

PENGARUH KOMITMEN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Pratama Kholil Deskriyanto¹, Ratnaningrum²

¹STIE STEKOM

Jl. Diponegoro No.69, Dusun I, Wirogunan, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, e-mail: pratamakholid@gmail.com

²STIE STEKOM

Jl. Diponegoro No.69, Dusun I, Wirogunan, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, e-mail:

ratnaningrumsolo@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 28 March 2021

Received in revised form 21 April 2021

Accepted 10 May 2021

Available online 2 May 2021

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of organizational commitment, job satisfaction and organizational culture on Organizational Citizenship Behavior. The sampling technique uses purposive sampling. The population of this research is the employees of CV. Indonesia Live Sragen with the number of respondents as many as 50. Data analysis using multivariate regression. The results show that organizational commitment and organizational culture have positive effect on the Organizational Citizenship Behavior, whereas the Job Satisfaction variable has no effect on the Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: organizational commitment, jobsatisfaction, organizational culture, organizational citizenship behavior.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Indonesia Live Sragen dengan jumlah responden sebanyak 50. Analisis data menggunakan regresi multivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior, sedangkan variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Kata Kunci: komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, perilaku kewargan organisasi.

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang terjadi di Indonesia, memunculkan banyak perubahan dan persaingan antara perusahaan multinasional yang melayani dalam sektor dalam negeri maupun luar negeri. Pengelolaan sumber daya manusia sangat berpengaruh untuk kemajuan suatu perusahaan tanpa mengabaikan fungsi sumber daya lain (Amrita, Sutaryadi, & Ninghardjanti, 2012). Oleh karena itu, tentunya perusahaan mengharapkan karyawan yang dimiliki mempunyai potensi dan produktifitas untuk menjalankan roda perusahaan.

Salah satu jenis perusahaan yang membutuhkan karyawan dengan tingkat produktivitas tinggi adalah perusahaan tekstil. Industri tekstil dan pakaian jadi menunjukkan kinerja yang gemilang sepanjang tahun 2019 dengan mencatatkan pertumbuhan sebesar 15,35%. Sebagai salah satu sektor padat karya, sektor tersebut telah menyerap tenaga kerja sebanyak 3,73 juta orang.

Menjadi Sumber daya manusia yang berkualitas di suatu perusahaan dapat dilakukan karyawan dengan menyelesaikan deskripsi tugas (*in-role*) dengan penuh tanggung jawab sebagai bentuk keikutsertaan mereka dalam keberlangsungan perusahaan. Katz (dalam Robert & Hogan, R. (2002) menekankan bahwa perilaku

– perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada diluar persyaratan formal sangat penting bagi berfungsinya organisasi. Perilaku tambahan diluar diskripsi pekerjaan dalam organisasi sering disebut sebagai perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau *Organizational citizenship behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu aturan tidak resmi yang bersifat sukarela. Dengan adanya OCB diharapkan karyawan pada organisasi dapat lebih menyatu dengan lingkungan kerjanya. Perilaku OCB dapat berupa perilaku menolong rekan kerja yang sedang kerepotan dalam pekerjaannya, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu rekan sejawat yang pekerjaannya overload, membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat tidak masuk, tepat waktu setiap hari tidak peduli saat musim hujan atau permasalahan pribadi, serta membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta.

Banyaknya perusahaan yang mulai membuka usaha dibidang yang sama membuat jumlah pesaing antar perusahaan semakin banyak. Keunggulan bersaing dapat tercapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten dan memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Menurut Nawab & Komal (2011), komitmen organisasional didefinisikan sebagai afiliasi dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan yang secara umum terdiri dari tiga dimensi yaitu komitmen bersinambung, afektif, dan normatif.

