

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

The Influence of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Organizational Citizenship Behavior at the Belawan Main Port Authority Office

Sri Maya Shopa¹⁾*, M. Rajab Lubis¹⁾ & Sjahril Effendy Pasaribu²⁾

1) Program Studi Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Medan Area, Indonesia

2) Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia.

Diterima: 29 Agustus 2021; Direview: 29 Agustus 2021; Disetujui: 28 Oktober 2021

*Corresponding Email: slrimaya12@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi sebanyak 115 dan sampel berjumlah 115 pegawai dengan teknik total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar 5,587 dengan t tabel sebesar 1,981 dan signifikansi $0,000 < 0,025$. Selanjutnya ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar 3,379 dengan t tabel 1,981 dan signifikansi $0,001 < 0,025$. Terakhir secara simultan ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) = 0.947 dengan $p = 0.000 < 0.050$ dengan kontribusi budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior sebesar 94.7%. Hasil tersebut diperkuat dengan hasil uji F dimana nilai F hitung $>$ F Tabel yaitu sebesar sebesar 1001,869 dengan F tabel 3.077 dan signifikansi $0.000 < 0.050$.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Organizational Citizenship Behavior

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and job satisfaction on organizational citizenship behavior. This research method uses quantitative methods. The population is 115 and the sample is 115 employees with total sampling technique. The results showed that there was a significant influence between organizational culture on organizational citizenship behavior seen from the value of t count t table that is equal to 5.587 with t table of 1.981 and significance 0.000 0.025. Furthermore, there is a significant effect between job satisfaction on organizational citizenship behavior seen from the value of t count $>$ t table that is 3.379 with t table 1.981 and significance 0.001 $<$ 0.025. Lastly, simultaneously there is a significant influence of organizational culture and job satisfaction on organizational citizenship behavior seen from the value of the determinant coefficient (R^2) = 0.947 with $p = 0.000 < 0.050$ with the contribution of organizational culture and job satisfaction to organizational citizenship behavior of 94.7%. These results are reinforced by the results of the F test where the calculated F value $>$ F Table is equal to 1001,869 with an F table of 3,077 and a significance of $0.000 < 0.050$

Keywords: Organizational Culture; Job Satisfaction; Organizational Citizenship Behavior

How to Cite: Shopa, S.M. Lubis, R.M. & Pasaribu, S.E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 4 (3): 1552 -1562



PENDAHULUAN

Persaingan dunia industri sudah memasuki angka yang cukup pesat. Setiap organisasi ingin lebih berkembang dan bertahan dalam ketatnya persaingan oleh karena itu dituntut untuk perlu melakukan perubahan demi mempertahankan eksistensi, kelangsungan dan kemajuan organisasi di masa yang akan datang. Untuk mencapai kelangsungan dan kemajuan dari sebuah organisasi tidak terlepas dari pegawai yang berkompeten.

Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa pegawai adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan perusahaan.

Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan memiliki tugas pokok memberikan pelayanan publik kepada pengguna jasa dan masyarakat, sehingga untuk meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan penyelenggaraan kegiatan kepelabuhanan dan angkutan laut di Pelabuhan Belawan. Sebagai perusahaan yang memberikan pelayanan publik, setiap pegawai dituntut untuk berperilaku yang bersifat bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal, dan memberi kontribusi pada keefektifitasan dan keefisienan fungsi organisasi, perilaku tersebut merupakan perilaku Organizational Citizenship Behavior.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan sikap perilaku pegawai yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh perusahaan dalam memberikan pelayanan dengan baik. OCB merupakan perilaku pegawai perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual pegawai. Perilaku OCB merupakan kontribusi di luar tugas pegawai atau pegawai tetapi memberi keuntungan bagi perusahaan dimana pegawai tersebut bekerja. Perilaku OCB penting dilakukan pegawai akan memberikan manfaat bagi organisasi dimana pegawai tersebut berada. Perusahaan berharap kepada pegawainya untuk mampu melakukan tindakan positif meskipun bukan dari tugas yang diberikan, pegawai akan memperoleh keuntungan apabila mampu memberikan kontribusi yang positif (Yustan et al., 2019; Khairuddin, 2020).

Kemampuan pegawai untuk bergabung dalam suatu perusahaan tergantung pada tujuan yang ingin diraih dari organisasi tersebut. Kontribusi pegawai terhadap organisasi akan makin tinggi jika organisasi dapat memberikan hal yang menjadi keinginan pegawai. Kontribusi pegawai untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan. Borman dan Motowidlo (dalam Novliadi, 2006) mengatakan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan "pelumas" dari mesin sosial dalam organisasi. Dengan kata lain, adanya perilaku ini membuat interaksi sosial pada para anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi.

