis atau dugaan adanya pengaruh secara parsial yaitu dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan asumsi bahwa jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 5 Uji Hipotesis Parsial

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-3.946	.000
	Komitmen Organisasional	4.558	.000
	Kepuasan Kerja	3.959	.000
	Budaya Organisasi	4.234	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Pembahasan

Pengaruh Komitmen organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil uji hipotesis secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Wibowo (2012) mengatakan bahwa komitmen organisasional merupakan salah satu yang berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu setia pada organisasi. Komitmen organisasional yang tinggi akan membuat karyawan akan setia pada pekerjaannya dan mempertahankan jabatannya untuk dapat meningkatkan kinerjanya pada perusahaan yang secara otomatis akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil uji hipotesis secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Robbins & Judge (2015) mengasumsikan bahwa kepuasan kerja seharusnya menjadi suatu penentu utama dari *Organizational Citizenship*

Behavior, karena pekerja yang puas seharusnya akan kelihatan berbicara positif mengenai organisasi, dan melebihi ekspektasi normal dalam pekerjaannya karena mereka ingin membalas pengalaman positifnya.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil uji hipotesis secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Kiprah Tiga Rancang. Sanhaji, et al (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap perilaku seluruh anggota organisasi, karena nilai-nilai yang ada di dalam budaya organisasi menjadi panduan dan acuan perilaku dalam organisasi yang berorientasi pada penacapaian tujuan dan juga hasil kinerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu budaya yang ada dalam organisasi harus diterapkan dan juga dijiwai oleh seluruh anggota organisasi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh Komitmen organisasional, Kepuasan kerja dan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini menunjukkan karyawan merasa segan meninggalkan perusahaan karena memiliki rasa senang berada dalam lingkungan perusahaan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini menunjukkan atasan selalu memberikan kesempatan untuk menyampaikan ide-ide atau masukan yang berguna dalam mendukung tercapainya program kerja tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh perusahaan. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini menunjukkan karyawan senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal dengan alasan karyawan tersebut mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

6. REFERENSI

- Al Fajar. Siti dan Heru. Tri. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Ayu. Desak. Made (2017). Pengaruh Budaya organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen

- Afektif di Sekertariat Kabupaten Badung. *Jurnal Ekonomi Bisnis Universitas Udayana* 2665-2696.
- Bakhsi. Arti.. Atul Dutt Sharma. & Kuldeep Kumar. (2011). "Organizational Commitment as Predictor of Organizational Citizenship Behavior". *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-2839. No.4 pp. 78-86.
- Bara. Patricia dan Andi. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi. Kepuasan kerja. Budaya organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang) *Jurnal of management*. Vol. 2 No. 2 Maret 2016
- Chamariyah. A. S., Noermijati and Rofiaty. 2015. The effect of transformational leadership to organizational citizenship behavior (OCB) and employees' performance (study case to PT PLN (Persero) Pamekasan Area). *International Journal of Business and Behavioral Sciences*. Vol 5. No 4. pp. 1-9.
- Choudhary. A. I and Syed Azeem Akhtar. (2014). *Impact of Transformational and Servant Leadership on Organizational Performance: A Comparative Analysis*. *Journal Springer Science & Business*. Volume 116. No. 443. hal 120-135.
- Danish. et.al. (2014). The Impact Of Transformational Leadership And Employee Commitment On Organizational Citizenship Behavior. *Sci.Int.(Lahore)*. 26(5). 2451-2455. 2014 ISSN 1013-5316; CODEN: SINTE 8.
- Darmawati. dkk.. (2013). Pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economica*. Volume 9. Nomor 1.
- Ekhsan, M. (2019). The influence job satisfaction and organizational commitment on employee turnover intention. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 1(1).
- Emanuel. Ariek. (2011). Analisis Pengaruh Kepuasan kerja. Loyalitas Karyawan dan Perilaku Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Efektivitas Organisasi Pada PT. Wirajaya Anugrah Perkasa.
- Erkutlu. Hakan. (2011). The Moderating Role of Organizational Culture in The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors. *Leadership & Organization Development*. *Journal*. 32(6). 532-554.
- Ghozali. Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali. Imam. (2013). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Husein Umar and Hanes Riady. (2015). The Impact of Organizational Culture On Job Satisfaction. Organizational Commitment And Job Performance : Study on Japanese Motorcycle Companies in Indonesia. *International Journal of Education and Research* Vol. 3 No. 9 September 2015
- Ivancevich. John M. Robert. Michael T. Matteson. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Penerbit : Airlangga.
- Jehad Mohammad. Farzana Quoquab Habib and Mohamad Adnan Alias. (2011). Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior : an Empirical Study at Higher Learning Institutions.
- Jha. Shweta.. and Srirang Jha. (2010). Determinants of Organizational Citizenship Behavior: A Review of Literature. *Journal of Management & Public Policy*. 1(2):101-113.
- Kaswan. (2012). *MSDM Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Kaplan. M & Dennis P. Saccuzzo (2012). *Psychological Testing: principles. Application. & Issues*. 8th Edition. Cengage Learning.
- Khan. Sofiah Kadar et.al. (2012). The Mediating Effect Of Organizational Commitment in the Organizational Culture. Leadership and Organizational Justice Relationship with Organizational Citizenship Behavior: A Study of Academicians in Private Higher Learning
- Luthans. F (2006). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Vivin Andhika dkk. (2012). Yogyakarta: Penerbit Asli.
- Oemar. Yohanes. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi. Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada BAPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 11. No. 1. Maret 2013.
- Qamar. Nida dan M. A. Jinnah. (2012). *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business Job Satisfaction*