Kepuasan kerja adalah energi positif atau perasaan senang, sebagai hasil dari penilaian seorang karyawan terhadap faktor pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerjanya. Luthans (2006) menjelaskan kepuasan kerja adalah nilai dari kesehatan dan keefektifan organisasi secara keseluruhan. Adapun kepuasan kerja dapat digambarkan dengan kepuasan karyawan pada pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja (Luthans, 2006). Karyawan yang puas akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu karyawan menjadi bangga melebihi tuntutan tugas karena mereka ingin membalas pengalaman positif mereka (Robbins, 2003). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing masing individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (As'ad, 2004). Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. *Organizational citizenship behavior* akan ditunjukkan karyawan bila mereka merasa organisasi telah memberikan apa yang mereka harapkan selama ini, dengan kata lain karyawan puas dengan pekerjaannya karena mereka telah mendapatkan pengalaman positif.

Organisasi harus menciptakan budaya kerja yang kondusif sehingga para karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Terciptanya suasana yang positif akan berdampak pada kelancaran dalam pelaksanaan kerja. Luthans (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik akan menambahkan nilai positif bagi kelancaran kinerja organisasi. Efektifitas dan efisiensi sering dikaitkan dengan kelancaran kerja pelaku organisasi dalam menjalankan tugas. Berdasarkan beberapa penjelasan diatas bisa digaris bawahi, bahwa konsep budaya organisasi adalah sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu budaya organisasi juga dapat mempengaruhi perubahan perilaku OCB pada karyawan di suatu perusahaan .

Hal ini sebagaimana kasus yang terjadi pada perusahaan indonesia yang bekerja sama dengan perusahaan luar negri. Gabungnya perusahaan indonesia dengan perusahaan luar negri menjadikan perubahan yang begitu besar. Perubahan yang terjadi ditandai dengan rasa stres yang dialami pada karyawan ekspatriat pemberi pekerjaan maupun karyawan lokal pelaksana pekerjaannya. Kebiasaan karyawan lokal yang cenderung buruk, yang dilakukan berulang-ulang dan sulit diubah atau diperbaiki, membuat para ekspatriat senewen, marah dan stres. Kebiasaan buruk itu yaitu sering datang terlambat ke tempat kurang mengetahui atau memperhatikan skop pekerjaannya (scope of work kurang rasa memiliki (sense of belonging), kerjasama tim (teamwork) yang kurang baik, asyik dengan pekerjaan sendiri, kurang melihat kaitan/pengaruh dengan pekerjaan orang lain, keasyikan dengan gadget (HP, Ipad, Laptop, dll) untuk urusan pribadi saat jam kerja, lebih banyak 'bermain' untuk menghibur diri ketimbang 'belajar' untuk meningkatkan pengetahuan/ketrampilan, jiwa kepemimpinan (leadership) yang kurang, kurang disiplin dan bertanggung jawab dalam (waktu) bekerja.

Beberapa peneliti telah menemukan bahwa komitmen organisasi adalah premis untuk kewarganegaraan organisasi (Williams et al., 2002). Beberapa penelitian telah menemukan bahwa karyawan dengan tingkat organisasi yang tinggi komitmen cenderung memiliki tingkat OCB yang tinggi (Williams et al., 1988). Selain itu, Posdakoff & MacKenzie (1994) menyatakan bahwa kepuasan karyawan dan komitmen organisasi adalah faktor penting yang mengarah pada perilaku organisasi kewarganegaraan. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo, Yuniarsih, Ahman (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