Organisasi memerlukan pegawai untuk menerapkan perilaku OCB seperti membuat pernyataan konstruktif tentang kelompok kerja mereka dan organisasi, membantu pegawai lain dalam timnya, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati peraturan organisasi. OCB dapat mengurangi terjadinya perselisihan dan meningkatkan efisiensi pekerjaan. Dengan demikian, secara tidak langsung perilaku tersebut dapat menumbuhkan hasil yang positif bagi perusahaan, baik untuk tujuan perusahaan itu sendiri maupun untuk kehidupan sosial dalam perusahaan tersebut.

Selain itu, organisasi memerlukan individu yang akan bersedia memberikan upaya lebih daripada yang biasa ditugaskan kepada mereka, dan banyak bukti yang menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasional ini akan lebih unggul daripada organisasi yang tidak memiliki karyawan yang tidak memiliki perilaku kewargaan organisasional. Karena dengan adanya karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasional tinggi, akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut Robbins, (2006) contoh perilaku yang termasuk kelompok OCB adalah membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa menunggu instruksi dari atasan, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja atas kemauan sendiri, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, serta tidak membuang waktu di tempat kerja.

Ada banyak faktor yang membuat pegawai bisa melakukan perilaku Organizational Citizenship Behavior yaitu budaya organisasi. Setiap organisasi memang harus memiliki kerangka dasar yang berlaku sebagai wadah untuk menampung komponen yang paling vital, yaitu manusia yang mempunyai nilai dan norma. Secara implisit berarti adanya pengakuan akan keberadaan nilai-nilai manusiawi dari dalam suatu perusahaan.

Budaya organisasi memungkinkan adanya perubahan dikarenakan adanya penyesuaian dengan keadaan terhadap aturan main yang berlaku. Aturan main tersebut terbentuk secara berbeda-beda yang kemudian bila dirasa memiliki kecocokan untuk dijalankan maka akan diwariskan pada generasi selanjutnya. Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya. Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut.

Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan. Menciptakan keakraban pada anggota organisasi juga menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan kinerja yang baik. Keakraban tersebut tumbuh dari adanya rasa nyaman pada individu ataupun kelompok pada anggota organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2017), budaya organisasi merupakan nilai-nilai, asumsi-asumsi dan norma-norma yang diyakini kebenarannya dipakai sebagai sarana untuk lebih meningkatkan kualitas dari karyawan agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi atau dengan kata lain, budaya adalah sebuah sistem makna bersama. Karena itu, harapan yang dibangun dari sini adalah bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada di tingkatan yang tidak sama dalam organisasi akan memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Berdasarkan hasil penelitian dari (Putra et al., 2018) Perilaku OCB pegawai yang dipengaruhi budaya organisasi akan terlihat dengan secara sukarela membantu karena pegawai yang sering dituntut untuk bekerja sebagai tim, seperti menggantikan rekan yang tidak hadir, atau rekan yang terlambat datang ke kantor. Peran Budaya Organisasi yang mempengaruhi perilaku OCB dinyatakan bahwa Budaya Organisasi sebagai kondisi awal yang utama yang dapat memicu terjadinya OCB pada pegawai sehingga budaya organisasi dapat berperan besar dalam mempengaruhi terciptanya OCB yang baik pada setiap individu.

Syauta et al., (2012) menyatakan jika budaya organisasi yang tercipta bertujuan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Tercapainya tujuan perusahaan dapat terjadi kesesuaian antara nilai-nilai yang ada pada budaya organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh pegawai. Ketika terjadi kecocokan tersebut, budaya organisasi dapat tertanam kuat pada pola pikir bahkan perilaku pegawai dan berfungsi juga sebagai alat preventif bagi perilaku menyimpang seperti korupsi, sabotase, dan lain-lain.

Menurut Habib et al., (2014) jika budaya organisasi selalu berkembang sesuai dengan perubahan-perubahan yang dilakukan perusahaan. Selain itu, Susmiati & Sudarma (2015) menambahkan bahwa budaya organisasi diturunkan antar generasi. Hal tersebut menunjukkan jika budaya organisasi tidaklah kaku dan dapat beradaptasi sesuai dengan kebutuhan dalam

perusahaan. Nilai-nilai dalam budaya dapat bertambah maupun berkurang seiring dengan penyesuaian perusahaan terhadap perubahan yang terjadi.

