

Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen, Dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Michael Trisna Putra¹, Mintarti Indartini², Ahadiati Rohmatiah³

¹Program Studi Manajemen, Universitas Merdeka Madiun, Jalan Serayu No 79, Kota Madiun, 63133

E-mail: michaelsynister@gmail.com (Corresponding Author)

²Program Studi Manajemen, Universitas Merdeka Madiun, Jalan Serayu No 79, Kota Madiun, 63133

E-mail: mintarti@unmer-madiun.ac.id

³Program Studi Manajemen, Universitas Merdeka Madiun, Jalan Serayu No 79, Kota Madiun, 63133

E-mail: ahadiati@unmer-madiun.ac.id

Abstract—This study aims to determine the effect partially and simultaneously on job satisfaction, commitment and organizational culture on organizational citizenship behavior of employees of PT Pos Indonesia branch of Madiun City. The population in this study were employees of PT Pos Indonesia Madiun branch during the study period, totaling 60 people. Sampling using saturated sample technique. The research instrument used a questionnaire. Data analysis techniques used the classical assumption test, multiple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination, and hypothesis testing using the t test and F test. The results showed that partially the commitment and organizational culture variables had an effect on the organizational citizenship behavior of employees of PT Pos Indonesia branch of Madiun City. While the variable job satisfaction partially does not affect organizational citizenship behavior on employees of PT Pos Indonesia branch of Madiun City. Simultaneously job satisfaction, commitment and organizational culture have an effect on organizational citizenship behavior of West District Office Employees.

Keywords—: Job satisfaction, commitment, organizational culture, organizational citizenship behavior (OCB).

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dari perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak saja membantu organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan apa yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia. Pengelolaan Sumber Daya Manusia saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik adalah sebagai modal agar dapat bersaing dengan perusahaan lain yang lebih maju. Kompetisi antar perusahaan semakin ketat, karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Efektifitas suatu perusahaan dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan output manusia yang memiliki tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang dalam organisasi, tercapainya kepuasan kerja, memiliki komitmen terhadap perusahaan dan juga *Organizational citizenship behavior* (OCB) (Robbins & Judge, 2008). Oleh karena itu, kebutuhan dan keinginan dari karyawan sebagai SDM juga harus didukung oleh perusahaan agar karyawan dapat termotivasi untuk berkinerja baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Sehingga dibutuhkan kontribusi perusahaan dalam menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan agar kinerja yang dihasilkan juga maksimal.

Seorang karyawan yang memiliki perilaku extra role akan membantu rekan kerjanya walaupun itu bukan pekerjaannya sehingga dapat mendorong perkembangan PT Pos Indonesia Cabang Kota Madiun dengan baik dan pesat. Maka PT Pos Indonesia Cabang Kota Madiun harus dapat mengimplementasikan visi misi organisasi menjadi bentuk yang kongkrit dalam bidang pelayanan kepada masyarakat dan standar-standar kerja yang sesuai dengan *Standart Operational Procedure* (SOP). Jika anggota organisasi diakui dalam organisasinya dalam pekerjaannya, maka perasaan puas tersebut diaktualisasikan dalam bentuk komitmen kepada organisasi tersebut dan juga pentingnya komitmen organisasi ini dimiliki oleh anggota organisasi, karena dengan anggota memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka akan termotivasi dan lebih puas terhadap pekerjaannya, yang pada umumnya mereka menjadi kurang tertarik untuk meninggalkan organisasi mereka.

Menurut penelitian Gunawan (2011) *Organizational Citizensip Behavior* (OCB) didefinisikan sebagai kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran kerja. OCB direfleksikan melalui sikap karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh, OCB ini memang sudah banyak dikenal, namun pada dasarnya karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi kadang-kadang sudah menerapkan OCB dalam bekerja. Salah satu sikap strategik dalam divisi SDM

adalah mengembangkan *Organizational citizenship behavior* (OCB) dalam organisasi. OCB ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu.