CV. Indonesia Live Sragen adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *sewing* atau Penjahitan, berdiri sejak tahun 2010. Dalam kegiatan produksinya, CV. Indonesia Live Sragen memproduksi berbagai jenis pakaian jadi seperti kemeja, pakaian sekolah, kaos olahraga, dan lain – lain . Karyawan di bagian *sewing* rentan terjadi masalah antar karyawan dikarenakan sifat pekerjaan bersifat fisik, dengan beban kerja sedemikian rupa yang memungkinkan terjadi masalah yang akan mengurangi kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditargetkan. Dalam situasi demikian sangat dibutuhkan sikap kooperatif dan saling membantu secara sukarela di luar tugas dan tanggungjawabnya atau *organizational Citizenship Behaviour*. Dengan adanya komitmen, kepuasan dan budaya organisasi yang baik diharapkan dapat mendukung terciptanya *organizational Citizenship Behaviour* pada CV Indonesia Live Sragen.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) pertama kali diperkenalkan oleh Organ et al tahun 1988. adalah sebuah tipe spesial dari kebiasaan kerja yang mendefinisikan sebagai perilaku individu yang sangat menguntungkan untuk organisasi dan merupakan kebebasan memilih, secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal. Menurut Robbins dan Judge (2008) yang mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Williams dan Anderson (1991) membagi *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam dua kategori yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB)-O dan *Organizational citizenship behavior* (OCB)-I. OCBO adalah perilaku-perilaku yang memberikan manfaat bagi organisasi pada umumnya, misalnya kehadiran ditempat kerja melebihi norma yang berlaku dan mentaati aturan-aturan informal untuk menjaga ketertiban. Sedangkan OCBI adalah perilaku-perilaku yang secara langsung memberikan manfaat bagi individu lain dan secara tidak langsung memberikan kontribusi bagi organisasi, misalnya membantu rekannya yang tidak masuk kerja dan mempunyai perhatian personal terhadap karyawan lain. Kedua bentuk perilaku tersebut akan meningkatkan fungsi keorganisasian dan berjalan melebihi deskripsi kerjanya yang resmi.

Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan. Komitmen karyawan yang besar akan lebih sering berbicara secara positif tentang perusahaannya, membantu individu lain dan jauh melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka, selain itu karyawan melakukan pekerjaan dilandasi keinginan sendiri atau tanpa paksaan. Sejumlah penelitian telah menemukan bahwa bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Bodroastuti & Rulijaji, 2016; Hidayat & Kusumawati, 2014; Dyah et al. 2013). Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap OCB (Sengkey et al, 2018). Dengan demikian peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*

2.2. Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*

Beberapa penelitian dalam keperilakuan telah menjelaskan keterkaitan antara kepuasan kerja dan OCB. Dapat kita pahami bahwa dengan kepuasan kerja yang dimiliki, maka karyawan bersedia melakukan tanggung jawabnya bahkan melebihi dari standar yang semestinya mereka kerjakan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan mendorong karyawan untuk mau bekerja secara maksimal, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugas dan tanggungjawabnya. Kesiediaan melakukan extra role inilah yang disebut sebagai OCB. Sejumlah penelitian terdahulu membuktikan adanya kaitan antara kepuasan kerja dengan OCB.

Wibowo (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Selanjutnya Jika karyawan sudah memiliki kepuasan kerja dalam dirinya, baik itu puas terhadap gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri maka hal tersebut akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*

2.3. Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*

Karyawan yang diberikan motivasi untuk berkreaitivitas dalam bekerja dan memahami apa yang menjadi harapan dari organisasi akan cenderung lebih sering untuk melakukan OCB. Budaya organisasi dalam sebuah perusahaan tentunya berbeda – beda tetapi budaya tersebutlah yang dapat membentuk karyawan agar mereka berada dalam satu visi dan misi perusahaan demi memajukan perusahaan. Penelitian Darmawan & Satrya (2018) membuktikan bahwa semakin kuat budaya organisasional didalam perusahaan, maka tingkat OCB pada karyawan akan meningkat.

H₃ : Budaya Organisasi berpengaruh positif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

2.4. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* .

Budaya Organisasi yang diterapkan oleh karyawan yang dituntut untuk menciptakan lingkungan yang stabil, karyawan yang memperoleh manfaat atas pekerjaannya salah satunya yaitu menambah pengalaman, dan dengan Budaya Organisasi karyawan tersebut menjadi pribadi yang lebih baik, sehingga perilaku OCB karyawan menjadi tinggi. Berdasarkan penelitian Hidayat & Kusumawati (2014), Idris, Hakim, Yusuf (2019) menunjukkan bahwa Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), sedangkan Putra, Susilo, & Aini (2018) menemukan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB .

H4: Komitmen organisasi, kepuasan kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

3. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CV. Indonesia Live Sragen sebanyak 170 Orang. Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive Sampling*. Kriteria responden yang menjadi sampel yaitu karyawan bagian produksi yaitu bagian jahit CV Indonesia Live Sragen. Sampel yang diperoleh sebanyak 50 karyawan.

3.1. Instrumen Penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner melalui pertanyaan tertutup, yaitu dengan mengajukan pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang dibuat dengan menggunakan skala likert 1 s/d 5 untuk memperoleh data dan diberi skor atau nilai, untuk kategori pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Kuesioner diadopsi dari penelitian terdahulu yang telah mengembangkan berdasarkan indikator pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Variabel dan indikator

No	Variabel	Indikator
1	Komitmen Organisasi (Allen dan Meyer, 2000)	Komitmen yang berkelanjutan Kesamaan Tujuan Organisasi Kesamaan Nilai – Nilai Organisasi Komitmen Afektif
2	Kepuasan Kerja (Suparno, 2015)	Kepuasan Pada Gaji Kepuasan Terhadap Pekerjaan Kepuasan Pada Perilaku Rekan Kerja Kepuasan Terhadap Atasan
3	Budaya Organisasi (Robbins, 2003)	Inovasi dan Pengambilan Resiko Perhatian terhadap detail Orientasi Hasil Orientasi Individu Orientasi Terhadap Tim Agresivitas Stabilitas
4	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Schnake & Dumler, 2003)	Tindakan sukarela Kebajikan sipil Kesadaran Sopan santun Sikap toleransi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner disebar kepada responden selama 1 Bulan mulai tgl 3 Agustus s.d 29 Agustus 2020. Responden adalah Karyawan Jahit pada CV. Indonesia Live Sragen. Pada Penelitian ini penulis menggunakan responden sebanyak 50 orang, yang diambil 30% dari total karyawan sebanyak 170 orang. Pengurangan Jumlah responden yang diteiti dikarena kondisi pabrik yang telah memulangkan Seluruh karyawannya dikarenakan Kondisi pandemi Covid-19 dan diberhentikan pesanan barang ekspor. Peneliti menyebar kuisisioner online

Pengaruh Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. (Pratama Kholil Deskriyanto)

sebanyak 50 orang dengan hasil kembali 100% dikarenakan dihubungi secara langsung melalui WA dengan syarat diberikan pulsa setelah mengisi form online. jadi kuesioner 100% semua dapat diolah dengan baik.

Responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin Pria dan Wanita. Jumlah pengisi responden Pria ada 5 orang dan 40 Wanita, sisa jumlah 5 orang tidak mengisi nama dan jenis kelamin pada responden. Hampir semua responden yang mengisi adalah Lulusan SMA dan usia rentang data 20 – 40 Tahun. Responden yang telah mengisi ini rata – rata hampir telah bekerja lebih dari 1 tahun.

4.1. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	Item	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Komitmen_org	9	19	45	33,18	5,685
Kepuasan_Kerja	13	37	58	48,60	4,957
Budaya_Org	15	34	75	55,16	11,007
OCB_Karyawan	12	25	60	46,62	7,529

Sumber : Data Primer yang diolah, September 2020

Hasil pengujian statistik deskriptif terhadap seluruh variabel disajikan dalam Tabel 2. Berdasarkan tabel tersebut, semua variabel mempunyai penyebaran nilai yang merata oleh karena nilai mean lebih besar daripada nilai standar deviasi berturut-turut sebagai berikut. Variabel OCB, nilai mean 46,62, serta nilai standar deviasi sebesar 7,529. Variabel Komitmen organisasi nilai mean sebesar 33,18, dengan nilai standar deviasi sebesar 5,685. Variabel Kepuasan Kerja nilai mean sebesar 48,60, serta nilai standar deviasi sebesar 4,957. Variabel Budaya Organisasi nilai mean sebesar 55,16, serta nilai standar deviasi sebesar 11,007.

