

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***  
**(Study Pada PT.POS Indonesia Kabupaten Purworejo)**

Andi Setyobudi  
([andisetyo1996@gmail.com](mailto:andisetyo1996@gmail.com))

Dr. Dwi Irawati, S.E., M.si.

Fitri Rahmawati, S.E., M.M.

Universitas Muhammadiyah Purworejo

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi baik secara parsial ataupun simultan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini dilakukan di PT. POS Indonesia Kabupaten Purworejo. Berkaitan dengan sumberdaya manusia permasalahan yang dihadapi adalah bagaimana cara memperkuat *organizational citizenship behavior* dalam diri karyawan. Berkaitan dengan hal ini, *organizational citizenship behavior* yang kuat dapat terjadi karena budaya organisasi yaitu, *involvement, consistency, adaptability* dan *mission*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. POS Indonesia Kabupaten Purworejo sejumlah 72 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak jumlah populasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Kuesioner telah diuji coba dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi, *involvement, consistency, adaptability, dan mission* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

**Kata Kunci:** *Organizational Citizenship Behavior, Involvement, Consistency, Adaptability, dan Mission.*

**A. PENDAHULUAN**

Tercapainya tujuan organisasi tidak lepas dari peran sumber daya manusianya, untuk itu perusahaan membutuhkan perilaku karyawan yang melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Perilaku tersebut merupakan perilaku *extra-role* yaitu kontribusi peran ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan dari perusahaan. Tingkat kesediaan peran ekstra inilah yang disebut *organizational citizenship behavior* (OCB).

Wirawan (2014:722) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku sukarela di tempat kerja yang dilaksanakan oleh pegawai secara bebas yang diluar persyaratan pekerjaan seseorang dan ketentuan organisasi sehingga tidak ada dalam sistem imbalan organisasi. Selain itu, pendapat lain yang dikemukakan oleh Muhdar (2015:92) bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku anggota organisasi yang bisa meningkatkan fungsi atau efektifitas organisasi melalui kontribusinya terhadap pengembangan *social capital* di dalam organisasi. Oleh karena itu dengan kata lain OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung diakui oleh *system reward* formal.

Menurut Titisari (2014:15) bahwa meningkatnya perilaku OCB dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan antara lain budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai kondisi awal yang dapat memicu terjadinya OCB pada karyawan, sehingga budaya organisasi dapat berperan besar dalam mempengaruhi terciptanya OCB yang baik pada setiap individu. Menurut Schein dalam Herminingsih (2014:3) budaya organisasi merupakan suatu pola asumsi dasar yang dianut bersama oleh sekelompok orang yang sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Budaya organisasi yang tercipta dengan baik dan pemahaman budaya organisasi karyawan juga tinggi maka perilaku OCB akan tercipta dengan baik pula (Ariani, dkk., 2017). Hal tersebut didukung oleh pernyataan Titisari (2014:45) yaitu semakin baik budaya organisasi maka akan semakin tinggi OCB karyawan. *Organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh pegawai berkembang seiring dengan proses sosialisasi dan nilai-nilai yang ada pada organisasi, ketika nilai itu memiliki makna yang kuat maka *organizational citizenship behavior* akan muncul dalam diri karyawan, hal ini secara tidak langsung berpengaruh kepada kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan (Ahmadi, 2010).

PT. POS Indonesia (Persero) merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak dibidang layanan pos. Adapun PT. POS Indonesia Kabupaten Purworejo juga merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa, yakni sebagai badan usaha yang melaksanakan pelayanan untuk kepentingan masyarakat luas. Akan tetapi tidak dapat dipungkiri lagi bahwa dengan semakin meningkatnya persaingan usaha dan perkembangan teknologi informasi telah menjadi tantangan tersendiri dalam pelayanan pengiriman pada jangkauan yang luas terutama bagi PT. POS Indonesia Kabupaten Purworejo.

