

**Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap
Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Pada PT. Bumi Gasindo
Raya Rambipuji Jember**

**Dinan Almas Amalia Qhistina, Drs. Akhmad Suharto, MP, Pawestri Winahyu, S.Psi,
MM**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Jember

Email : dinanamalia9@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari empat variabel yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Hipotesis dalam penelitian ini komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* secara parsial. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Bumi Gasindo Raya Jember yang memiliki jumlah populasi 76 responden menggunakan teknik sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji t, koefisien determinasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci: *komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya kerja dan organizational citizenship behavior*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of four variables, namely organizational commitment, job satisfaction, work culture on organizational citizenship behavior. The hypothesis in this study is organizational commitment, job satisfaction, work culture partially influence organizational citizenship behavior. The object of this research is the employees of PT. Bumi Gasindo Raya Jember which has a population of 76 respondents using census techniques. Data collection techniques using observation, interviews and questionnaires. The analysis used includes validity test, reliability test, classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis and hypothesis test (t test, coefficient of determination). The results showed that organizational commitment, job satisfaction, work culture partially had a significant effect on organizational citizenship behavior.

Keywords: *organizational commitment, job satisfaction, work culture and organizational citizenship behavior*

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah organisasi adalah kinerja karyawan. Suatu aset yang paling penting dalam organisasi harus mampu menampilkan mengembangkan dan mempertahankan kinerja terbaik agar dapat bersaing dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Salah dunia usaha. Menurut Dessler (dalam Novia, satu kunci keberhasilan pencapaian tujuan 2009), penilaian kinerja adalah memberikan

umpan balik kepada karyawan dengan tujuan mampu mencetak sumber daya manusia yang memotivasi orang tersebut untuk berkualitas dengan memiliki kemampuan menghilangkan kemerosotan kinerja atau yang handal baik dalam penguasaan ilmu, berkinerja lebih baik lagi. Dengan kata lain terampil dalam memproduksi, sikap, sampai penilaian kinerja dilakukan dengan cara dalam hal memasarkan jasa. Oleh karena itu melakukan penilaian atas perilaku manusia kemampuan pelaku bisnis sangat tergantung dalam menjalankan peran dan kewajibannya dengan kemampuan SDM, karena SDM dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu merupakan sumber keunggulan kompetitif aspek perilaku manusia dalam penilaian utama dan pengelolaan sumber keunggulan kinerja menjadi dominan. Dalam usaha lainnya. Suatu organisasi atau perusahaan pembinaan dan pengembangan sumber daya memerlukan SDM untuk melaksanakan manusia, unsur kesejahteraan perlu proses kegiatan untuk mencapai hasil yang diperhatikan. Unsur kesejahteraan dapat diharapkan, dengan mengelola SDM secara memacu semangat kerja dan produktivitas profesional. Peran SDM dalam suatu karyawan. Peningkatan kesejahteraan organisasi terdiri dari berbagai aktivitas karyawan secara langsung maupun tak fungsi manajemen, termasuk perusahaan jasa langsung dapat mempengaruhi kinerja kesehatan (Schwab, 2015). Namun di sisi lain karyawan. Secara langsung yaitu kenaikan masih terdapat keterbatasan dan gaji karyawan, pemberian bonus, tunjangan permasalahan, permasalahan ini diakibatkan resiko, lingkungan kerja dan tunjangan yang oleh banyaknya jumlah tugas di tempat kerja lain. Tunjangan-tunjangan secara tak yang tidak sebanding dengan jumlah langsung dengan memberikan lingkungan karyawan. Selain itu pada situasi dan kondisi kerja yang nyaman dan aman serta promosi tertentu terkadang karyawan juga harus jabatan pada karyawan berprestasi. Prestasi bertukar *shift* kerja dengan rekan kerja karyawan yang baik akan memberikan lainnya dan bahkan harus menggantikan sumbangan untuk kemajuan dan peningkatan rekannya dalam menjalankan tugas keuntungan organisasi. pekerjaannya dikarenakan adanya suatu