- And Organizational Commitment As Antecedents Of Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Interdisciplinary Contemporary*. Volume 4. No. 7. November 2012.
- Rini. Dyah Puspita et.al. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi. Kepuasan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi pada PT. Plasa Simpang Lima Semarang. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. Volume 1. No. 1. 1 April 2013. ISSN : 2337-6082. Semarang
- Rivai. Veithzal dan Sagala. Ella Jauvani. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins. S.P. & Judge. T.A (2013). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Jakarta : Salemba Empat .
- Robbins. S.P. & Judge. (2014). *Perilaku Organisasi dan Konsep Dasar Aplikasi* : Rajawali Pres Jakarta
- Samad. Sarmina. (2015). The Influence of Innovation and Transformational Leadership on Organizational Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences journal*. Volume 57. Nomor 486. Hal 312-336.
- Sani. M.; & V. Maharani. (2012). The Impacts Of Transformational Leadership And Organizational Commitment On Job Performance With The Among Lecturers Of Faculty In The Islamic Maulana Malik Ibrahim Malang University: The Mediating Effects Of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Academic Research*. 4:102-106.
- Sanusi. Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta. Salemba Empat.
- Shahab. Mohamad Ali and Inna Nisa. (2014). The Influence of Leadership and Work Attitudes toward Job Satisfaction and Performance of Employee. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*. Volume 43. Nomor 2. Page 69-77.
- Suharsono. (2012). *Pengetahuan Dasar Organisasi (Konsep- Konsep Dasar. Teori. Struktur. dan Perilaku)*. Jakarta : Universitas Atmajaya
- Sugiyono. (2013) *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Soekarso. Agus Sostro. Iskandar Putong. Cecep Hidayat. (2010). *Teori Kepemimpinan*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Soegandhi. Vannecia. M dkk. (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.
- Suyatminah. (2013). *www. Jurnal Bimbingan dan Konseling "PSIKOPEDAGOGIA"*. Vol. 2. No. 2. Hal 323-331.
- Umam. Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Waspodo. Agung AWS. et.al. (2012). Pengaruh Kepuasan kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Saina Indonesia (JRMSI)*. Volume 3. No. 1. Januari 2012. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
- Zadeh. et.al. (2015). Relationship between Job satisfaction. Organizational commitment and Organizational Justice with Organizational Citizenship Behavior in Physical Educators. *MAGNT Research Report (ISSN. 1444-8939) Vol.3 (2). PP: 199-210.*