

## PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PERUM BULOG PADANG

Rio Andhika Putra<sup>1)</sup>, Robby Dharma<sup>2)</sup>

1,2 Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Email:

[Robby\\_dharma@upiptk.ac.id](mailto:Robby_dharma@upiptk.ac.id)

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan Perum Bulog Padang. Rancangan penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian dan masalah yang diteliti dan dirumuskan, penelitian yang penulis buat menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data melalui survei dan penyebaran kuesioner sebanyak 50 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian mengidentifikasi bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai Badan Urusan Logistik Kota Padang. Dengan taraf signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perum Bulog Padang. Dengan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ( $0,882 > 0,05$ ). Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perum Bulog Padang. Dengan tingkat alpha yang jauh lebih kecil ( $0,000 < 0,05$ ). Bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perum Bulog Padang. Dengan signifikan kurang dari tingkat alpha ( $0,068 > 0,05$ ). Pengujian Simultan (Uji-F) dapat dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel karena nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel ( $12,335 > 2,92$ ). Nilai F sebesar 2,045 dengan taraf signifikansi 0,000 kurang dari 5%. Kemudian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya dilakukan secara bersama-sama antara Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y).

**Kata Kunci :** Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi OCB

**Abstract.** The purpose of this study was to analyze the effect of organizational commitment, job satisfaction and organizational culture on the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of employees of Perum Bulog Padang. The design of this research is in accordance with the research objectives and the problems being researched and formulated, the research that the author makes using quantitative methods. Methods of collecting data through surveys and distributing questionnaires as many as 102 respondents. The analytical method used is path analysis and hypothesis testing. The results of the study identify that together there is a significant influence between the influence of organizational commitment, job satisfaction, and organizational culture on the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of the employees of the State Logistics Agency, Padang. With a significant level of 0.001 less than 0.05, then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. That there is a positive and insignificant effect between Organizational Commitment to Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Perum Bulog Padang. With a significant level greater than alpha ( $0.882 > 0.05$ ). That there is a positive and significant influence between Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Perum Bulog Padang. With a significantly smaller level of alpha ( $0.000 < 0.05$ ). That there is a positive and insignificant influence between Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Perum Bulog Padang. With a significantly less than alpha level ( $0.068 > 0.05$ ). Simultaneous Testing (F-Test) can be done by comparing the value of Fcount with Ftabel because the value of Fcount is greater than the value of Ftabel ( $12.335 > 2.92$ ). The F value is 2,045 with a significant level of 0.000 less than 5%. Then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, which means this is done jointly between Organizational Commitment (X1), Job Satisfaction (X2), Organizational Culture (X3) and Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y).

**Keywords:** Organizational Commitment, Work Satisfaction, Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior OCB.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah pameran utama dalam setiap perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada aspek manusia menjadi pokok perhatian dari sistem pengendalian manajemen di dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan ada karena sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan. Keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi.

Menurut Organ & lingl (2015) bahwa Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku individu yang bersifat bebas dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, serta secara keseluruhan mendorong efektifitas fungsi organisasi. Perilaku ini melampaui tuntutan formal dari pekerjaannya secara formal. Faktor pertama yang dapat dihubungkan dengan Organizational citizenship behavior (OCB) adalah komitmen organisasi. Faktor kedua yang mempengaruhi Organizational citizenship behavior (OCB) adalah kepuasan kerja, Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi Organizational citizenship behavior (OCB) adalah budaya organisasi

## Tinjauan Pustaka

### Pengertian Organizational citizenship behavior (OCB)

Menurut Priansa (2016) Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan system reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi

Indikator Organizational Citizenship Behaviour (OCB) menurut Moorhead dan Griffin (2015:78) yaitu :

- Sifat menolong.
- Sikap sportif.
- Kesetiaan atau loyalitas.
- Kepatuhan terhadap organisa

### Komitmen Organisasi

Priansa (2016:234) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai

dan tujuan organisasi.

Menurut Robbin (2015:100) dijelaskan beberapa indicator-indikator komitmen organisasi yaitu :

- Komponen afektif.
- Komponen normative.
- Komponen berkelanjutan

### Kepuasan kerja

Menurut Handoko (2015:193) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini Nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

Adapun indicator kepuasan kerja menurut Sutrisno (2016:78) yaitu :

- Perusahaan dan Manajemen
- Kerja
- Bayaran
- Promosi
- Pengakuan
- Kondisi Kerja
- Komitmen Organisasional (X3)

### Budaya Organisasi

Budaya mengacu pada struktur organisasi internal, berakar dari nilai, keyakinan dan asumsi yang dimiliki oleh anggota organisasi. Adanya aspek lingkungan atau iklim dari budaya organisasi maka Pabundu (2015:2) mengatakan budaya adalah seperangkat asumsi penting yang dimiliki bersama anggota masyarakat.