PT Pos Indonesia Cabang Kota Madiun sendiri termasuk dalam divisi regional 5 (lima) Surabaya yang meliputi sebagian provinsi Jawa Timur, Bali, NTB, dan NTT. PT Pos Indonesia Cabang Kota Madiun terkait pelayanan pos terhadap para konsumen yang dilaksanakan oleh karyawannya masih mendapatkan beberapa keluhan. Beberapa konsumen tersebut menilai PT Pos Indonesia Cabang Kota Madiun belum dapat memenuhi kualitas yang diharapkan oleh konsumen. Contohnya adalah keterlambatan pengiriman barang tertentu yang tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Keterlambatan waktu terkait pengiriman barang tertentu membuat konsumen harus menunggu lebih lama. Konsumen beranggapan bahwa karena sudah menjadi karyawan PT Pos Indonesia yang merupakan salah satu BUMN di Indonesia maka kinerja karyawan sudah tidak menjadi tolak ukur.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Madiun?
2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Madiun?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Madiun?
4. Apakah kepuasan kerja, komitmen, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Madiun?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Madiun.
2. Menganalisa pengaruh komitmen terhadap *Organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Madiun.
3. Menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Madiun.
4. Menganalisa pengaruh kepuasan kerja, komitmen, dan budaya organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Madiun.

II. TINJAUAN TEORITIS

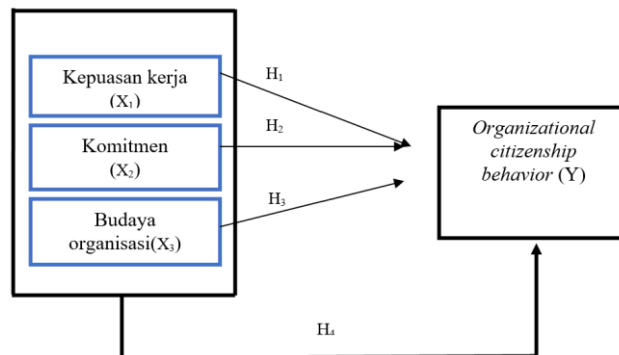
Menurut Organ dalam Mohammad (2011), menyatakan bahwa "*Organizational citizenship behavior (OCB) is an individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and in the aggregate promotes the efficient and effective functioning of the organization*". *Organizational citizenship behavior* (OCB) didefinisikan sebagai pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku yang tidak mengikat, tidak berkaitan dengan sistem reward formal yang organisasi, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Selain itu, *Organizational citizenship behavior* (OCB) melampaui indikator kinerja yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi dalam deskripsi pekerjaan formal. Karyawan yang mempunyai hubungan dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespons perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat. Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di perusahaan akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh perusahaan. Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* (misalnya kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan perusahaan dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

Kepuasan merupakan hal yang relatif. Beberapa orang merasakan kepuasan ketika dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Sedangkan beberapa orang yang lainnya merasakan kepuasan ketika hasil kerja dan usahanya mendapatkan reward yang setimpal. Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (atau hasil) yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya. Jadi tingkat kepuasan adalah fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan. Menurut Robbins & Judge (2008) "istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya". Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kognisi, emosi dan kecendrungan perilaku seseorang. Kepuasan itu

tidak tampak secara nyata, tetapi dapat berwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Oleh sebab itu, kepuasan kerja walaupun sulit dan abstrak tetap perlu mendapat perhatian (Mohammad, 2011). Secara umum diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap fisik dan mental kesejahteraan karyawan. Karena itu, ia memiliki pengaruh yang signifikan pada pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku seperti produktivitas, absensi, tingkat turnover dan hubungan karyawan (Mohammad, 2011).

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Komitmen organisasi menurut Gibson (2010) adalah “identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampilkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi”. Modway, Steer, Porter dalam Wahyuningsih (2009) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai seberapa jauh tingkat tingkat seorang pekerja dalam mengidentifikasi dirinya pada organisasi serta keterlibatannya di dalam suatu perusahaan.

Stoner dan kawan-kawan (1995) dalam Moeliono (2005), memberikan arti budaya sebagai gabungan kompleks asumsi, tingkah laku, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu, sedangkan Schein (1992) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama oleh kelompok ketika menyelesaikan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal. Setiap organisasi memiliki makna sendiri-sendiri terhadap kata budaya itu sendiri, antara lain: identitas, ideologi, etos, pola, ekstensi, aturan, pusat keseimbangan, filosofi, tujuan, spirit, sumber informasi, gaya, visi, dan cara (Davis, 1984). Menurut Schein (1992), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal. Kreitner dan Kinicki mendefinisikan budaya organisasi adalah perekat organisasi yang mengikat anggota melalui nilai-nilai yang ditaati, peralatan simbolik, dan cita-cita sosial yang ingin dicapai. Sementara Owen (2005) budaya organisasi ialah norma yang menginformasikan anggota organisasi mengenai apa yang dapat diterima dan apa yang tidak dapat diterima, nilai-nilai dominan yang dihargai organisasi di atas lainnya, asumsi dasar dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi peraturan main jika ingin sejalan dan diterima sebagai anggota organisasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi yang merupakan kumpulan sikap, cara pandang, dan kebiasaan dalam menanggapi situasi lingkungan dapat dimanfaatkan sebagai pendorong komitmen karyawan dan penunjang untuk melaksanakan strategi.