Aspek sumber daya manusia kepentingan yang mendesak. Maka untuk memegang peranan yang sangat penting mengatasi hal-hal seperti ini sangat dalam sebuah organisasi. Sumber daya diperlukan sikap sukarela dan tolong-manusia merupakan bagian yang tidak menolong dari seorang karyawan untuk terpisahkan dari manajemen perusahaan, melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang yakni merupakan salah satu factor penentu melebihi tugas-tugas pekerjaan yang telah keberhasilan perusahaan dalam mencapai ditetapkan. Sikap sukarela inilah yang tujuan perusahaan. Karyawan di sebuah disebut dengan *Organizational Citizenship* perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai *Behavior* (OCB).

faktor produksi akan tetapi lebih sebagai aset Robbins dan Judge (2013) perusahaan yang harus dikelola dan mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan dikembangkan. Kualitas sumber daya yang tidak menjadi bagian dari kewajiban manusia yang tinggi sangat dibutuhkan agar kerja formal seorang karyawan, namun manusia dapat melakukan peran sebagai mendukung berfungsinya organisasi secara pelaksana yang handal dalam fungsi-fungsi efektif. Perilaku tersebut bersifat bebas dan organisasi (Sedarmayanti, 2013). sukarela, karena perilaku tersebut tidak

Untuk memenangkan persaingan diharuskan oleh persyaratan peran atau menjadikan jasa digemari konsumen maka deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut salah satu upaya yang harus dilakukan adalah berdasarkan kontrak dengan organisasi,

melainkan sebagai pilihan personal. Menurut organisasi, keterlibatan karyawan, dan Markoczy dan Xin dalam (Ibrahim, 2013) *leader-member exchange*. Organ (1988) suatu organisasi atau institusi tidak akan menyatakan bahwa *Organizational* berhasil dengan baik atau tidak dapat *Citizenship Behavior* (OCB) berbeda dengan bertahan tanpa ada anggota-anggotanya yang komitmen organisasi (Cohen & Vigoda, bertindak sebagai *good citizens*, termasuk 2000). Hal ini diperkuat penelitian institusi seperti perusahaan yang Nursyamsi (2013) yang menyatakan bahwa mengedepankan pelayanan. Beberapa faktor jika organisasi memiliki komitmen baik untuk mencapai kualitas pelayanan yang baik untuk anggota organisasi, maka dampaknya adalah dengan menumbuhkan ketulusan, karyawan akan memiliki loyalitas kepada perasaan senang hati dan timbulnya suatu organisasi di mana karyawan bekerja. budaya dimana karyawan akan bekerja sama Demikian pula karyawan akan menunjukkan saling tolong-menolong demi memberikan perilaku yang baik untuk organisasi, dan yang terbaik kepada pelanggan. Selain itu karena *Organizational Citizenship Behavior* menurut Robbins dan Judge (2013) fakta (OCB) karyawan tinggi, maka organisasi menunjukkan bahwa organisasi yang akan memberikan perlakuan yang baik pada pegawainya memiliki OCB tinggi, akan anggota organisasi (Chang, et al, 2011). memiliki kinerja yang lebih baik dari Pentingnya membangun organisasi lain. Dengan demikian dapat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dikatakan bahwa OCB dalam hal ini tidak lepas dari komitmen karyawan dalam merupakan faktor yang dapat mempengaruhi organisasi. Komitmen karyawan akan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut mendorong terciptanya *Organizational* Mangkunegara (2013) adalah hasil kerja *Citizenship Behavior* (OCB). Komitmen secara kualitas dan kuantitas yang dicapai organisasi menjadi salah satu faktor yang oleh seseorang karyawan dalam berpengaruh pada *Organizational Citizenship* melaksanakan tugasnya sesuai dengan *Behavior* (OCB) (Gautam Van Dick, et al, tanggung jawab yang diberikan kepadanya. 2004). Adapun konsep komitmen organisasi *Organizational Citizenship Behavior* menurut Meyer dan Allen (1991) dalam merupakan kegiatan sukarela dari anggota Nursyamsi (2013) menyatakan bahwa organisasi yang mendukung fungsi organisasi terdapat tiga bentuk komitmen di antaranya: sehingga perilaku ini lebih bersifat menolong (1) komitmen afektif; (2) komitmen normatif; yang dinyatakan dalam tindakan yang dan (3) komitmen kontinuan (berkelanjutan). menunjukkan sikap tidak mementingkan diri Dalam rangka memperkuat penelitian ini, ada sendiri, melainkan lebih berorientasi pada beberapa literatur sebelumnya yang pernah kesejahteraan orang lain (Purba & Seniati, diteliti, dan hasilnya sebagai berikut: 2004, dalam Rahmayanti, dkk, 2014). Terdapat pengaruh positif *Organizational* Pendapat lain dikemukakan Garray dalam *Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen (Rahmayanti, dkk, 2014) OCB dijabarkan organisasi; dan juga berkontribusi timbal sebagai perilaku sukarela dari seorang balik (Sahertian et al, 2011). Penelitian lain pekerja untuk mau melakukan tugas di luar dihasilkan oleh warganegara Korea (Han Ji-tanggung jawab atau kewajibannya demi Wook et al, 2005) menyimpulkan bahwa kemajuan organisasi. komitmen organisasi mempunyai hubungan Literatur terdahulu, didapatkan hasil positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berhubungan dengan hasil kinerja organisasi khususnya komitmen afektif. Wahyuningsih seperti kualitas pelayanan, komitmen (2009) meneliti pengaruh komitmen

organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sesuatu yang penting. Karena karyawan dampaknya antara lain terhadap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan Yogyakarta dan terbukti bahwa komitmen untuk pindah kerja, dan perputaran tenaga organisasi berpengaruh positif terhadap kerja (Rachmawati, 2010).

Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* Salah satu kepuasan sejati yang dapat (OCB) karyawan PT. Bumi Gasindo diperoleh dalam lingkungan kerja adalah rasa Rambipuji Jember yang tidak dapat ditebak bangga, puas dan keberhasilan dalam karena tidak konsisten. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. biasa disebut dengan insting keahlian. Bumi Gasindo Rambipuji Jember yang Prestasi memberikan pada seseorang status kadang baik misalnya saling membantu rekan sosial, respect dan pengakuan dari kerja, hubungan komunikasi antar rekan kerja lingkungan masyarakat atau perusahaan terjalin baik, patuh terhadap aturan (Kartini, 2005).

Komitmen organisasi adalah *Behavior* (OCB) karyawan PT. Bumi dorongan dari dalam individu untuk berbuat Gasindo Rambipuji Jember yang juga kurang sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan baik terkait dengan konflik antar karyawan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih dan kedisiplinan karyawan yang buruk. mengutamakan kepentingan organisasi Komitmen karyawan terhadap organisasi dan dibandingkan dengan kepentingan sendiri kepuasan kerja karyawan menjadi faktor baik (Weiner dalam Coryanata, 2014). Komitmen buruknya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Bumi indikator kinerja karyawan. Karyawan Gasindo Rambipuji Jember.

dengan komitmen yang tinggi dapat Kurangnya komitmen organisasi diharapkan akan memperlihatkan kinerja terdapat 6 kasus, adanya kepentingan lain yang optimal. Seseorang yang bergabung disaat jam kerja 4 kasus, ketidakpuasan dalam organisasi pada sebuah perusahaan terhadap sikap atasan ada 2 kasus, dituntut adanya komitmen dalam dirinya. ketidakpuasan dalam bekerja 1 kasus, dan Sebagai definisi yang umum. Rachmawati kurangnya komunikasi antar karyawan (2009) mengartikan komitmen organisasional terdapat 3 kasus. Beberapa kasus yang sudah sebagai sikap yang menunjukkan "loyalitas" terjadi disinyalir menyebabkan karyawan karyawan dan merupakan proses tidak puas dalam bekerja sehingga berkelanjutan bagaimana seorang anggota berdampak pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang semakin menurun. PT. mereka kepada kesuksesan dan kebaikan Bumi Gasindo Rambipuji Jember hendaknya organisasinya. Komitmen mencakup juga lebih memperhatikan factor kepuasan kerja keterlibatan kerja. Hal ini disebabkan karena karyawannya. Komitmen organisasi dan antara keterlibatan kerja dengan komitmen kepuasan kerja karyawan merupakan empiris organisasi sangat erat hubungannya. yang dapat menentukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, Berdasarkan data dan fenomena yang terjadi menginvestasikan waktu, kemampuan dan di PT. Bumi Gasindo Rambipuji Jember, energinya untuk pekerjaan, dan menganggap penulis melakukan penelitian mengenai pekerjaannya sebagai bagian utama dari pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kehidupannya. Komitmen dari karyawan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Behavior (OCB) karyawan PT. Bumi Gasindo, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat Gasindo Rambipuji Jember karena setelah menggunakan sampel yang diambil dari melakukan pertimbangan yang logis, penulis populasi itu (Sugiyono, 2004). Dalam merasa bahwa masalah ini layak untuk penelitian ini metode yang digunakan dalam ditelaah lebih lanjut.