4.2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji tingkat ketepatan (kesahihan) instrumen dalam mengukur variabel Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* mengenai butir item yang dinyatakan valid dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, jika r hitung $>$ r tabel, maka butir item tersebut dinyatakan valid. Dari hasil uji validitas dapat dilihat seperti pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	r hitung	r tabel	validitas
Komitmen Organisasi			
Komitmen_Berkelanjutan.1	0,695	0,278	Valid
Komitmen_Berkelanjutan.2	0,781	0,278	Valid
Kesamaan_Tujuan_Org.1	0,771	0,278	Valid
Kesamaan_Tujuan_Org.2	0,764	0,278	Valid
Kesamaan_Nilai_org.1	0,726	0,278	Valid
Kesamaan_Nilai_org.2	0,566	0,278	Valid
Komitmen_Afektif.1	0,792	0,278	Valid
Komitmen_Afektif.2	0,743	0,278	Valid
Komitmen_Afektif.3	0,667	0,278	Valid
Kepuasan Kerja			
Kepuasan_Gaji.1	0,346	0,278	Valid
Kepuasan_Gaji.2	0,308	0,278	Valid
Kepuasan_Gaji.3	0,350	0,278	Valid
Kepuasan_Pekerjaan.1	0,564	0,278	Valid
Kepuasan_Pekerjaan.2	0,706	0,278	Valid
Kepuasan_Pekerjaan.3	0,576	0,278	Valid
Kepuasan_Per_Rekan krj.1	0,702	0,278	Valid
Kepuasan_Per_Rekan krj.2	0,710	0,278	Valid
Kepuasan_Per_Rekan krj.3	0,521	0,278	Valid

Kepuasan_Per_Rekan krj.4	0,799	0,278	Valid
Kepuasan_thdp_Aatasan.1	0,746	0,278	Valid
Kepuasan_thdp_Aatasan.2	0,777	0,278	Valid
Kepuasan_thdp_Aatasan.3	0,666	0,278	Valid
Budaya Organisasi			
Inov dan Peng_Resiko.1	0,807	0,278	Valid
Inov dan Peng_Resiko.2	0,833	0,278	Valid
Perhatian_thdp_detail.1	0,848	0,278	Valid
Perhatian_thdp_detail.2	0,850	0,278	Valid
Perhatian_thdp_detail.3	0,797	0,278	Valid
Orientasi_Hasil.1	0,717	0,278	Valid
Orientasi_Hasil.2	0,681	0,278	Valid
Orientasi_Individu.1	0,715	0,278	Valid
Orientasi_Individu.2	0,857	0,278	Valid
Orientasi_Individu.3	0,768	0,278	Valid
Orientasi_Trhdp_Tim.1	0,630	0,278	Valid
Agresivitas.1	0,661	0,278	Valid
Agresivitas.2	0,794	0,278	Valid
Stabilitas.1	0,729	0,278	Valid
Stabilitas.2	0,832	0,278	Valid
Organizational Citinzenship Behavioural			
Tind_Sukarela.1	0,775	0,278	Valid
Tind_Sukarela.2	0,818	0,278	Valid
Tind_Sukarela.3	0,852	0,278	Valid
Kebajikan sipil.1	0,869	0,278	Valid
Kebajikan sipil.2	0,725	0,278	Valid
Kesadaran.1	0,827	0,278	Valid
Kesadaran.2	0,754	0,278	Valid
Kesadaran.3	0,663	0,278	Valid
Sopan_Santun.1	0,731	0,278	Valid
Sopan_Santun.2	0,758	0,278	Valid
Sikap_Toleransi.1	0,866	0,278	Valid
Sikap_Toleransi.2	0,665	0,278	Valid

Uji reliabilitas menunjukkan adanya konsistensi item pertanyaan pada setiap variabel. Hasil uji reliabilitas pada tabel 4 di bawah ini menunjukkan nilai *cronbach alpha* > 0.6, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel yang diukur memiliki konsistensi item pertanyaan yang baik.

