

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEADILAN ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***

(Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Anugrah Karya Trisakti)

Siti Nur Wahidah
(sitinurwahidah73@gmail.com)

Susi Widjajani, S.E., M.Si
Fitri Rahmawati, S.E., M.M

Universitas Muhammadiyah Purworejo

Abstrak

Persaingan yang sangat ketat dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini mengakibatkan organisasi memiliki tugas-tugas yang semakin banyak. Organisasi membutuhkan karyawan yang tidak hanya bersedia melakukan suatu pekerjaan yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka melainkan dapat melaksanakan suatu pekerjaan di luar kewajibannya. Oleh karena itu organisasi membutuhkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, diantaranya yaitu budaya organisasi, keadilan organisasi dan komitmen organisasional.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), (2) Menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), (3) Menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Anugrah Karya Trisakti. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *simple random sampling* dan diperoleh sampel sebanyak 155 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert* yang masing-masing sudah diuji serta telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu *SPSS 16.0 for Windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), (2) Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), (3) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kata Kunci : *Budaya organisasi, Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

A. PENDAHULUAN

Pada era persaingan global seperti sekarang ini perusahaan dituntut untuk selalu melakukan perubahan-perubahan (inovasi) dan strategi yang kuat agar mampu memenangkan persaingan dengan para pesaing. Salah satu hal yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia menjadi salah satu aset terpenting di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Sunyoto, 2015:1).

Persaingan yang sangat ketat dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini mengakibatkan organisasi memiliki tugas-tugas yang semakin banyak. Organisasi membutuhkan karyawan yang tidak hanya bersedia melakukan suatu pekerjaan yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka melainkan dapat melaksanakan suatu pekerjaan di luar kewajibannya. Oleh karena itu organisasi membutuhkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan. Menurut Organ (1998) dalam Wirawan (2014: 724) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individual yang bebas yang tidak secara langsung atau secara eksplisit dikenal oleh sistem imbalan formal yang jika dalam jumlah mempromosikan berfungsinya secara afektif organisasi. Contoh perilaku OCB yang dilakukan oleh karyawan ini seperti membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, patuh terhadap peraturan yang berlaku di dalam organisasi, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta menggunakan waktu yang efektif di tempat kerja. Wirawan (2014: 723) berpendapat, faktor-faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya adalah budaya organisasi, keadilan organisasi dan komitmen organisasional.

Budaya organisasi yang tertanam kuat dalam organisasi akan memberikan pengaruh positif pada karyawan untuk berperilaku baik dalam bekerja sehingga dapat menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Budaya organisasi menjadi pedoman bagi karyawan dalam berperilaku dan bertindak. Robbins dan Judge (2016 : 355), menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya.

Selain budaya organisasi yang kuat, upaya yang dilakukan organisasi untuk menciptakan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan yaitu menciptakan keadilan organisasi bagi karyawan (Wirawan, 2014: 723). Keadilan organisasi berkaitan dengan bagaimana cara karyawan menentukan apakah mereka telah diperlakukan secara adil dalam organisasi dan secara tidak langsung akan mempengaruhi pekerjaan yang lain dalam perusahaan (Moorman, 1991: 845). Oleh sebab itu keadilan organisasi merupakan faktor yang sangat penting yang dapat memberikan pengaruh pada diri karyawan untuk berperilaku baik seperti OCB.

Disamping itu, komitmen organisasional yang tinggi menjadi faktor timbulnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan. Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha ekstra (*extra effort*). Menurut Wirawan (2014 : 713) komitmen organisasional merupakan perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi di mana ia menjadi anggotanya.

Beberapa faktor yang telah diuraikan diatas, perlu menjadi perhatian penting bagi suatu organisasi untuk memperkuat posisi organisasinya dalam menghadapi persaingan global pada saat ini. Persaingan global yang terjadi saat ini menjadikan perusahaan harus melakukan inovasi baru terkait dengan produk yang dihasilkan. Dalam hal ini karyawan menjadi peranan penting dalam perusahaan karena karyawan menjadi bagian terpenting dan menjadi salah satu kunci keberhasilan perusahaan. Karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik, bekerja secara tim agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien.

PT. Anugrah Karya Trisakti merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang penghasil kayu olahan yang salah satu produk olahannya adalah *barecore* (sejenis kayu lapis). PT. Anugrah Karya Trisakti berdiri pada tahun 2014 dan memiliki 349 orang karyawan dengan berbagai latar belakang yang berbeda-beda. Produk yang dihasilkan oleh PT. Anugrah Karya Trisakti sudah banyak di ekspor ke luar negeri dikarenakan PT. Anugrah Karya Trisakti sudah memiliki sertifikat legal kayu (SVLK) sehingga memenuhi standar pemasaran luar negeri.