2. Metode Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban responden. Sampel pada penelitian ini adalah sementara terhadap rumusan masalah seluruh karyawan PT. Bumi Gasindo Raya penelitian. Dikatakan sementara karena Rambipuji Jember yang berjumlah 76 jawaban yang diberikan baru didasarkan pada responden.

teori teori dan literatur yang relevan dan Analisis kuantitatif adalah metode dijadikan acuan, belum berdasarkan fakta analisis dengan angka-angka yang dapat fakta empiris yang diperoleh melalui dihitung maupun diukur, dan dalam pengumpulan data. Jadi, hipotesis merupakan prosesnya menggunakan alat bantu statistik. jawaban teoritis terhadap rumusan masalah Statistik sendiri merupakan cara-cara ilmiah penelitian, belum merupakan jawaban yang yang digunakan untuk mengumpulkan, empirik (Sugiyono, 2011). Ada tiga hipotesis mengolah, menganalisis, dan pada penelitian ini :

- a. H1: Komitmen Organisasi Berpengaruh angka, kemudian menarik kesimpulan atas Positif Dan Signifikan Terhadap data tersebut, dimana data tersebut disajikan *Organizational Citizenship Behavior* dalam bentuk tabel, grafik, atau gambar (OCB) Karyawan PT. Bumi Gasindo (Algifari, 2003). Pengolahan data statistik Rambipuji Jember dalam penelitian ini dengan menggunakan
- b. H2: Kepuasan Kerja Berpengaruh aplikasi program komputer atau *software* Positif Dan Signifikan Terhadap *Statistical Product and Service Solution Organizational Citizenship Behavior* (SPSS) *for Windows*. Menurut Soeratin (OCB) Karyawan PT. Bumi Gasindo (dalam Purnamasari, 2008) sebelum Rambipuji Jember melakukan pengolahan data statistik dengan
- c. H3: Budaya Kerja Berpengaruh Positif SPSS *for windows*, maka perlu dilakukan Dan Signifikan Terhadap pengelompokan data sebagai tahap awal. *Organizational Citizenship Behavior* Penggunaan skala likert dengan alternatif (OCB) Karyawan PT. Bumi Gasindo skor nilai 1 –5 untuk mengukur sikap, dan Rambipuji Jember pendapat responden. Pendapat yang paling

Menurut Sugiyono (2014), “populasi positif diberi skor 5 (maksimum), dan adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas pendapat yang paling negatif diberi angka 1 obyek atau subyek yang mempunyai kualitas (minimum). Dengan pertimbangan agar dan karakteristik tertentu yang ditetapkan responden lebih mudah dalam menentukan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian pilihan jawaban, karena peneliti meyakini ditarik kesimpulannya.” Populasi untuk bahwa responden telah familiar dengan penelitian ini berjumlah 76 orang karyawan angka tersebut.

PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember. 3. Hasil Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan Model persamaan regresi yang baik karakteristik yang dimiliki oleh populasi adalah yang memenuhi persyaratan asumsi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti klasik, antara lain semua data berdistribusi tidak mungkin mempelajari semua yang ada normal, model harus bebas dari gejala pada populasi, misalnya karena keterbatasan multikolinearitas dan terbebas dari

heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 20,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Konstanta = 2.472 menunjukkan besaran *Organizational Citizenship Behavior* kebenarannya dengan menggunakan uji 2.472 satuan pada saat Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Kerja sama dengan nol.
- b. $b_1 = 0.214$ artinya meningkatnya Komitmen Organisasi sebesar 0.214 di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, satuan akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* apabila Kepuasan Kerja, dan Budaya Kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang berarti semakin baik Komitmen Organisasi akan berdampak pada semakin baiknya *Organizational Citizenship Behavior* dengan asumsi Kepuasan Kerja, dan Budaya Kerja konstan.
- c. $b_2 = 0.236$ artinya meningkatnya Kepuasan Kerja sebesar 0.236 satuan akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* apabila Komitmen Organisasi, dan Budaya Kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang berarti semakin baik Kepuasan Kerja akan berdampak pada semakin baiknya *Organizational Citizenship Behavior* dengan asumsi Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja konstan.
- d. $b_3 = 0.434$ artinya meningkatnya Budaya Kerja sebesar 0.434 satuan akan

meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* apabila Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang berarti semakin baik Budaya Kerja akan berdampak pada semakin baiknya *Organizational Citizenship Behavior* dengan asumsi Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja konstan.

Hipotesis dalam penelitian ini diuji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi ($p-value$), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan sebesar 0.214 di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Hasil uji Komitmen Organisasi mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0.029 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (2.228) > t_{tabel} (1.6663) yang berarti bahwa hipotesis Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yang berarti semakin baik Komitmen Organisasi akan berdampak pada semakin baiknya *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil uji Kepuasan Kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.041 dan lebih besar dari 0,05 dan t_{hitung} (2.083) > t_{tabel} (1.6663) yang berarti bahwa hipotesis Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yang berarti semakin baik Kepuasan Kerja akan

berdampak pada semakin baiknya *Organizational Citizenship Behavior*.

- c. Hasil uji Budaya Kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0.000 dan lebih kecil dari 0.05 dan t hitung (4.285) > t tabel (1.6663) yang berarti bahwa hipotesis Budaya Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Budaya Kerja mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yang berarti semakin baik Budaya Kerja akan berdampak pada semakin baiknya *Organizational Citizenship Behavior*.

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial, semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh secara parsial Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
- a. Komitmen pada dasarnya merujuk pada kesetiaan dan loyalitas, bahkan komitmen diartikan sebagai suatu karakteristik intelektual, sifat pribadi seperti kejujuran, hal ini dikemukakan oleh Krisna (2007). Para ahli manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi menjelaskan konsep kinerja (*performance*) dengan menggunakan ungkapan bahasa dan tinjauan dari sudut pandang yang berbeda – beda, namun

makna yang terkandung pada hakekatnya sama, yaitu kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Pernyataan ini sejalan dengan pendapatan yang dikemukakan oleh Bernandin dan Russel (2003) yang mengemukakan bahwa, prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil – hasil yang diperoleh dari fungsi – fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai “ *The degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals, and wishes to maintain membership in the organization*” (Robbins, 2003). Selanjutnya, Porter, et al., (2003) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif individu terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis. Colquitt, Lepine, dan Wesson (2013:38) menjelaskan bahwa OCB adalah kategori kedua dari prestasi kerja. OCB didefinisikan sebagai kegiatan sukarela yang dilakukan karyawan yang mungkin dan tidak mungkin dihargai oleh organisasi dan kegiatan ini memberikan kontribusi terhadap organisasi dengan meningkatkan kualitas kinerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan yang tidak tampak baik terhadap rekan kerja maupun terhadap organisasi, dimana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi organisasi. $b_1 = 0.377$ artinya meningkatnya Komitmen Organisasi per 0.377 satuan akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* apabila Kepuasan Kerja, dan Budaya Kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap

Organizational Citizenship Behavior yang berarti semakin baik Komitmen Organisasi akan berdampak pada semakin baiknya *Organizational Citizenship Behavior* dengan asumsi Kepuasan Kerja, dan Budaya Kerja konstan. Hasil uji Komitmen Organisasi mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0.029 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2.228) > t tabel (1.6663) yang berarti bahwa hipotesis Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yang berarti semakin baik Komitmen Organisasi akan berdampak pada semakin baiknya *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2015), Hidayat (2015), Brodoastuti (2016), Yanti (2017), Darmawan (2018), Fini (2019), Rulijaji (2019), Hasim (2019), Azka (2019), dan Puspita (2019) dengan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan.