Tabel 4 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of item	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,882	9	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,859	13	Reliabel
Budaya Organisasi	0,951	15	Reliabel
Organizational Citinzenship Behavioural	0,939	12	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, September 2020

4.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menguji pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* Karyawan di CV. Indonesia Live Sragen, dengan hasil tersaji pada tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
Konstanta	11,874	5,203		2,282	,027
Komitmen Organisasi	,517	,137	,391	3,788	,000
Kepuasan Kerja	-,081	,102	-,054	-,800	,428
Budaya Organisasi	,390	,070	,571	5,610	,000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Hasil uji hipotesis pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan bahwa nilai nilai t hitung > t tabel yaitu (3,788 > 2,012) dan nilai signifikansi (p-value) < 0,05 yaitu (0,000 < 0,05), berarti Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan di CV. Indonesia Live Sragen. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Untuk itu dalam rangka meningkatkan OCB perlu adanya perhatian perusahaan terhadap hal – hal yang dapat membangkitkan OCB Karyawan dengan memberikan kepercayaan, dan kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja.

Hasil uji hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan nilai t hitung < t tabel yaitu (-0,800 > 2,012) dan nilai signifikansi (p-value) > 0,05 yaitu (0,428 < 0,05), berarti Ho diterima dan Ha ditolak, artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan di CV. Indonesia Live Sragen.

Hasil uji hipotesis budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan dapat diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel yaitu (5,610 > 2,012) dan nilai signifikansi (p-value) < 0,05 yaitu (0,000 < 0,05), berarti Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan. Hal ini berarti adanya budaya organisasi yang kuat dimana budaya tersebut berorientasi pada terselesaikannya tugas (orientasi tugas) akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*. Budaya organisasi berfungsi untuk mengatasi permasalahan anggota – anggotanya dalam hal beradaptasi dengan lingkungan eksternalnya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperkuat pemahaman anggota organisasi, kemampuan untuk merealisasi terhadap misi, strategi, tujuan, cara, ukuran dan evaluasi.

Hasil uji hipotesis secara simultan pengaruh Komitmen organisasi, Kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di CV. Indonesia Live Sragen dengan uji F dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu (63,063 > 2,79) dan nilai signifikansi (p-value) < 0,05 yaitu (0,000 < 0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) dapat diketahui bahwa nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,792. Maka dapat diartikan bahwa proporsi pengaruh variabel independen yang terdiri dari Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan di CV. Indonesia Live Sragen sebesar 79,2% sedangkan sisanya sebesar 20,8% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Organizational Citizenship Behavior merupakan aturan tidak resmi yang bersifat sukarela. Dengan adanya OCB diharapkan karyawan pada organisasi dapat lebih menyatu dengan lingkungannya. sehingga para karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. *Organizational citizenship behavior* akan ditunjukkan karyawan bila mereka merasa organisasi telah memberikan apa yang mereka harapkan selama ini. Selain itu komitmen organisasional atau afiliasi dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan tentunya mendorong perilaku OCB tersebut. Dari sisi perusahaan, organisasi harus turut menciptakan budaya kerja yang kondusif sehingga para karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi berpengaruh Positif, sedangkan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan CV.Indonesia Live Sragen.

Keterbatasan penelitian ini adalah sampel penelitian ini kurang homogen yaitu dengan tidak mempertimbangkan status kerja karyawan, apakah karyawan itu karyawan tetap atau karyawan kontrak. Perbedaan status tersebut cenderung membawa pada tingkat kepuasan yang berbeda, disamping itu rasa tanggungjawab yang berbeda pula. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya mengontrol status kerja karyawan.