Selain budaya organisasi faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior, kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan perilaku OCB pada pegawai. Kepuasan kerja pada prinsipnya mengacu pada sikap seseorang, yaitu kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterimanya. Kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang.

Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan melakukan turnover, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja (Robbins, 2012). Pentingnya kajian tentang kepuasan kerja banyak diungkapkan dalam penelitian-penelitian terdahulu, dan dalam penelitian tersebut diungkapkan banyaknya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti isi pekerjaan, otonomi, kejelasan peran, evaluasi kinerja, manajemen, kompensasi, gaji, reward, lingkungan kerja, lingkungan fisik, hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan rekan kerja, promosi dan pelatihan (Sari, 2018; Mora et al., 2020; Supardi, 2021). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, kepuasan akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Rose (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah seberapa besar perasaan positif atau negatif yang diperlihatkan karyawan terhadap pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Lu, et al., 2013).

Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap penyesuaian diri dari berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja adalah perasaan suka atau tidak suka yang muncul dari selisih antara harapan dengan kenyataan baik secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya (Tanujaya, 2014).

Robbins & Coutler (2016) menyatakan bahwa karyawan yang puas akan mampu meningkatkan kepuasan dan kesetiaan pelanggan. Hal ini terjadi karena dalam organisasi jasa, kesetiaan dan ketidaksetiaan pelanggan sangat tergantung pada cara karyawan berhubungan dengan pelanggan. Karyawan yang puas lebih ramah, ceria, responsif yang dihargai pelanggan. Karyawan yang puas memiliki kemungkinan kecil untuk mengundurkan diri, sehingga pelanggan lebih sering menjumpai wajah-wajah akrab dan menerima layanan yang berpengalaman. Ciri-ciri tersebut membangun kepuasan dan kesetiaan pelanggan. Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya.

Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan berusaha melakukan pekerjaannya dengan maksimal, dan bahkan melakukan hal-hal lain di luar tuntutan pekerjaan formal nya yang memberikan dampak positif bagi perusahaan. Semakin pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan semakin tinggi pegawai berperilaku OCB (Maharani, dalam Gita et al., 2019).

Penelitian sebelumnya ditemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan gaji, stres kerja, pemberdayaan, perusahaan dan kebijakan administrasi, prestasi, pertumbuhan pribadi, hubungan dengan orang lain, dan kondisi kerja sama keseluruhan, karena kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi terwujudnya keberhasilan suatu organisasi (Waheed et al., 2011). Karyawan yang terpuaskan menguntungkan bagi organisasi, karena karyawan tersebut lebih termotivasi dan berkomitmen, sehingga kualitas kinerja yang dihasilkan semakin meningkat (Gupta, 2013). Hasil ini memiliki arti jika semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan seperti beban kerja, gaji, promosi, pengawasan serta hubungan dengan rekan kerja maka OCB akan meningkat (Dewi & Suwandana, 2016). Hasil penelitian Rohayati, (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap OCB. Seseorang pegawai dengan tingkat kepuasan tinggi akan menunjukkan sikap atau tingkah laku yang positif terhadap pekerjaan. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja maka akan timbul sikap atau tingkah laku yang negatif yang pada akhirnya menimbulkan frustrasi, berbeda dengan pegawai yang memperoleh kepuasan mereka dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, dan dapat meningkatkan prestasi-prestasi kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti menduga bahwa tingginya perilaku Organizational Citizenship Behavior pada pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan dikarenakan baiknya budaya organisasi dan pegawai merasa puas bekerja di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Oleh karena itu peneliti membuat penelitian dengan judul pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pengaruh kepuasan kerja dan pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

METODE PENELITIAN

Identifikasi variable penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu sebelum pengumpulan data dan analisis data. Dengan melakukan identifikasi variabel akan membantu peneliti dalam menentukan alat pengumpulan data dan analisis data yang akan digunakan. Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut: Variabel terikat adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dan Variabel bebas adalah Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2).

Dalam penelitian ini populasinya adalah 115 pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah 115 pegawai. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *teknik total sampling*. Teknik total sampling merupakan teknik yang digunakan dimana seluruh total populasi dijadikan sampel penelitian. Karena sampel yang besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai sesungguhnya terhadap populasi atau dapat dikatakan semakin kecil pula kesalahan atau penyimpangan terhadap nilai populasi (Arikunto, 2013).