- b. Siagian (2008) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai perasaan senang atau tidak senang karyawannya terhadap pekerjaannya yang berhubungan erat sikap dari karyawannya terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Menurut Hani

Handoko (2000) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Colquitt, Lepine, dan Wesson (2013:38) menjelaskan bahwa OCB adalah kategori kedua dari presati kerja. OCB didefinisikan sebagai kegiatan sukarela yang dilakukan karyawan yang mungkin dan tidak mungkin dihargai oleh organisasi dan kegiatan ini memberikan kontribusi terhadap organisasi dengan meningkatkan kualitas kinerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan yang tidak tampak baik terhadap rekan kerja maupun terhadap organisasi, dimana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi organisasi. $b_2 = 0.260$ artinya meningkatnya Kepuasan Kerja per 0.260 satuan akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* apabila Komitmen Organisasi, dan Budaya Kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang berarti semakin baik Kepuasan Kerja akan berdampak pada semakin baiknya *Organizational Citizenship Behavior* dengan asumsi Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja konstan. Hasil uji Kepuasan Kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.041 dan lebih besar dari 0,05 dan t hitung (2.083) > t tabel (1.6663) yang berarti bahwa hipotesis Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yang berarti semakin baik Kepuasan Kerja akan berdampak pada semakin baiknya *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2015), Brodoastuti (2016), Yanti (2017), Darmawan (2018), Fini (2019), Ruliaji (2019), Hasim (2019), Azka (2019), dan Puspita (2019) dengan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan.

- c. Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. (Gering, Supriyadi dan Triguno, 2001 : 7). Pada buku “Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara”, yang diterbitkan oleh Kementrian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (2002 : 15), budaya kerja diartikan secara bervariasi dengan maksud yang sama. Beberapa pengertian dibawah ini disajikan budaya kerja yang terdapat dalam keputusan tersebut. Budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, telah budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik. $b_3 = 0.324$ artinya meningkatnya Budaya Kerja per 0.324 satuan akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*

apabila Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang berarti semakin baik Budaya Kerja akan berdampak pada semakin baiknya *Organizational Citizenship Behavior* dengan asumsi Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja konstan. Hasil uji Budaya Kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0.000 dan lebih kecil dari 0.05 dan t hitung (4.285) > t tabel (1.6663) yang berarti bahwa hipotesis Budaya Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Budaya Kerja mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yang berarti semakin baik Budaya Kerja akan berdampak pada semakin baiknya *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2015), Hidayat (2015), Brodoastuti (2016), Yanti (2017), Darmawan (2018), Fini (2019), Ruliaji (2019), Hasim (2019), Azka (2019), dan Puspita (2019) dengan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan.

5. Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil uji Komitmen Organisasi mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0.029 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2.228) > t tabel (1.6663) yang berarti bahwa hipotesis Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi mempengaruhi *Organizational*

- Citizenship Behavior* yang berarti semakin baik Komitmen Organisasi akan berdampak pada semakin baiknya *Organizational Citizenship Behavior*.
- b. Hasil uji Kepuasan Kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.041 dan lebih besar dari 0,05 dan t hitung (2.083) > t tabel (1.6663) yang berarti bahwa hipotesis Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yang berarti semakin baik Kepuasan Kerja akan berdampak pada semakin baiknya *Organizational Citizenship Behavior*.
- c. Hasil uji Budaya Kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0.000 dan lebih kecil dari 0.05 dan t hitung (4.285) > t tabel (1.6663) yang berarti bahwa hipotesis Budaya Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Budaya Kerja mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yang berarti semakin baik Budaya Kerja akan berdampak pada semakin baiknya *Organizational Citizenship Behavior*.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan Bandung*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Augusty, F, 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk skripsi, Testi dan Diserta ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Alfasari, 2003. *Statika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*. AM YKPN. Yogyakarta. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Azka Ahmad, 2019. *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) PT. POS Indonesia Jogja*. E-Jurnal Manajemen Vol. 6, No. 3, 2019
- Barry, Cushway. 2002. *Hukum Resource Management*. Jakarta: PT. Elex Media.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning

DAFTAR PUSTAKA

- Aprinto Brian dan Fonny Arisandy Jacob. 2013. *Pedoman Lengkap Profesional. SDM Indonesia*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Ardana, K.I., Mujiati N., Utama, M.W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Penerbit PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Brodoastuti, 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. JDEB Vol 13, No 1, Maret 2016
- Chris Rowley & Keith Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts*, Cetakan Kesatu, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Chiang F, dan Birtch. 2011. *The impact of reward climate on service quality orientation and employee attitudes*.

- International Journal of Hospitality Gaol*, CHR. Jimmy L, 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi. Publik dan Bisnis.* Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. 2013. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Darmawan, 2018. *Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 5, 2018: 2508-2537
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen, Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis dan Dsiertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Fini, 2019. *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Puskesmas Jimbaran Bali*. Petra, Vol 2 2019.
- Fitrianasari, Dini; Umar Nimran; dan Hamidah Nayati Utami. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum "Darmayu" di Kabupaten Ponorogo)*. Jurnal. Universitas Brawijaya. <http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/296> (5 Januari 2018).
- Gie, The Liang, 2009. *Pengertian Tata Ruang Kantor*. Yogyakarta: Modern Liberty
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Hasibuan, S.P. Malayu 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Hani T. 2000. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi*
- Hasim, 2019. *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) UD. Tekad Jaya Semarang*. E-Jurnal Manajemen UNDIP, Vol. 3, No. 1, 2019.
- Hidayat, 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior(Ocb) Di Pt. Argamukti Pratama Semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang Jurnal Manajemen, Vol.5, No.1, Mei 2015
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pt X Bandung*. Jurnal Manajemen, Vol.15, No.1, November 2015

- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Organisasi dan Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A.A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya *Offside*.
- Masri Singa rimbun et al. 1987. *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi. Penerbit
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2010, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhayati, Diah; Maria Magdalena Minarsih dan Heru Sri Wulan. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016*
- Nursasonko, Ginanjar Sigit. 2012. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang). *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. 2006. *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*: Sage.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. 2009. Individual and Organizational - Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology, 94(1), 122-141*
- Prasasti, Vivin Tri dan Ahyar Yuniawan. 2017. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Departemen *Spinning* PT. Daya Manunggal Salatiga). *Diponegoro Journal of Management Volume 6, Nomor 1, Tahun 2017, Halaman 1-14* <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr> ISSN (Online): 2337-3792
- Puspita, 2019. *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. E-Jurnal Manajemen Vol. 1, No. 6, 2019
- Rahmayanti, Febriana, dan Dewi. 2014. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ecopsy Vol 1 No 3*
- Rasto, 2015. *Manajemen Perkantoran*, Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*

- Edition 15. New Jersey: Pearson
- Sukmawati *et al.* 2013. *Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediator Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Aplikasi Manajemen, 11 (4): 547-558.*
- Ranupandojo, 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Ke-4. Yogyakarta: Penerbit BPEE.
- Ruliaji, 2019. *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) PT. Harmonika Bandung*. JUIMA, Vol. 7, No. 5, 2019
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Sutrisno, Edy, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Pranada Media Grup.
- Swanburg, R. C. 2000. *Kepemimpinan dan Manajemen untuk Perawat Klinis*. Alih Bahasa Suharyati Samba. EGC. Jakarta.
- Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan kuantitatif, Kualitatif dan R&d*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2012. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sumarsono, S, 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu Ke 2. BPFE Yogyakarta: Yogyakarta.
- Veithzal R. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Warsito, Bambang. 2008. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior, Motivasi dan Kinerja (Survey Pada Karyawan Hotel Berbintang di Kota Malang dan Batu)*. MODERNISASI, V 84 olume 4, Nomor 2, Juni 2008
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business* Edisi I and 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Schwab, Klaus. 2015. *The Global Competitiveness Report 2014–2015*. World Economic Forum.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.