Dalam melakukan persaingan, PT. Anugrah Karya Triskati selalu meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Namun ada permasalahan yang terkait dengan kurangnya partisipasi yang dilakukan oleh karyawan dalam perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan adanya rasa saling membantu terhadap rekan kerja yang masih kurang, rasa tanggung jawab pada kehidupan organisasi yang masih kurang, dan kurangnya interaksi antar karyawan sehingga dalam memberikan saran terhadap rekan kerja menjadi sulit saat terjadi masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Permasalahan terkait budaya organisasi yaitu kerjasama tim yang masih rendah, hal ini terlihat dari kerjasama antar karyawan yang belum optimal dan hanya mengandalkan karyawan-karyawan yang tertentu saja. Permasalahan lainnya yaitu adanya karyawan yang belum mematuhi peraturan dalam perusahaan sehingga karyawan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan. Padahal dalam melakukan pekerjaan, karyawan dituntut oleh perusahaan untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil.

Selain itu, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan keadilan organisasi. Hal ini terlihat dari pemberian bonus yang dirasa kurang adil oleh karyawan. Karyawan yang sudah memberikan hasil terbanyak dan terbaiknya untuk perusahaan terkait dengan target yang telah dicapai akan menerima bonus yang relatif tidak jauh berbeda dengan karyawan yang kurang dalam pencapaian targetnya. Permasalahan lainnya yaitu dapat dilihat dari karyawan yang tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan itu sendiri.

Komitmen organisasional pada PT. Anugrah Karya Trisakti tergolong masih rendah. Tingkat komitmen organisasional karyawan dapat ditunjukkan dengan bagaimana sikap karyawan dalam menerapkan nilai-nilai dan norma organisasi. Tetapi, ada beberapa karyawan yang bekerja pada PT. Anugrah Karya Trisakti yang tidak mematuhi nilai-nilai dan norma organisasi. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Anugrah Karya Trisakti)”**.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan bagian produksi PT. Anugrah Karya Trisakti ?
2. Apakah keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan bagian produksi PT. Anugrah Karya Trisakti ?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan bagian produksi PT. Anugrah Karya Trisakti ?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ (1998) dalam Wirawan (2014: 724) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individual yang bebas yang tidak secara langsung atau secara eksplisit dikenal oleh sistem imbalan formal yang jika dalam jumlah mempromosikan berfungsinya secara afektif organisasi. Sedangkan menurut Titisari (2014: 5), OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja. Wirawan (2014: 723) berpendapat, faktor-faktor yang mempengaruhi OCB antara lain : kepribadian, budaya organisasi (gotong royong), iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional & *servan leadership*, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme, dan keadilan organisasi.

Menurut Organ dalam Titisari (2014: 7-8), dimensi perilaku kewargaan organisasi terdiri dari *altruism* (sikap menolong), *consciousness* (keperilakuan), *sportmanship* (sikap sportif), *courtesy* (kebaikan), dan *civic virtue* (administrasi organisasi).

b. Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2016: 355) budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2014: 62) budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara

implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam.

Sutrisno (2010: 2) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

c. Keadilan Organisasi

Menurut Moorman (1991: 845) keadilan organisasi berkaitan dengan bagaimana cara karyawan menentukan apakah mereka telah diperlakukan secara adil dalam organisasi dan secara tidak langsung akan mempengaruhi pekerjaan yang lain dalam perusahaan. Sedangkan menurut Ivancevich *et. al.* (2006: 159) keadilan adalah bahwa karyawan membandingkan usaha dan penghargaan yang mereka terima dengan orang lain dalam situasi kerja yang serupa.

Teori keadilan menurut Robbins dan Judge (2016: 143) yaitu para pekerja membandingkan apa yang mereka peroleh dari pekerjaan mereka ("hasil" mereka misalnya gaji, promosi, pengakuan atau mendapat tempat disudut kantor) pada apa yang mereka masukkan ke dalamnya ("input" mereka misalnya usaha, pengalaman, dan pendidikan). Mereka mengambil rasio hasil mereka terhadap input mereka dan membandingkan dengan rasio orang lain, biasanya seseorang yang sama seperti misalnya rekan sekerja atau seseorang yang mengerjakan pekerjaan yang sama.