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam perusahaan karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi secara hierarki mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota perusahaan, dan budaya organisasi yang kuat mengindikasikan tingginya loyalitas karyawan terhadap organisasi, sehingga dapat mengarahkan pada perilaku OCB. Budaya organisasi terdiri dari empat aspek yaitu, *involvement, consistency, adaptability, dan mission*. *Involvement* (keterlibatan), sikap keterlibatan dan partisipasi yang tinggi akan menciptakan rasa kepemilikan, rasa tanggung jawab. *Consistency*, karyawan yang memiliki konsistensi yang tinggi akan terkoordinasi dan terintegrasi yang baik dengan rekan kerja maupun perusahaan. *Adaptability*, sikap ini akan mendorong timbulnya perilaku *sportsmanship*, kerjasama, dan proaktif saat bekerja. Dan *mission* akan mengarahkan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang dalam meningkatkan kualitas pekerjaan yang ditekuni. Keempat aspek tersebut diyakini memiliki pengaruh sendiri-sendiri terhadap

*organizational citizenship behavior*. Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan latar belakang dan penelitian dan penelitian terdahulu, tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Dan juga *involvement*, *consistency*, *adaptability*, *mission* terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan bahan masukan serta tambahan informasi yang dapat dipertimbangkan dalam sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior*.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan batasan masalah maka peneliti dapat merumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?
2. Apakah *involvement* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?
3. Apakah *consistency* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?
4. Apakah *adaptability* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?
5. Apakah *mission* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?

## **C. TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

### **1. Teori**

#### **a. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Organ (1988) dalam Wirawan (2014:724), mengemukakan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah perilaku individual yang bebas dan tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem imbalan formal dalam mempromosikan berfungsinya organisasi secara efektif. OCB merupakan perilaku yang bersifat bebas, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang memajukan kepentingan organisasi tanpa mengharapkan imbalan atas kontribusinya. Bebas dalam arti bahwa perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan dalam peran tertentu atau deskripsi kerja tertentu, atau perilaku yang merupakan pilihan pribadi.

#### **b. Budaya Organisasi**

Schein dalam Herminingsih (2014:3), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dianut bersama oleh sekelompok orang sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Denison Denison, et al. (2012:14) bahwa budaya organisasi terdiri dari empat aspek yang dijadikan dimensi pada variabel dalam penelitian ini yaitu:

1) *Involvement*

*Involvement* (keterlibatan) adalah keadaan dimana karyawan merasa bahwa aktifitas mereka terkait erat dengan tujuan organisasi, bahwa mereka telah diberdayakan, bahwa kerja tim harus dihargai dan prioritas diberikan pada pengembangan kemampuan karyawan.

2) *Consistency*

*Consistency* (Konsistensi) adalah tingkat integrasi dan koordinasi yang tinggi. Konsistensi juga merupakan sumber utama dari integrasi, koordinasi dan kontrol.

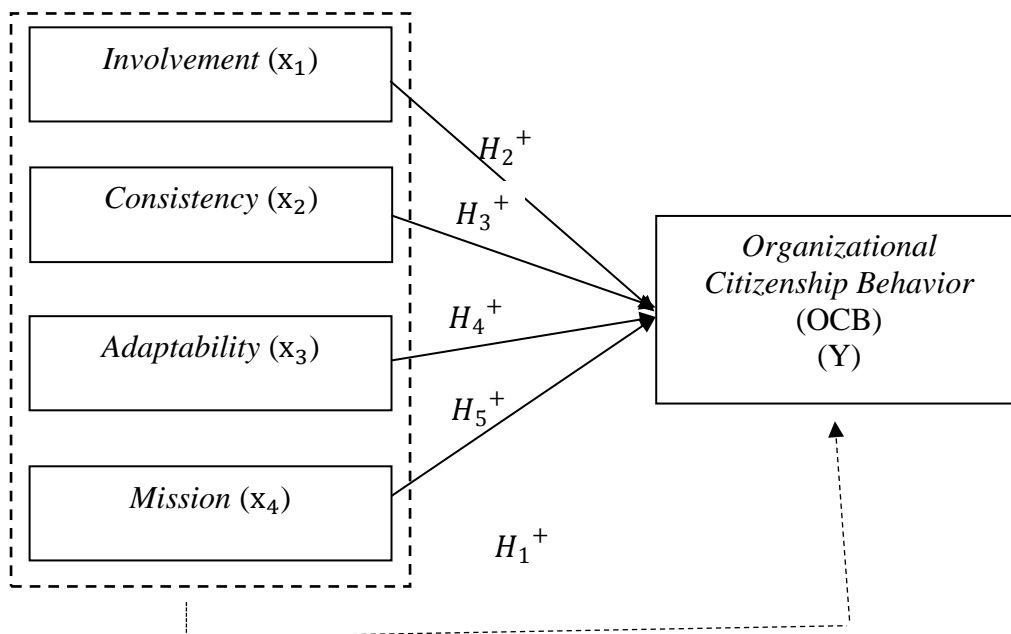
3) *Adaptability*

*Adaptability* (Adaptasi) adalah keadaan dimana kerangka organisasi secara fleksibel menanggapi persyaratan pelanggan, mengambil resiko, belajar dari kesalahan mereka sendiri dan siap untuk perubahan.

