

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) di PT. Pleno Anugrah Dinamika Jakarta

Dudung Hadiwijaya¹

¹Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Tangerang

¹dhadiwijaya7@gmail.com

- Received 15 February 2024, Revised 07 Maret 2024, Accepted 28 Maret 2024

Keyword	Abstract
Organizational Commitment, Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior.	<p>The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Commitment and Organizational Culture, on Organizational Citizenship Behavior, either partially or simultaneously at PT. Pleno Anugrah Dinamika Jakarta. This study uses an associative method with a quantitative approach. Sampling was 109 people with techniques are questionnaires. Descriptive data analysis and inferential statistical analysis is for hypothesis testing. Data processing is assisted by Microsoft Excel and SPSS version 25 software. Based on the Organizational Commitment (X1) correlation test, and Organizational Culture (X2) with Organizational Citizenship Behavior (Y) has a strong relationship. While the contribution of Organizational Commitment (X1) and Organizational Culture (X2) to Organizational Citizenship Behavior (Y) is 31%. Based on multiple regression tests it shows that, the higher the value of Organizational Commitment (X1) and Organizational Culture (X2) simultaneously at a certain value, then it will increase the value of Organizational Citizenship Behavior (Y) at a certain value as well. The simultaneous effect of Organizational Commitment and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior at PT. Pleno Anugrah Dinamika Jakarta is significant. Partially Organizational Commitment has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior, and Organizational Culture has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior at PT. Pleno Anugrah Dinamika Jakarta.</p>

Copyright © 2024 JMB, Journal Manajemen Bisnis is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia yang mumpuni dan memiliki kualitas yang baik akan mampu bersaing dengan perusahaan lain seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin maju.

Sumber daya yang berkualitas ditunjukkan dengan kinerja yang baik dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seorang karyawan berkaitan dengan perilaku berorientasi yang pada tugas dan pekerjaan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kemampuan yang mempermudah perusahaan untuk mewujudkan visi misi dan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. (Rifanto dkk 2019:93)

Karyawan memiliki keinginan untuk bekerja dengan kualitas yang baik dan berusaha menghasilkan layanan terbaik termasuk indikasi dari Organizational Citizenship Behaviour (OCB) yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kewarganegaraan organisasional atau Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi. Sedangkan dasar perilaku mengidentifikasi bahwa karyawan terlibat dalam Organizational Citizenship Behavior (OCB) untuk membalas apa yang telah diberikan organisasi, (Luthan, 2009) dalam Ali dkk (2022:83).

Sikap sukarela dalam manajemen SDM bertujuan untuk mengembangkan Organizational Citizenship Behavior (OCB), dengan adanya sikap OCB yang dimiliki karyawan suatu organisasi akan

berkembang dengan pesat. Menurut Robbins (2018:260), Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bentuk perilaku pilihan yang bukan bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung agar organisasi tersebut berjalan secara efektif dan efisien.

Dapat dikatakan bahwa tujuan akhir dari pembentukan suatu organisasi pada dasarnya adalah bagaimana organisasi tersebut mampu memberikan manfaat yang besar bagi para karyawan. Ketika karyawan mampu terlibat dalam Organizational Citizenship Behavior (OCB), seperti contohnya mereka rela tanpa paksaan untuk mengerjakan tugas-tugas tambahan terkait pekerjaan, membantu rekan kerja menangani beban kerja yang berat (Memberi kontribusi dalam aktivitas atau pekerjaan yang tidak diperlukan tetapi dianggap penting bagi organisasi) sehingga mereka dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi (Podsakoff dkk, 2009) dalam Titin dkk (2021:134).

Berdasarkan wawancara dengan Manager di PT. Pleno Anugrah Dinamika Jakarta terkait hasil observasi, penulis mengamati bahwa dalam implementasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan dianggap belum sepenuhnya dapat dilaksanakan dengan baik oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Karyawan sering kali terfokus pada satu titik saja dimana pekerjaannya itu hanya dalam tugas-tugas pokoknya, serta Rendahnya Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat dilihat dari kurangnya rasa tolong menolong karyawan dalam membantu rekan kerja yang perlu bantuan untuk menyelesaikan pekerjaannya, sikap kepedulian terhadap orang lain atau rekan kerja satu sama lain masih kurang, serta kurangnya semangat bekerja anggota organisasi atau karyawan.

Untuk memajukan perkembangan perusahaan dan meningkatkan sikap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan agar tujuan perusahaan dapat terwujud secara efektif dan efisien. Menurut Harwiki (2013) dalam Mahayasa dkk (2018:74) ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi.