Gambar 1. Bagan Kerangka Berpikir

III. METODE PENELITIAN

A. Metode dan Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2010), “Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini menguji hubungan antara variabel Kepuasan kerja, Komitmen dan Budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Kota Madiun.

B. Populasi

Menurut Usman (2006), populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan PT

Pos Indonesia Cabang Kota Madiun sebanyak 60 orang yang terdiri dari seluruh karyawan di kantor PT Pos Indonesia Cabang Kota Madiun.

C. Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Arikunto (2010) "Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dinyatakan bahwa sampel adalah bagian-bagian dari populasi, atau suatu prosedur dalam penelitian dimana hanya sebagian dari populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari populasi.

Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel dapat diambil semuanya. Karena jumlah populasi hanya 60 orang, maka semua orang dijadikan sebagai responden. Perihal tersebut membuat teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014), *sampling* jenuh sebagai penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, peneliti memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Berdasarkan pernyataan tersebut peneliti menggunakan teknik sampel sampling jenuh yang terdapat di non-probability sampling karena populasi didalam penelitian ini berjumlah kurang dari 100.

D. Definisi Operasional

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu atau tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya.

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya.

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal.

Perilaku OCB bisa disebut juga dengan *extra-role behavior* yaitu sikap atau perilaku pekerja diluar *job description* yang dimilikinya. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didefinisikan sebagai kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran kerja. *Organizational citizenship behavior* direfleksikan melalui sikap karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh.

Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan kuisioner dengan skala likert dimana pernyataan-pernyataan dalam kuisioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden seperti sangat tidak setuju sampaidengan sangat setuju, sangat tidak puas sampai dengan sangat puas dan sebagainya (Mas'ud, 2004).

E. Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple Regression*). Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen, dan budaya organisasi sebagai variabel independen dengan *Organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen. Persamaan regresi dapat dituliskan menurut Alni, et al (2013) dalam bukunya, sebagai berikut:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + e$$

| | |
|----------------|--|
| Y | : <i>Organizational citizenship behavior</i> |
| X1 | : kepuasan kerja |
| X2 | : Komitmen |
| X3 | : Budaya Organisasi |
| b1, b2, dan b3 | : Koefisien Regresi |
| e | : Error |

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara angka 0 sampai dengan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t statistik (Uji Parsial) yaitu menguji seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel bebas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai t dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Pengujian ini dilakukan dengan uji t pada tingkat keyakinan 95 % dan α sebesar 5%.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F (simultan) menurut Luftiani (2016), pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

$$F = \frac{R^2 / k - 1}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regresi berganda

Hasil perhitungan regresi antara variabel Kepuasan kerja (X_1), Komitmen (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) sebagai variabel independent terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .912 | .710 | | 1.223 | .227 | | |
| | KEPUASAN KERJA | .039 | .110 | .044 | .353 | .726 | .956 | 1.046 |
| | KOMITMEN | .256 | .130 | .259 | 2.133 | .038 | .996 | 1.004 |
| | BUDAYA ORGANISASI | .459 | .118 | .488 | 3.908 | .000 | .959 | 1.042 |

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1, maka model persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,912 + 0,039 X_1 + 0,256 X_2 + 0,459 X_3 + e$$

Intepretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta $a = 0,912$, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Kepuasan kerja (X_1), variabel Komitmen (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) diabaikan dalam analisis, maka *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) rata-rata akan bertambah sebesar 0,942.
- Nilai $b_1 = 0,039$, hal ini menunjukkan apabila Kepuasan kerja meningkat, maka *Organizational Citizenship Behaviour* akan meningkat sebesar 0,039, dengan catatan variabel X_2 dan X_3 tetap.
- Nilai $b_2 = 0,256$, hal ini menunjukkan apabila Komitmen baik, maka *Organizational Citizenship Behaviour* akan meningkat sebesar 0,256 dengan catatan variabel X_1 dan X_3 tetap.
- Nilai $b_3 = 0,459$, hal ini menunjukkan apabila Budaya Organisasi bagus/baik, maka *Organizational Citizenship Behaviour* meningkat sebesar 0,459 dengan catatan variabel X_1 dan X_2 tetap.