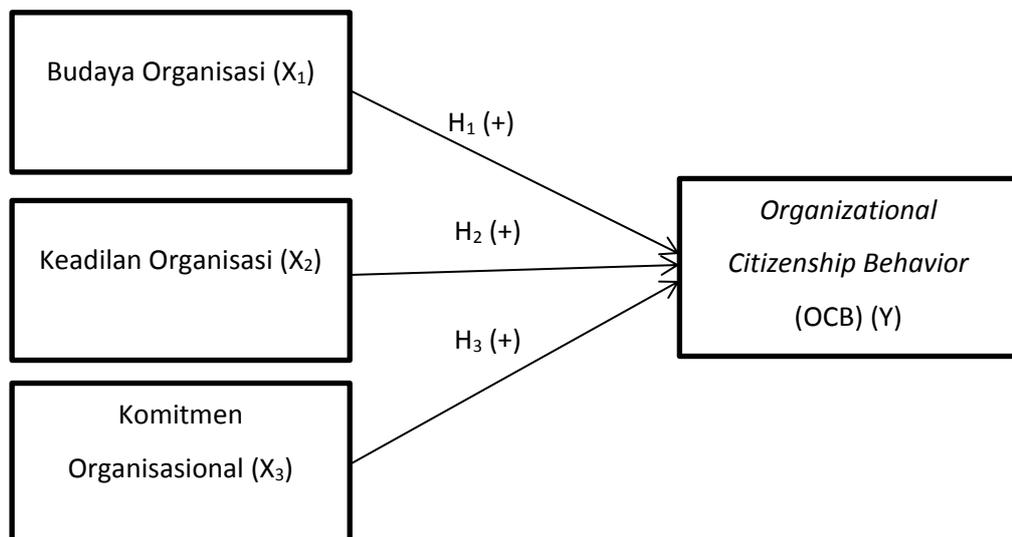
d. Komitmen Organisasional

Menurut Wirawan (2014: 713) komitmen organisasional adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi di mana ia menjadi anggotanya. Wibowo (2016: 431) komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu

mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Kreitner dan Kinicki (2014: 165) komitmen organisasional mencerminkan tingkatan di mana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya, seseorang yang memiliki komitmen tersebut diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

—————> : Menunjukkan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Wirawan (2014: 723) dan Organ *et. al.* dalam Titisari (2014: 15) faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui faktor eksternal yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang

dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam (Kreitner dan Kinicki, 2014: 62).

Hasil penelitian Maysarah dan Rahardjo (2015), Oemar (2013), Mohanty dan Rath (2012) dan Rini *et. al.* (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Budaya Organisasi Berpengaruh Positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

2. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Wirawan (2014: 723), faktor yang mempengaruhi OCB adalah keadilan organisasi. Selain itu, Luthans (2006: 251) menyatakan bahwa yang lebih penting untuk OCB adalah bahwa karyawan harus merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil. Perilaku yang adil akan mendatangkan emosi yang positif, yang mana pada gilirannya akan mendorong perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Robbins dan Judge, 2016: 147).

Hasil penelitian Maysarah dan Rahardjo (2015), Prameswari dan Suwandana (2017), Mahendra dan Surya (2017), Santika dan Wibawa (2017) menunjukkan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Keadilan Organisasi Berpengaruh Positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Wirawan (2014: 723) dan Organ *et. al.* dalam Titisari (2014: 15) faktor yang mempengaruhi OCB yaitu melalui komitmen organisasional. Luthans (2006: 251) juga mengatakan dimensi motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara jelas berhubungan dengan OCB. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014: 165) komitmen organisasional mencerminkan tingkatan di mana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya, seseorang yang memiliki komitmen tersebut diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja

lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Hasil penelitian Maysarah dan Rahardjo (2015), Oemar (2013), Prameswari dan Suwandana (2017), Rini *et. al.* (2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Komitmen Organisasional Berpengaruh Positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

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

Menurut Organ (1998) dalam Wirawan (2014: 724) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individual yang bebas yang tidak secara langsung atau secara eksplisit dikenal oleh sistem imbalan formal yang jika dalam jumlah mempromosikan berfungsinya secara afektif organisasi. Menurut Organ *et. al.* (1998) dalam Titisari (2006: 7-8), indikator *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari *altruism* (sikap menolong), *consciousness* (keperilakuan), *sportmanship* (sikap sportif), *courtesy* (kebaikan), dan *civic virtue* (administrasi organisasi).

b. Budaya Organisasi (X₁)