Prosedur dalam penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik metode *total sampling*, yaitu di mana seluruh pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan menjadi sampel penelitian sebanyak 115 pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini, digunakan juga dalam uji coba alat ukur atau disebut *tryout* terpakai. *Tryout* terpakai dilakukan mengingat tidak ditemukan sampel lain yang sesuai dengan karakteristik sampel.

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui instrumen skala. Menurut Azwar (2015) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut sampel psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui tiga macam instrumen skala, yaitu skala pola asuh, gender dan kemandirian.

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat



dipercaya (Azwar, 2015). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpul data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpul data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2015).

Validitas isi menunjukkan sejauh mana *item-item* yang dilihat dari isinya dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas isi alat ukur ditentukan melalui pendapat profesional (*professional judgement*) dalam proses telaah soal sehingga *item-item* yang telah dikembangkan memang mengukur (representatif bagi) apa yang dimaksudkan untuk diukur.

Selain itu analisis validitas yang digunakan adalah dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau yang disebut dengan r-hitung. Kemudian nilai r-hitung dibandingkan dengan nilai r-tabel. Dengan asumsi jika nilai r-hitung > r-tabel, maka aitem valid, tetapi jika nilai r-hitung < r-tabel maka aitem tidak valid atau gugur. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* diperoleh dengan menggunakan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*.

Reliabilitas mengacu pada konsistensi, keajegan, dan kepercayaan alat ukur. Secara empirik tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas (Azwar, 2015). Pada prinsipnya, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila alat tersebut mampu menunjukkan sejauh mana pengukurannya memberi hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Relatif sama berarti tetap ada toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel.

Uji reliabilitas skala penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, dimana tes dikenakan sekali saja pada sekelompok subyek. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien realibilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1 menandakan semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya, koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas yang dimiliki (Azwar, 2015). Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach*.

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, di mana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi (Neuman, 2013). Maksud regresi dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Penelitian ini menggunakan analisis statistik yang dibantu dengan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan adalah analisis regresi berganda. Peneliti menggunakan metode analisis regresi berganda karena metode ini dipandang tepat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Adapun rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat (*dependent*)

X (1,2) : Variabel bebas (*independent*)

a : Nilai konstanta

b (1,2) : Nilai koefisien regresi

Untuk mengetahui arah hubungan antar variabel tersebut beserta angka besaran untuk menunjukkan seberapa besar mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi digunakan apabila peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Dampak dari penggunaan analisis regresi



dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel terikat dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel bebas. Analisis regresi berganda didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal atau satu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Uji coba alat ukur untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur psikologi yang digunakan dalam penelitian. Selanjutnya setelah data didapatkan maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 23 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan hasil analisis penelitian di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar 5,587 dengan t tabel sebesar 1,981 dan signifikansi $0,000 < 0,025$, artinya ada pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

Hasil di atas didukung oleh hasil pengujian hipotesis pada penelitian Ariani, et. al (2017) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap OCB. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi yang meliputi budaya pemberian kesempatan kepada pegawai untuk lebih berperan aktif dalam kegiatan organisasi, konsistensi organisasi dalam menerapkan atiran organisasi, kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perkembangan yang terjadi di masyarakat serta adanya kejelasan arah, tujuan, sasaran dan prosedur kerja akan mampu memunculkan kerelaan para pegawai dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan di luar deskripsi pekerjaan mereka.

Fungsi utama dari budaya organisasi adalah sebagai batas pembeda terhadap lingkungan organisasi maupun kelompok lain dan sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai. Tampak budaya organisasi mampu memberikan dampak positif bagi OCB disuatu perusahaan. Oemar, (2013) menyatakan bahwa semakin positif pegawai dalam menilai budaya organisasi dan semakin terlibat ia dalam organisasi yang ada di instansinya, maka kecenderungan OCB akan meningkat pula.

Atmosfer budaya organisasi yang positif perlu terus dikembangkan, sehingga mampu menumbuhkan kembangkan OCB para pegawai dilingkungan organisasi. Dengan adanya atmosfer budaya organisasi yang kondusif, akan memicu tumbuhnya motivasi pada diri setiap pegawai untuk berkontribusi positif terhadap organisasi (Nadeak, 2016).