B. Uji Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi atau sumbangan variabel independen (Kepuasan kerja, Komitmen dan Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (*Organizational Citizenship Behaviour*). Hasil nilai Koefisien Determinasi dilihat dari nilai *R Square*, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .555 ^a | .308 | .263 | .415 |

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh adalah 0,263. Artinya bahwa variasi dan ketiga variabel bebas, yaitu Kepuasan kerja, Komitmen dan Budaya Organisasi memberikan kontribusi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada pegawai Kantor PT Pos Indonesia Cabang Kota Madiun sebesar 26,3% sedangkan 73,7% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

C. Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan kriteria pengujian:

Ho diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq +t_{tabel}$

Ho ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

Untuk menentukan t_{tabel} menggunakan langkah-langkah sebagai berikut: tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\% = 0,05$ adalah $df = (n - k) = (60 - 4) = 56$, maka besarnya t_{tabel} adalah 2.00324.

Tabel 3. Hasil Uji t

| Model | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .912 | .710 | | 1.223 | .227 | | |
| | KEPUASAN KERJA | .039 | .110 | .044 | .353 | .726 | .956 | 1.046 |
| | KOMITMEN | .256 | .130 | .259 | 2.133 | .038 | .996 | 1.004 |
| | BUDAYA ORGANISASI | .459 | .118 | .488 | 3.908 | .000 | .959 | 1.042 |

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) sebagai berikut:

- a. Pengujian terhadap variabel Kepuasan kerja (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.
 Dari hasil perhitungan dalam Tabel 3 dapat diketahui nilai thitung untuk variabel Kepuasan kerja sebesar 0,353 lebih kecil dari $t_{tabel} = 2.00324$ maka berarti Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.
- b. Pengujian terhadap variabel Komitmen (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.
 Dari hasil perhitungan dalam Tabel 3 dapat diketahui nilai thitung untuk variabel Komitmen sebesar 2,133 lebih besar dari $t_{tabel} = 2.00324$ berarti variabel Komitmen berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.
- c. Pengujian terhadap variabel Budaya Organisasi (X3) terhadap keputusan pembelian.
 Dari hasil perhitungan dalam Tabel 3 dapat diketahui nilai thitung untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 3,908 lebih besar dari $t_{tabel} = 2.00324$ berarti Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

2. Uji F (Uji Simultan)

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS tentang pengujian hipotesis secara serentak (uji F), terlihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 9002.661 | 3 | 3000.887 | 3.208 | .097 ^b |
| | Residual | 76116.322 | 56 | 1359.220 | | |
| | Total | 85118.983 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI, KOMITMEN, KEPUASANKERJA

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 3,208. Tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\% = 0,05$ adalah $(k-1)(n-k) = (4-1)(60-4) = (3)(56) = 2,77$ maka besarnya t_{tabel} adalah 2,77. Sedangkan nilai dari F_{tabel} pada derajat keyakinan 95%

adalah 2,77. Dengan demikian karena F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , dapat diketahui bahwa secara simultan variabel Kepuasan kerja (X1), Komitmen (X2) dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) pada pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Kota Madiun secara nyata atau signifikan, pada tingkat keyakinan 95%.

D. Pembahasan

Pengaruh Variabel Secara Parsial

Pengaruh secara parsial variabel independen, yaitu Kepuasan kerja, Komitmen, dan Budaya Organisasi terhadap variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behaviour* pada pegawai Kantor PT. Pos Indonesia Cabang Kota Madiun adalah sebagai berikut:

a. Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui tidak ada pengaruh secara parsial Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada pegawai PT Pos Indonesia Cabang Kota Madiun. Hal ini di dukung dengan Budaya Organisasi yang diterapkan pada PT Pos Indonesia Cabang Kota Madiun yaitu Pegawai harus bekerja secara maksimal atau mau bekerja lebih dari tugas yang di berikan yang bertujuan untuk memajukan intansi. Karena Pegawai telah berjanji dan disumpah pada saat pelantikan jabatan, harus berkomitmen tinggi sehingga jika melanggar atau tidak bekerja secara maksimal akan mendapat saksi atau dapat dimutasi dari jabatan yang sekarang.