Menurut Robbins dan Judge (2016: 355) budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Menurut Robbins dan Judge (2016: 355), indikator budaya organisasi terdiri dari inovasi dan pengambilan risiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, dan stabilitas.

c. Keadilan Organisasi (X₂)

Menurut Moorman (1991: 845) keadilan organisasi berkaitan dengan bagaimana cara karyawan menentukan apakah mereka telah diperlakukan secara adil dalam organisasi dan secara tidak langsung akan mempengaruhi pekerjaan yang lain dalam perusahaan. Menurut Niehoff dan Moorman (1993: 537),

indikator keadilan organisasi terdiri dari keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional.

d. Komitmen Organisasional (X_3)

Menurut Wirawan (2014: 713) komitmen organisasional adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi di mana ia menjadi anggotanya. Menurut Wirawan (2014: 715), indikator komitmen organisasional terdiri dari komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, komitmen normatif dan komitmen antara.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2017: 198), suatu instrument disebut valid jika instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi *product moment (pearson correlation)* melebihi 0,3 (Sugiyono, 2017: 204).

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen, semua nilai *pearson correlation* per item pernyataan bernilai positif dan lebih dari 0,3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner terbukti valid, artinya bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel budaya organisasi (X_1), keadilan organisasi (X_2), komitmen organisasional (X_3) dan *organizational citizenship behavior* (Y) dengan tepat.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah 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 (Ghozali, 2011: 47).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, untuk mengetahui tingkat instrumen dari variabel penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $\geq 0,70$ dan sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha $< 0,70$ maka instrumen tidak reliabel (Nunnally dalam Ghozali, 2011: 48).

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan *software SPSS Versi 16.0*.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel budaya organisasi (X_1), keadilan organisasi (X_2), komitmen organisasional (X_3) dan *organizational citizenship behavior* (Y) semuanya reliabel. Artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Hipotesis

a. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

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

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Standardized Coeffisiens Beta</i>	<i>p-value (sig)</i>	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,261	0,001	Positif dan Signifikan
Keadilan Organisasi (X_2)	0,267	0,001	Positif dan Signifikan
Komitmen Organisasional (X_3)	0,369	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 1, model persamaan regresi linear berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah :

$$Y = 0,261X_1 + 0,267 X_2 + 0,369X_3$$

Dengan interpretasi sebagai berikut :

- 1) $b_1 = 0,261$, koefisien regresi variabel budaya organisasi bernilai positif artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship*

behavior. Hasil ini menunjukkan semakin kuat budaya organisasi yang melekat dalam diri karyawan maka semakin besar karyawan menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).

- 2) $b_2 = 0,267$, koefisien regresi variabel keadilan organisasi bernilai positif artinya keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil ini menunjukkan semakin baik karyawan mendapatkan keadilan dari organisasi maka karyawan akan semakin besar menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).
- 3) $b_3 = 0,369$, koefisien regresi variabel komitmen organisasional bernilai positif artinya komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka karyawan akan semakin besar menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).

b. Hasil Uji Signifikansi

- 1) Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, diketahui bahwa nilai *p-value* budaya organisasi (X_1) = 0,001, yang menunjukkan pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dapat diterima.
- 2) Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, diketahui bahwa nilai *p-value* keadilan organisasi (X_2) = 0,001, yang menunjukkan pengaruh signifikan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dapat diterima.
- 3) Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, diketahui bahwa nilai *p-value* komitmen organisasional (X_3) = 0,000, yang menunjukkan pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga

dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dapat diterima.

2. Pembahasan

a. H_1 = Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 1 diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan bagian produksi PT. Anugrah Karya Trisakti. Adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan bagian produksi PT. Anugrah Karya Trisakti, menunjukkan bahwa budaya organisasi yang tertanam kuat pada diri karyawan akan mendorong karyawan berperilaku positif mengenai hal-hal yang berkaitan dengan perusahaan. Hal tersebut juga akan mendorong karyawan untuk bersedia melakukan suatu tindakan yang lebih di luar kewajibannya.

Budaya organisasi yang ada mendukung setiap individu untuk dapat berperilaku baik sesuai dengan nilai-nilai yang ada di PT. Anugrah Karya Trisakti. Karyawan akan mentaati semua rencana-rencana yang ditetapkan oleh perusahaan dengan melakukan tindakan maupun perilaku positif, baik perilaku *in-role* maupun perilaku *extra-role* yang akan menghantarkan pada kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu adanya nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaan tersebut dapat menyebabkan *organizational citizenship behavior* pada diri karyawan meningkat.