Mengingat Komitmen organisasi mempunyai nilai koefisien regresi paling Tinggi, maka dalam upaya meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan perlu meningkatkan beberapa hal diantaranya, Komitmen yang berkelanjutan, kesamaan tujuan organisasi, kesamaan nilai – nilai organisasi dan komitmen afektif. Untuk mewujudkan komitmen yang berkelanjutan, maka perusahaan dapat memberikan apresiasi untuk karyawan yang sudah bekerja lama

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Gibson, J.L, J.M., & Meyer Donnelly. Organizations: Structure, Process, Behavior. Bussiness Publication, Inc. Dallas, 2000.
- Amrita, D., Sutaryadi, S., & Ninghardjanti, P. (2012). Pembagian kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Pendidikan Administrasi Perkantoran, 1(1).
- Prasetyo, Arif Partono, Tjutju Yuniarsih, Eeng Ahman. 2017. Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior in State-owned Banking. School of Economic & Business Telkom University. Vol.05 32-38
- As'ad, M. 1991. Psikologi Industri. Edisi Keempat. Liberty. Yogyakarta
- As'ad, Mohamad. 2004. Psikologi Industri. Liberty: Yogyakarta.
- Bodroastuti, T., & Rulijaji, A. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 2016. 13(1).
- Darmawan, K. A., & Satrya, I. G. B. H. Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasional terhadap Ocb Karyawan pada Taman Wana Villa And Spa di Melaya, Jembrana. *E-Jurnal Manajemen*, 7(5), 2018, pp.2508-2537.
- Dyah, P.R., Rusdarti, dan Suparjo. 2013. Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal ilmiah dinamika ekonomi dan bisnis* 1(1), 2013, pp. 69-88.
- Hidayat, A. H., & Kusumawati, R. K. Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Argamukti Pratama Semarang. AKSES: *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(18), 2014
- Idris, A. A. A., Hakim, A., & Yusuf, Y. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 3(2), 104-113.
- Karrash, A. Antecedents and consequences of organizational commitment, *Military Psychology*, Vol. 15, No. 3, 2003, pp. 225-236
- Luthans, Fred. (2006) Perilaku Organisasi, Edisi sepuluh, Yokyakarta : Andi
- Nawab, S. and Komal K. Influence of employee compensation on organizational commitment and job satisfaction: a case study of educational sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8), 2011, 25-32.
- Posdakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of marketing research*, 31(3), 1994, pp.351-363.
- Pradana, O. A. Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 2014
- Putra, D. S., Susilo, H., & Aini, E. K. Pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.(studi pada karyawan Kusuma Agrowisata Divisi Hotel Kota Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(2), 2018, 28-36.
- Robbins, Stephen P. 2003. Organizational Behaviour Tenth Edition. San Diego: Prentice hall
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Robert, B. W., & Hogan, R. (2002). Personality psychology in the workplace. Washington, DC: American Psychological Association

- Schnake, M. E., & Dumler, M. P. Levels of measurement and analysis issues in organizational citizenship behaviour research. *Journal of occupational and organizational psychology*, 76(3), 2003, pp. 283-301.
- Sengkey, Y. M., Tewel, B., & Lintong, D. C. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4). 2018
- Smith, C. A. O. D. W. N. J. P., Organ, D. W., & Near, J. P. . Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of applied psychology*, 68(4), 1983. 653.
- Suparno, E. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pe). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wibowo, H. A. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan BPAD DIY. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). 2015. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UNY.
- Williams, L. J. (1988), "Affective and non affective components of job satisfaction and organizational citizenship and–role behaviors", PHD Thesis, Indiana University, Bloomington, IN.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17(3), 1991, 601-617.
- Williams, S., Pitre, R., and Zainuba, M. "Justice and organizational citizenship behavior intentions: Fair reward versus treatment", *The Journal of Social Psychology*, Vol. 142, No. 1, 2002, pp. 33-44.