Menurut Husniati & Pangestuti (2018) OCB diartikan sebagai kinerja yang mendukung seluruh aspek kehidupan organisasi baik itu secara lingkungan sosial dan juga psikologis, sehingga OCB sangat penting untuk sebuah organisasi, OCB yang baik akan membuat organisasi efektif karena secara tidak langsung bukan hanya memiliki hubungan dengan tugas kinerja karyawan tetapi juga keseluruhan kinerja organisasi. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat OCB yang tinggi adalah perusahaan yang beruntung karena hal itu dapat membuat pencapaian kinerja perusahaan dapat lebih terjamin dan efektif (Sari, 2018; Mora et al., 2020; Supardi, 2021).

Perilaku ini juga memiliki banyak manfaat, yaitu dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen organisasi, menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Titisari 2014).

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.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan hasil analisis penelitian di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar 3,379 dengan t tabel 1,981 dan signifikansi $0,001 < 0,025$, artinya ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

Hasil di atas didukung Penelitian dari Dewi & Suwandana (2016) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB. Hasil ini memiliki arti jika semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan seperti beban kerja, gaji, promosi, pengawasan serta hubungan dengan rekan kerja maka OCB akan meningkat. Seseorang yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal yang lebih diluar tanggung jawab formalnya. Kesediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai OCB.

Berdasarkan hasil penelitian Husodo (2018) terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB adalah 0,493 dan nilai kritis (CR) sebesar 4,16. Hal tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

Penelitian lain dilakukan oleh Gonzales & Garazo (2006) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja dianggap dapat secara positif berhubungan dengan pengembangan OCB. Pada beberapa studi telah membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB.

Secara sederhana dapat dipahami bahwa ketika individu merasa puas terhadap pekerjaannya maka perilaku OCB yang dihasilkan merupakan bentuk penghargaan individu terhadap organisasi tempat individu tersebut bekerja dan telah memberikan rasa puas terhadap individu tersebut (Triwibowo & Arsanti, 2016).

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Dari hasil analisis dengan metode analisis regresi berganda, diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *rganizational citizenship behavior* dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) = 0.947 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya ada pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, semakin baik budaya organisasi dan kepuasan kerja maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Adapun sumbangsih budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 94.7%. Hasil tersebut diperkuat dengan hasil uji F dimana nilai F hitung $> F$ Tabel yaitu sebesar sebesar 1001,869 dengan F tabel 3.077 dan signifikansi $0.000 < 0.050$.

Perilaku OCB penting dilakukan pegawai akan memberikan manfaat bagi organisasi dimana pegawai tersebut berada. Perusahaan berharap kepada pegawainya untuk mampu melakukan tindakan positif meskipun bukan dari tugas yang diberikan, pegawai akan memperoleh keuntungan apabila mampu memberikan kontribusi yang positif.

OCB ditandai dengan usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan berdasarkan kebijaksanaan pegawai yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun. Contoh dari perilaku OCB adalah berinisiatif membantu rekan kerja, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di organisasi, tidak membuang- buang waktu kerja, mengajukan idea tau saran yang berguna, mampu bekerja lebih baik tanpa pengawasan pimpinan dan perilaku ini biasanya ditandai dengan spontanitas serta ketulusan. Ketulusan yang terjadi akibat pegawai memiliki perilaku OCB tidak lepas dari kebiasaan atau nilai-nilai budaya disebuah perusahaan. Nilai-nilai yang dibuat oleh perusaha berhasil membuat pegawai menjadi lebih peka dengan lingkungan sekitar dan memiliki kepuasan tersendiri bagi pegawai yang terlibat di dalam perusahaan tersebut (Husodo, 2018).



Perasaan kepuasan kerja yang positif maupun negatif yang dialami pegawai merupakan masalah yang kompleks, karena berasal dari berbagai hal yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Begitu juga terkait budaya organisasi, budaya yang kondusif pada suatu perusahaan akan membuat pegawai merasa nyaman untuk bekerja, perasaan nyaman tersebut akan membuat pegawai ringan untuk membantu pegawai lainnya. Erkutlu, (2011) menyatakan bahwa budaya organisasi mampu menjelaskan dan memberikan peranan yang penting dalam hubungan antara keadilan organisasi dan OCB dalam suatu organisasi.