4) *Mission*

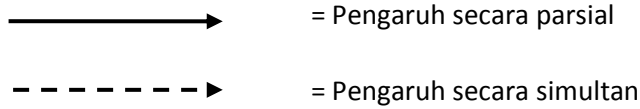
*Mission* (Misi), adalah karakterisasi tujuan dan arah organisasi dan pengembangan strategi, berdasarkan konsep yang telah dikembangkan oleh organisasi dan berorientasi masa depan.

**2. Kerangka Pemikiran**



**Gambar 1**  
**Kerangka Pikir**

Keterangan:



#### D. HIPOTESIS

Menurut Hartono (2013:55) bahwa hipotesis merupakan proposisi untuk diuji dan dihubungkan dengan pengujian empiris. Hipotesis dalam penelitian ini, diantaranya:

##### 1. Pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2015:355) adalah sistem makna bersama dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain atau sistem makna bersama yang dihargai oleh organisasi. Menurut Organ dalam Trisia dan Sakapurnama (2014) bahwa OCB dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin (*gender*). Budaya organisasi sebagai kumpulan nilai-nilai yang dibangun dan diyakini bersama oleh segenap anggota organisasi sehingga menjadi acuan dalam bertutur kata, bersikap dan berperilaku serta lebih jauh lagi dalam memecahkan persoalan organisasi, dan anggota organisasi, juga dapat mempengaruhi OCB (Benny, et.al., 2019:38). Jadi budaya organisasi yang konduktif dan sebagai kondisi awal akan dapat mendorong yang utama dapat berperan besar dalam mempengaruhi terciptanya OCB yang baik pada setiap individu.

**H<sub>1</sub>: Budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.**

##### 2. Pengaruh *involvement* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Menurut Denison, et al. (2012:14) bahwa *involvement* (keterlibatan) keadaan dimana karyawan merasa bahwa aktivitas mereka terkait erat dengan tujuan organisasi, bahwa mereka telah diberdayakan, bahwa kerja tim harus dihargai dan prioritas diberikan pada pengembangan kemampuan karyawan. Tingkat keterlibatan dan partisipasi yang tinggi akan menciptakan rasa kepemilikan, rasa tanggung jawab, sehingga diperoleh *organizational citizenship behavior* yang tinggi terhadap perusahaan (Hermaningsih, 2014:67). Keterlibatan yang dijalankan organisasi akan menanamkan nilai-nilai budaya organisasi tertanam kuat, sehingga menjadikan berperilaku OCB dalam diri karyawan. Dari uraian tersebut hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>: *Involvement* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.**

##### 3. Pengaruh *consistency* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Menurut Denison, et al. (2012:14) bahwa *consistency* adalah tingkat integrasi dan koordinasi yang tinggi. Konsistensi juga merupakan sumber utama dari integrasi, koordinasi dan

kontrol. Karyawan yang memiliki konsistensi yang tinggi, terkoordinasi dengan baik, dan terintegrasi baik cenderung memiliki budaya organisasi yang kuat, sehingga dapat mempengaruhi OCB (Herminingsih, 2014,67). Konsistensi, terkoordinasi dan terintegrasi baik dengan rekan kerja maupun perusahaan., dapat membentuk *organizational citizenship behavior* karyawannya. Dari uraian tersebut hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>: Consistency berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.**