Hipotesis pertama pada penelitian ini diterima, sehingga hipotesis ini sesuai atau sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maysarah dan Rahardjo (2015), Oemar (2013), Mohanty dan Rath (2012) dan Rini *et. al.* (2013) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

b. H_2 = Keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 1 diketahui bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB) pada karyawan bagian produksi PT. Anugrah Karya Trisakti. Adanya pengaruh positif keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan bagian produksi PT. Anugrah Karya Trisakti, menunjukkan bahwa keadilan organisasi yang diterapkan dengan baik maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga akan meningkat. Keadilan ini dapat dilakukan oleh PT. Anugrah Karya Trisakti dengan memberikan apa yang seharusnya karyawan terima dari apa yang karyawan berikan terhadap perusahaan.

Karyawan yang mendapatkan keadilan seperti atasan selalu memperhatikan segala kebutuhan dan hak-hak karyawannya, memberikan kesempatan untuk dipromosikan, pengakuan kerja keras, penilaian kinerja yang adil, sikap atasan yang adil dan pemberian penghargaan terhadap karyawannya, serta memberikan kesempatan kepada setiap karyawannya untuk berpartisipasi terhadap keputusan pekerjaan. Karyawan PT. Anugrah Karya Trisakti yang mendapatkan keadilan organisasi tersebut akan memunculkan sikap seorang karyawan yang berperilaku baik dengan melakukan hal-hal yang positif pada perusahaan sebagai balasan dari apa yang telah diberikan oleh perusahaan, yang mana pada gilirannya akan mendorong perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hipotesis kedua pada penelitian ini diterima, sehingga hipotesis ini sesuai atau sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maysarah dan Rahardjo (2015), Prameswari dan Suwandana (2017), Mahendra dan Surya (2017), Santika dan Wibawa (2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keadilan organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

c. H₃ = Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 1 diketahui bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan bagian produksi PT. Anugrah Karya Trisakti. Adanya pengaruh positif komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan bagian produksi PT. Anugrah Karya Trisakti, menunjukkan bahwa seorang karyawan yang mempunyai keinginan kuat

untuk bertahan dalam perusahaan, menyukai tujuan perusahaan, loyal kepada perusahaan, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi akan mengekspresikan perhatiannya terhadap perusahaan dengan melakukan perilaku positif seperti OCB agar dapat mencapai keberhasilan perusahaan.

Hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima, sehingga hipotesis ini sesuai atau sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maysarah dan Rahardjo (2015), Oemar (2013), Prameswari dan Suwandana (2017), Rini *et. al.* (2013) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

G. KESIMPULAN

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
3. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natalie J. Dan John P. Meyer. 1990. The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, h. 1-18.
- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, Jogiyanto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE
- Ivancevich, John M., Robert K., Michael T. M. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Penerbit Erlangga.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajat. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.

- Mahendra, I made M. Dan Surya, Ida B. M. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Manajemen Unud* Vol. 6, No. 9.
- Maysarah,Sari dan Rahardjo, Mudji. 2015. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Diponegoro Journal Of Management* Vol. 4, No. 4.
- Mohanty, J., & Rath, B. P. 2012. Influence Of Organizational Culture On Organizational Citizenship Behavior: A Three-Sector Study. *Global Journal Of Business Research*, 6 (1), 65-76.
- Moorman. 1991. Relationship Beetwen Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship??. *Journal of Applied Psychology* Vol. 76, No. 6
- Niehoof, Moorman. 1993. Justice As a Mediator of The Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal* Vol. 36, No. 3
- Oemar, Yohanas. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol. 11, No. 1.
- Podsakoff, Philip M., Mackecznie, S. B., Plane, J. B. Dan Bachrach, D. G. 2000. Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research. *Journal of manajemen* Vol. 26, No. 3, 513-563.
- Prameswari, Ni Kadek S. Dan Suwandana, I Gusti M. 2017. Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Manajemen Unud* Vol. 6, No. 3.
- Rini, D. P., et. al. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis* Vol. 1, No. 1.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT INDEXS kelompok GRAMEDIA.
- Robbins, Stephen P., Coulter, Mary. 2007. *Manajemen*. PT Macanan Jaya Cemerlang
- Robbins, Stephen P., Judge, T. 2016. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santika, I Wayan A. Dan Wibawa, I Made A. 2017. Pengaruh *Organizational Justice* dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Manajemen Unud* Vol. 6, No. 3.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Sutrisno, Edi. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2014. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT RaaGrafindo Persada.