Menurut Robbins (2015) dijelaskan beberapa indicator-indikator budaya organisasi yaitu :

- Inovatif memperhitungkan resiko
- .Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail.
- Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan.
- Agresif dalam bekerja.
- Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan perusahaan perum bulog Padang. Yang menjadi objek penelitian adalah jumlah karyawan perum bulog Padang dengan sampel 50 orang. Desain penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan maka penelitian yang penulis buat

dengan metode kuantitatif. Tujuan utama dari desain penelitian kuantitatif adalah membantu dalam melakukan hubungan antar variable dalam sebuah populasi termasuk menentukan desain penelitian..

**Sampel**

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang, Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk pengambilan data dilakukan dengan random sampling

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan variabel intervening dimana variabel bebasnya meliputi Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) dan OCB (Y).

**Tabel 4.18**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,111	4,069		2,730	,010
KOMITMEN_ORGANISASI_X1	,026	,176	,024	,150	,882
1					
KEPUASAN KERJA_X2	,337	,079	,584	4,284	,000
BUDAYA_ORGANISASI_X3	,186	,098	,287	1,892	,068

Sumber : data primer (diolah)

$$Y = 11,111 + 0,026X1 + 0,337X2 + 0,186X3 + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 11,111 artinya apabila Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi diabaikan maka OCB adalah sebesar 11,111.
2. Koefisien regresi Positif (searah) sebesar 0,026 artinya apabila Komitmen Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi diabaikan maka akan mengakibatkan peningkatan OCB sebesar 0,026.
3. Koefisien regresi Positif (searah) sebesar 0,211 artinya apabila Kepuasan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi diabaikan maka akan mengakibatkan peningkatan OCB sebesar 0,211.

4. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,337 artinya apabila Budaya Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja diabaikan maka akan mengakibatkan peningkatan OCB sebesar 0,186.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplementasikan hal-hal sebagai berikut :

1. Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) terhadap OCB (Y)

Dari tabel 4.20 diatas terlihat t-hitung 0,150 dan t-tabel 1,697 dimana t- hitung lebih kecil dari t-tabel (0,150 < 1,697) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha (0,882 > 0,05) maka dapat diperoleh H0 diterima Ha ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap OCB (Y)

Dari tabel 4.20 diatas terlihat t-hitung 4,282 dan t-tabel 1,697 dimana t- hitung lebih besar dari t-tabel (4,282 > 1,678) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha (0,000 < 0,05) maka dapat diperoleh H0 ditolak Ha diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap OCB (Y)

Dari tabel 4.20 diatas terlihat t-hitung 1,892 dan t-tabel 1,697 dimana t- hitung lebih besar dari t-tabel (1,892 > 1,697) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha (0,068 > 0,05) maka dapat diperoleh H0 diterima Ha ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB.

4. Secara bersama-sama Pengaruh Komitmen Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap OCB (Y)

Dari tabel 4.20 diatas terlihat t-hitung 2,730 dan t-tabel 1,697 dimana t- hitung lebih besar dari t-tabel (2,730 > 1,697) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha (0,010 < 0,05) maka dapat diperoleh H0 ditolak Ha diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya

Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB.

### Kesimpulan

1. Bahwa Secara Bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) karyawan Perusahaan Perum Bulog Padang. Dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Perusahaan Perum Bulog Padang. Dengan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ( $0,882 > 0,05$ ).
3. Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Perusahaan Perum Bulog Padang. Dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ).
4. Bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Perusahaan Perum Bulog Padang. Dengan tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ( $0,068 > 0,05$ ).
5. Dapat dilakukan Pengujian Simultan (Uji F) dengan cara membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel karena nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel ( $12,335 > 2,92$ ). Nilai  $F_{2,045}$  dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Y).

### Daftar Pustaka

Algifari. 2015. Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi. BPFE UGM, Yogyakarta.  
Andriani, Gita et al. 2015, Organizational Citizenship Behaviour dan Kepuasan

Kerja pada Karyawan.  
Arikunto, Suharsimi. 2015. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.  
Dyah, Dkk. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) PT. Alsa Simpang Lima Semarang.  
Erwin. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Medik Rumah Sakit Fathma Medika Gresik.  
Gita, Dkk. 2015. Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya.  
Hidayat, Arif. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour.  
Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.  
Handoko, T Hani. 2015. Manajemen nalia & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE- Yogyakarta  
Hasibuan, S. P. Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara. SS  
Indah. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi dan kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour Karyawan PT. TAW Area Jakarta Barat.  
Leonard, Dkk. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour melalui Kepuasan Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Daerah Operasi 9 Jember.  
Meilina, Restin. 2016. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan BRI Kediri.  
Moorhead dan Griffin. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba empat.  
Nurchahyo, R. Jati. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Perawat RSD Panembahan Sanopati Bantul.  
Pabundu. 2015. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Bumi