#### **4. Pengaruh *adaptability* terhadap *organizational citizenship behavior*.**

Menurut Denison, et al. (2012:14) bahwa dengan *adaptability* keadaan dimana perlunya penyesuaian karyawan terhadap peraturan, atau norma yang berlaku dalam perusahaan, serta adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan. *Adaptability* menciptakan sikap yang akan mendorong timbulnya perilaku *sportsmanship*, kerjasama, dan proaktif saat bekerja yang menjadikan lingkungan kerja baik, maka akan mendorong timbulnya perilaku *organizational citizenship behavior* dalam diri karyawan (Herminingsih, 2014:70). Apabila budaya beradaptasi dengan lingkungannya baik, maka tercipta OCB dengan sendirinya. Dari uraian tersebut hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H<sub>4</sub>: *Adaptability* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.**

#### **5. Pengaruh *mission* terhadap *organizational citizenship behavior*.**

Menurut Denison (1997) dalam Mulyadi dan Sembiring (2016) bahwa *mission* merupakan karakterisasi tujuan dan arah organisasi dan pengembangan strategi, berdasarkan konsep yang telah dikembangkan oleh organisasi dan berorientasi masa depan. Misi akan mengarahkan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang dalam meningkatkan kualitas pekerjaan yang ditekuni, hal ini dapat meningkatkan rasa *organizational citizenship behavior* dalam diri karyawan (Herminingsih, 2014: 71). Dari uraian tersebut hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H<sub>5</sub>: *Mission* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.**

### **E. METODE PENELITIAN**

#### **1. Definisi Operasional**

##### **a. *Organizational Citizenship Behavior* (Y)**

Menurut Organ (1988) dalam Wirawan (2014:724), *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku individual yang bebas dan tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem imbalan formal dalam mempromosikan berfungsinya organisasi secara efektif. Indikator pada variabel penelitian ini mengacu pendapat Organ (1988) dalam Titisari (2014:7), yang terdiri dari lima indikator, yaitu:

- 1) *Altruism* (Sikap menolong)

- 2) *Conscientiousness* (Kesadaran)
- 3) *Sportmanship* (Ketoleransian)
- 4) *Courtesy* (Perilaku baik)
- 5) *Civic Virtue* (Sikap keterlibatan dalam organisasi)

**b. *Involvement* ( $X_1$ )**

Menurut Denison, et al. (2012:14) bahwa *involvement* (keterlibatan) adalah keadaan dimana karyawan merasa bahwa aktivitas mereka terkait erat dengan tujuan organisasi, bahwa mereka telah diberdayakan, bahwa kerja tim harus dihargai dan prioritas diberikan pada pengembangan kemampuan karyawan. Indikator dari *involvement* adalah:

- 1) karyawan memiliki kewenangan, inisiatif, kemampuan mengelola pekerjaan.
- 2) bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama dimana setiap karyawan merasa sama-sama bertanggungjawab satu dengan yang lainnya.
- 3) organisasi berinvestasi pada pengembangan keterampilan karyawan.

**c. *Consistency* ( $X_2$ )**

Menurut Denison, et al. (2012:14) bahwa *consistency* adalah tingkat integrasi dan koordinasi yang tinggi. Konsistensi juga merupakan sumber utama dari integrasi, koordinasi dan kontrol. Ada tiga indikator *consistency*, yaitu:

- 1) nilai-nilai inti
- 2) anggota organisasi mampu memperoleh kesepakatan dalam isu-isu kritis.
- 3) fungsi dan unit dalam organisasi mampu bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

**d. *Adaptability* ( $X_3$ )**

Menurut Denison, et al. (2012:14) bahwa *adaptability* adalah organisasi secara fleksibel menanggapi persyaratan pelanggan, mengambil risiko, belajar dari kesalahan mereka sendiri dan siap untuk perubahan. Ada tiga indikator *adaptability*, yaitu:

- 1) kemampuan organisasi untuk menciptakan perubahan;
- 2) kemampuan organisasi untuk berfokus pada pelanggan;
- 3) kemampuan organisasi untuk belajar.

**f. *Mission* ( $X_4$ )**

Menurut Denison, et al. (2012:14) bahwa *mission* adalah karakterisasi tujuan dan arah organisasi dan pengembangan strategi, berdasarkan konsep yang telah dikembangkan oleh organisasi dan berorientasi masa depan. Indikator *mission* tersebut meliputi:

- 1) arah dan tujuan organisasi
- 2) tujuan dan sasaran organisasi
- 3) misi organisasi disosialisasikan secara jelas kepada anggota

## 2. Pengujian Instrumen

### a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011:52) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, menggunakan pengujian alat uji *corelasi product moment* dengan bantuan SPSS. Menurut Kuncoro (2009:286) untuk menguji valid atau tidaknya suatu kuesioner dinyatakan dengan total skor, jika  $\geq 0,4$  dikatakan valid dan sebaliknya total skor  $< 0,4$  dikatakan tidak valid. Hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan semua item pertanyaan dengan total skor  $\geq 0,4$  yang berarti valid.