b. Komitmen

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui ada pengaruh secara parsial Komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada pegawai PT Pos Indonesia Cabang Kota Madiun. *Organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh komitmen karyawan (Robbin & Judge, 2008). Ketika karyawan merasa puas dengan yang ada dalam organisasi, maka karyawan akan memberikan hasil kinerja yang maksimal dan terbaik. Begitu juga dengan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan melakukan berbagai hal untuk memajukan perusahaan. Perihal tersebut dikarenakan adanya keyakinan dan kepercayaan pada organisasi karyawan tersebut bekerja (Luthans, 2005). Pada saat karyawan telah mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut dengan sepenuh hati memiliki kepuasan dalam bekerja, dan rela melakukan tindakan yang bertujuan memajukan perusahaan. Pada karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut merasa memiliki kepuasan dalam bekerja dan rela berbuat untuk kemajuan perusahaannya tersebut (Chockalingan et. al, 2008). Pentingnya membangun *Organizational citizenship behavior* (OCB) tidak lepas dari komitmen karyawan dalam organisasi. Komitmen karyawan akan mendorong terciptanya *Organizational citizenship behavior* (OCB).

c. Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui ada pengaruh secara parsial Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada pegawai Kantor PT. Pos Indonesia Cabang Kota Madiun. Budaya organisasi yang merupakan kumpulan sikap, cara pandang, dan kebiasaan dalam menanggapi situasi lingkungan dapat dimanfaatkan sebagai pendorong komitmen karyawan dan penunjang untuk melaksanakan strategi (Davis, 1984). Budaya organisasi merupakan elemen penting di dalam perusahaan yang akan menentukan perilaku karyawan di dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan perusahaan dalam menerapkan budaya organisasi di antara karyawan akan mempengaruhi setiap tindakan maupun perilaku positif karyawan. Oleh karena itu, hasil yang disajikan dalam analisis ini menunjukkan bahwa penentu paling signifikan perilaku *Organizational citizenship behavior* di antara karyawan adalah fenomena budaya dan kapasitasnya untuk mempengaruhi perilaku karyawan.

d. Pengaruh Secara Simultan

Berdasarkan hasil analisa data menunjukkan variabel Kepuasan kerja, Komitmen dan Budaya Organisasi secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* pada pegawai Kantor PT. Pos Indonesia Cabang Kota Madiun. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diasumsikan peneliti yaitu Kepuasan kerja, Komitmen dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada pegawai PT Pos Indonesia Cabang Kota Madiun.

Hal ini menunjukan ketika dilakukan uji pengaruh parsial terdapat dua variabel bebas yang memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* yaitu variabel Komitmen dan Budaya Organisasi. Sedangkan variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Namun ketika dilakukan uji simultan, ketiga variabel bebas tersebut secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*, hal ini diakibatkan adanya variabel bebas yang menjadi faktor kunci dari model analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini. Variabel bebas yang dimaksud adalah Komitmen dan Budaya Organisasi yang memberikan kontribusi pengaruh yang besar terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Dari penjelasan inilah dapat diketahui pengaruh pemilihan variabel bebas yang tepat dan benar-benar memiliki pengaruh terhadap variabel terikat begitu besar perannya. Sehingga, meskipun secara parsial terdapat variabel bebas yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, namun secara simultan seluruh variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan temuan penelitian sebagai berikut:

1. Pada PT Pos Indonesia Cabang Kota Madiun, variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behaviour .
2. Pada PT Pos Indonesia Cabang Kota Madiun variabel komitmen berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada pegawai.
3. Pada PT Pos Indonesia Cabang Kota Madiun variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada pegawai.
4. Pada PT Pos Indonesia Cabang Kota Madiun variabel kepuasan kerja, komitmen dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada pegawai.