SIMPULAN

Ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai t hitung > t tabel yaitu sebesar 5,587 dengan t tabel sebesar 1,981 dan signifikansi $0,000 < 0,025$, artinya ada pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai t hitung > t tabel yaitu sebesar 3,379 dengan t tabel 1,981 dan signifikansi $0,001 < 0,025$, artinya ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

Secara simultan ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) = 0.947 dengan $p = 0.000 < 0.050$, adapun sumbangsih budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 94.7%. Hasil tersebut diperkuat dengan hasil uji F dimana nilai F hitung > F Tabel yaitu sebesar sebesar 1001,869 dengan F tabel 3.077 dan signifikansi $0.000 < 0.050$.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, A. P., Sintaasih, D. K & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Pemediasi Komitmen Afektif Di Sekretariat Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(7), 2665-2696
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dewi, N. L. P. Y. A., & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 5(9).
- Erkutlu, H. (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.
- Gita, P., Charmiati, H. A., Bagus, I., & Surya, K. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. 8(3), 1784-1812.
- Gupta, S. (2013). A Comparative Study of Job Satisfaction in Public and Private sector. *Indian Journal of Ants*, 1 (1), 3-6.
- Habib, S., Aslam, S., Hussain, A., Yasmeeen, S., & Ibrahim, M. (2014). The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employess Commitment and Turn over Intention. *Advances in Economics and Business*, 2(6), 215-222
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husniati, R., & Pangestuti, D. C. (2018). Organizational Citizenship Behavior. (Ocb) Pada Pegawai Upn "Veteran" Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat*, 1(1).
- Husodo, Y. R. P. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Jatim Indo Lestari. *Agora*, 6(1).
- J. Yustan, D. Atrizka, & A.I.D. Putra (2019). *Organizational Citizenship Behavior* Ditinjau dari Komitmen Organisasi pada Guru di Sekolah Swasta Methodist-2 Medan. *Journal of Education, Humaniora and SocialSciences (JEHSS)*. 2 (1): 83 - 92.



- Kelana, L. (2009). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Sinergi*, 11(1), 59-75
- Khairuddin, K. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(3), 554-560. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v2i3.110>
- Kreitner dan Kinicki, (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat
- Lu, Chia-Ju, Yi-Yu Shih & Yi-Lien Chen. (2013). Effects Emotional Labor and Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior: A Case Study on Bussines Hotel Chains. *International Journal of Organizational Innovation*, 5 (4) pp: 165-176.
- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 487-492. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.348>
- Nadeak, B. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dosen Di Universitas Kristen Indonesia (Uki). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 1-10.
- Neuman, W. L. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Edisi 7*. Jakarta: Indeks
- Novliadi, F. (2006). Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Persepsi Dukungan Organisasional. *Psikologia*. Vol. 2. No. 1. Hal 42-50
- Oemar, Y. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(66), 65-76.
- Organ, D. W., Podsakoff, P., & MacKenzie, S.. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications.
- Putra, D. , Susilo, H., & Aini, E. . (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi pada Pegawai Kusuma Agrowisata Divisi Hotel Kota Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(2), 28-36.
- Riadi, E. (2016). *Statistika penelitian, Analisis manual dan IBM SPSS*. CV Andi offset.
- Robbins, P. S. & Coutler, M. (2016), *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S. ., & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohayati, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *Jurnal Study & Management Research STIE STEMBI Bandung Business School*, XI(1), 20-38.
- Rose, V. J. (2010). *Journal of Applined Management and Entrepreneurship: Monetary Motivation, Performance and Job Satisfaction*.
- Sanhaji, A., Budi, E. S., & Suharto. 2016. Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 1(5): 917-926.
- Sari, R. (2018). Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja dan Manajerial Kepala Sekolah serta Dampaknya terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (1): 16-19.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Budaya Organisasional Kinerja Dosen Dimediasi Kepuasan Kerja Pada “ MMTC” Yogyakarta. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(3), 807-813. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i3.407>
- Susmiati & Sudarma. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1), 79-87.
- Syauta, E. A., & Setiawan, M. (2012). The Influence of Organizational Culture , Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention*, 1(1), 69-76.
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis(Organizational citizenship behavior) pada pegawai cleaner (studi pada pegawai cleaner yang menerima gaji tidak sesuai standr ump di PT. Sinergi Integra Services, jakarta). *Psikologi*, 12(2), 67-79.
- Tika, P. (2012). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: Mitra wacana media.

- Triwibowo, W., & Arsanti, T. A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen*, 908-915. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.22>
- Waheed, A. & Horg, T. T. (2011). Herzberg's Motivation – Hygine and Job Satisfaction in The Malaysia Retail Sector : Mediating Effect of Love of Maney. *Asian Academy of Management Journal*. 16(1). 73-94.