### b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011:47) bahwa reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas kuesioner dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha*. Menurut Nunnally dalam Ghozali (2011:48) bahwa instrumen penelitian dikatakan reliabel jika mempunyai *cronbach alpha*  $\geq 0,7$  dan sebaliknya jika nilai *cronbach alpha*  $< 0,7$  maka instrumen penelitian ini dikatakan tidak reliabel. Hasil reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,7$  yang berarti semua variabel tersebut reliabel.

## F. Hasil dan Pembahasan

### 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
<i>Involvement</i> ( $X_1$ )	0,222	0,037	Positif signifikan
<i>Consistency</i> ( $X_2$ )	0,244	0,015	Positif signifikan
<i>Adaptability</i> ( $X_3$ )	0,367	0,001	Positif signifikan
<i>Mission</i> ( $X_4$ )	0,197	0,043	Positif signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2019



Berdasarkan Tabel 1, model persamaan regresi linier berganda dapat diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

$$Y = 0,222X_1 + 0,244X_2 + 0,357X_3 + 0,197X_4$$

## 2. Hasil Uji F

**Tabel 2**  
Hasil uji F

Variabel	Nilai F	Signifikan
Regression	11,032	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2019

## 3. Pembahasan

### a. **H<sub>1</sub>: Budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.**

Hasil Uji F yang disajikan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai F = 11,032 dan nilai signifikan sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dalam hal ini jelas dipahami bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu kepuasan kerja, komitmen, kepribadian, motivasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin dan budaya organisasi. Dan salah satunya budaya Organisasi. Budaya organisasi pada PT.POS Indonesia Kabupaten Purworejo sudah kondusif, hal ini terlihat pada karyawan bertanggung jawab penuh pada tugasnya, saling membantu seperti: karyawan tidak sungkan meminta tolong kepada rekan kerjanya ketika mendapati masalah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisia dan Sakapurnama (2014), Oemar (2013), dan Rini, dkk (2013), membuktikan bahwa budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

### b. **H<sub>2</sub>: *Involvement* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.**

Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel *involvement* memiliki nilai betta = 0,222 dengan nilai *signifikan* sebesar 0,003 hal ini menunjukkan bahwa *involvement* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya, semakin tinggi *involvement* maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*. *Involvement* dalam hal ini berkaitan keterlibatan didalam perusahaan. Keterlibatan kerja dapat berbentuk keikut sertaan karyawan dalam setiap kegiatan yang ada di perusahaan, baik kegiatan yang sudah menjadi tugas atau pekerjaan individu maupun tugas perusahaan yang menuntut untuk kerja secara berkelompok atau tim kerja. Tingkat keterlibatan dan partisipasi yang tinggi akan menciptakan rasa

kepemilikan, rasa tanggung jawab, sehingga diperoleh *organizational citizenship behavior* yang tinggi terhadap perusahaan. PT. POS Indonesia Kabupaten Purworejo memberi wewenang kepada karyawannya untuk berinisiatif menyelesaikan tugas tepat waktu, kooperatif antar karyawan, dan melakukan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rath dan Mohanty (2012), serta Rahayu dan Machasin (2016) membuktikan bahwa *involvement* mempunyai hubungan positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

**c. H<sub>3</sub>: Consistency berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.**

Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel *consistency* memiliki nilai  $\beta = 0,244$  dengan nilai *signifikan* sebesar 0,015 hal ini menunjukkan bahwa *consistency* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya, semakin tinggi tingkat *consistency* maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*. *Consistency* dalam hal ini merupakan tingkat integrasi dan koordinasi yang tinggi oleh seluruh karyawan didalam perusahaan. Karyawan yang memiliki konsistensi yang tinggi akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan rekan kerjanya. Dengan begitu *organizational citizenship behavior* dapat diarahkan dari karyawan. Dalam PT. POS Indonesia Kabupaten Purworejo memiliki *consistency* yang baik, terbukti ketika ada masalah karyawan akan berkoordinasi mencari solusi, semua bagian saling bekerjasama dan mengontrol diri masing-masing dengan tujuan yang sama yaitu memajukan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rath dan Mohanty (2012), serta Rahayu dan Machasin (2016) membuktikan bahwa *consistency* mempunyai hubungan positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