B. Saran

Dari pengamatan dan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran kepada pegawai PT Pos Indonesia Cabang Kota Madiun sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan Organizational Citizenship Behaviour, sebaiknya PT Pos Indonesia Cabang Kota Madiun lebih memperhatikan budaya organisasi pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Madiun. Perihal ini karena dengan penerapan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kontribusi lebih pada intansi.
2. Dalam meningkatkan komitmen organisasional, perlu menciptakan hubungan yang baik serta memberikan suasana kerja yang lebih kondusif, kekeluargaan dan adanya keterbukaan pimpinan perusahaan. Hal ini akan dapat lebih memudahkan komunikasi di antara para karyawan, sehingga komitmen kerja bisa lebih meningkat.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Usman. (2006). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ansel, Maria Finsensia dan Wijono, Sutarto. (2012). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi. 5(2): 125–142. Tesis. Universitas Kristen Satya Wacana. Salatiga
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*, ED. Rev. cet 14. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cushway, Berry. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perencanaan-Analisis-Kinerja-Penghargaan)*. The Fast Track MBA Series. Cetakan Keempat. Jakarta. Penerbit Elex Media Komputindo.
- Davis, Gordon B. (1984). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Dewanggana, B.D. , Patricia, & Haryono. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb) yang berdampak pada prestasi kerja (Studi Pada PT.PLN APP Semarang). *Journal Of Management*. Universitas Pandanaran. Vol. 2, No. 2. <https://www.neliti.com/ /pengaruh-komitmen-organisasi-kepuasan-kerja-dan-budaya-organisasi-terhadap-organ> (diakses pada tanggal 4 Januari 2023)
- Djokosantoso, Moeljono. (2005). *Cultured Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: PT.Pustaka binaman Pressindo.
- Gunawan, Imam. (2011). *Organizational citizenship behavior*. Jakarta :Gramedia.
- Gunawan, Mohammad. (2011). Pengaruh kepuasan kerja ,kompetensi, komitmen organisasi,budaya organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* Bank Bukopin. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*.
- Hasibuan. (2009). *Manajemen dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hidayat, Arif & Kusumawati. (2015). Pengaruh Komitmen organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Citizenship Karyawan PT. Argamukti Pratama Semarang. *Jurnal Manajemen*. Universitas Wahid Hasyim Semarang.
- Johannes & Silitonga, Paul. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Citizenship Karyawan PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 1(3), 198–215.
- Kuntjoro, Zainuddin Sri. (2009). Komitmen Organisasi. Education Policy Analysis archives.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi, edisi ke 10*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Chairul, Muriman S; Idrus, M. S; Thoyib, Armanu; S, Margono. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 6, Nomor 1, April 2008 <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/1877/1402>
- Noor, Juliansyah. (2012). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nugraha, I Putu Satya; Adnyani, I Gusti Ayu Dewi. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan kompetensi Terhadap Perilaku *Organizational citizenship behavior* Karyawan Setda Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 7, No. 1. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i01.p01>
- Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington: Lexington book.
- Owens, Robert G. (2005). *Organizational Behavior in Education, Second Edition*. New jersey: Prentice Hall, Inc.
- Purba, Debora Eflina; Seniati, Ali Nina Liche. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 8, No. 3.
- Purnama, Chamdan. (2013). *Influence Analysis of Organizational Culture Organizational Commitment Job and Satisfaction Organizational citizenship behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance*. *International Journal of Business, Humanities and Technology*. Vol. 3 No 5.
- Prabawa, Abdul rozak. (2016). Pengaruh *Leader exchange* dan *person organization fit* terhadap *Organizational citizenship behavior*. *Jurnal manajemen*. Unisbank Semarang.
- Priyatno, Duwi. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava media.

- Rashidi, Rustam. Pour, Gheisari, Farhad, & Farokhian, Abdolmajid. (2014). Explaining the Relationship Between Organizational Commitment, Job Involvement and *Organizational citizenship behavior* Among Employees Of Khuzestan Gas Company. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, Vol 4, pp. 150–158. <https://www.mcser.org/journal/index.php/mjss/article/view/4434> (diakses pada tanggal 16 Desember 2022)
- Rini, D. P., Rusdarti, & Suparjo. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada PT.Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1. <https://www.neliti.com/publications/25046/pengaruh-komitmen-organisasi-kepuasan-kerja-dan-budaya-organisasi-terhadap-organ> (diakses pada tanggal 27 Desember 2022)
- Robbins, Stephen P; Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schein, E. H. (1992). *Organization Culture and Leadership (2nd ed)*. San francisco: Jossey-Bass
- Susanto, Ari Juniar. (2011). *Komitmen Organisasi*. Education Policy Analysis archives.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Wahyuningsih. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. <https://skripsistikes.wordpress.com/2009/05/04/ikmiii35/> (diakses pada tanggal 15 Desember 2022)
- Yuniar, I Gusti Ayu Agung Yesika; Nurtjahjanti, Harlina; Rusmawati, Diana. (2011). Hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi dengan OCB Pada Karyawan Kantor Pusat Pt.BPD Bali. *Jurnal Psikologi. Fakultas psikologi universitas Diponegoro: Semarang. Vol. 9, No. 1*. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/2878> (diakses pada tanggal 15 Desember 2022)