**d. H<sub>4</sub>: Adaptability berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.**

Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel *adaptability* memiliki nilai  $\beta = 0,367$  dengan nilai *signifikan* sebesar 0,001 hal ini menunjukkan bahwa *adaptability* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya, semakin tinggi tingkat *adaptability* maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*. *Adaptability* mendorong timbulnya perilaku *sportmanship*, kerjasama, dan proaktif sebagai peran *organizational citizenship behavior*. PT. POS Indonesia Kabupaten Purworejo seluruh karyawannya mengadakan *briefing* baik setiap hari, setiap pekan, ataupun tiap bulan untuk membahas masalah yang dihadapi, menangani masalah tersebut, dan tujuan kedepannya dengan harapan memberi kenyamanan di lingkungan kerja dan mewujudkan tujuan bersama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Rath dan Mohanty (2012), serta Rahayu dan Machasin (2016) membuktikan bahwa *adaptability* mempunyai hubungan positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

**e. H<sub>5</sub>: *Mission* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.**

Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel *mission* memiliki nilai  $\beta = 0,197$  dengan nilai signifikan sebesar 0,043 hal ini menunjukkan bahwa *mission* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya, semakin tinggi tingkat *mission* maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*. *Mission* merupakan tujuan dan arah organisasi dan pengembangan strategi perusahaan yang berorientasi masa depan. Dalam hal ini perusahaan melalui pemimpin memberikan arahan dan tujuan secara jelas kepada karyawan, dengan begitu karyawan memahami apa yang menjadi tujuan dan sasaran perusahaan. Perusahaan juga mensosialisasikan misi organisasi kepada anggota untuk menciptakan semangat dan memotivasi karyawan dalam bekerja. Misi akan mengarahkan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang dalam meningkatkan kualitas pekerjaan. Hal itu diharapkan dapat menciptakan *organizational citizenship behavior* salah satunya dimana karyawan berupaya untuk melebihi yang diharapkan perusahaan. PT. POS Indonesia melalui pemimpinnya selalu memberi semangat dan memotivasi karyawannya dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rath dan Mohanty (2012), serta Rahayu dan Machasin (2016) membuktikan bahwa *mission* mempunyai hubungan positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

#### **D. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. *Involvement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. *Consistency* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
4. *Adaptability* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
5. *Mission* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, A. P., Sintaasih, D. K., dan Putra, M. S. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Pemeditasi Komitmen Afektif di Sekretariat Kabupaten Bandung. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(7): 2665-2696.
- Benny, H. et.al. 2019. Praktis Kepemimpinan Transformasional Di BUMN kajian empiris karyawan PT Barata Indonesia (Persero). Yogyakarta: DEEPLUBISH CV budi Utama
- Denison, et al. 2012. *Diagnosis Organizational Culture: A Conceptual and Empirical Review of Culture Effectiveness Surveys*
- Edison, E. A., dan Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gallup. 2013. The Human Capital Report: World Economic Forum. Diunduh dari <https://library.binus.ac.id/eColls//RSI> pada tanggal 2 Agustus 2018. 21:23.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multilayerate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, Jogiyanto. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Herminingsih, Anik. 2014. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Ilfani, G., dan Nugraheni, R. 2013. Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Semarang: Universitas Diponegoro, 10: 160-166.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mohanty, Jagannath, R., dan Bhabani, P. 2012. Influence of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior: A Three-Sector Study. *Global Journal of Business Research*, 6:1-18.
- Muhdar. 2014. *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Gorontalo: Sultan Amii Perss.
- Mulyadi, Y., dan Sembiring, J. 2016. Pengaruh Faktor-Faktor Budaya Organisasi Menurut Denison Terhadap Learning Organization di PT Akses Nusa Karya Infratek Bandung. *e-Proceeding of Management*, 3(3): 3056-3063.
- Oemar, Yohanes. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11: 1-10.