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan dan visi misi yang akan dituju, pada dasarnya saat proses pencarian tenaga kerja dan penetapan kontrak kerja karyawan dan perusahaan membentuk komitmen selama masa bekerja. Berdasarkan hasil observasi wawancara dengan manager PT. Pleno Anugrah Dinamika Jakarta

ditemukan masalah penurunan Komitmen Organisasional yaitu adanya penurunan kehadiran karyawan, karyawan kurang maksimal dalam menciptakan dan memelihara suasana kerja, serta pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Sikap karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh perusahaan. Menurut Sitio (2021:23-24) Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku karyawan yang bersifat sukarela, suka menolong, perhatian dan kooperatif akan tetapi perilaku karyawan tersebut tidak memerlukan penghargaan dari organisasi.

Widyarini dalam Sardjono dan Rachman (2022:3776) mengatakan Organizational Citizenship Behavior (OCB) didefinisikan sebagai perilaku individu yang secara sukarela, dan secara tidak langsung atau eksplisit dihargai dengan sistem reward yang formal dan dalam keseluruhannya mengembangkan efektivitas fungsi organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ dalam Marlibatubara dkk (2022:210-211), ada beberapa faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB), yaitu :

1) Faktor Internal.

Faktor internal yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri yaitu komitmen karyawan terhadap perusahaan, moral karyawan, dan motivasi yang ada pada diri karyawan.

2) Faktor Eksternal.

Faktor eksternal yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) berasal dari luar diri karyawan yaitu rasa percaya karyawan terhadap pimpinan, gaya kepemimpinan atasan, dan lingkungan perusahaan serta budaya pada organisasi tersebut.

Menurut pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya dukungan positif dari organisasi, budaya organisasi yang baik, serta

komitmen yang baik maka karyawan akan merasakan kenyamanan sehingga dapat meningkatkan sikap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam bekerja.

Manfaat Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Podsakoff et al., dalam Rostiawati, E. (2022) ada beberapa manfaat dari OCB untuk keefektifan sebuah organisasi, yaitu:

- 1) Meningkatkan produktivitas rekan kerja.
- 2) Meningkatkan produktivitas manajer.
- 3) Menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi.
- 4) Membantu Menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
- 5) Menjadi sarana yang efektif untuk mengkoordinasi kegiatan kelompok.
- 6) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
- 7) Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
- 8) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

B. Komitmen Organisasional

Komitmen setiap individu dalam organisasi disebut komitmen organisasional. Komitmen organisasional dapat memberikan nilai yang lebih pada suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kredibilitas yang tinggi akan mampu menghasilkan suatu komitmen yang tinggi. Komitmen yang tinggi akan mendukung suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi.

Menurut Wiener dalam Syarif dan Yusuf, (2018:27) menyatakan Komitmen Organisasional merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu yang dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi.

Berdasarkan pendapat-pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu yang dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi.

Faktor - faktor Komitmen Organisasional

Menurut Sopiah (2018) terjadinya Komitmen Organisasional yang baik dalam suatu memerlukan waktu dan proses yang cukup panjang. Sopiah (2018) mengemukakan ada empat faktor yang

mempengaruhi komitmen anggota organisasi pada organisasi, yaitu:

- a) Faktor Personal, meliputi usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
- b) Karakteristik Pekerjaan, dapat dikatakan bahwa lingkup jabatan serta tantangan pekerjaan termasuk dalam faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi
- c) Karakteristik Struktur, meliputi besar kecilnya suatu organisasi, tanggung jawab organisasi, dan tingkat manajemen organisasi itu sendiri.
- d) Pengalam Kerja, anggota organisasi yang memiliki pengalaman kerja yang mumpuni akan sadar terhadap tanggung jawab dan komitmen terhadap organisasi.

Manfaat Komitmen Organisasional

Menurut Juniarari dalam Mustari, dkk (2021:878) dalam penelitiannya menyebutkan manfaat dari komitmen organisasional yaitu:

- 1) Karyawan atau anggota organisasi yang serius menunjukkan komitmen organisasional yang tinggi akan jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi.
- 2) Karyawan atau anggota organisasi mempunyai keinginan yang lebih kuat untuk tetap berada dalam organisasi dan bisa terus memberikan hasil yang baik untuk mencapai tujuan.
- 3) Karyawan atau anggota organisasi terlibat penuh dalam pekerjaan yang menjadi kunci untuk memberikan hasil terbaik dalam pencapaian tujuan organisasi.

C. Teori Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan bentuk usaha, pikiran dan kegiatan dalam menghadapi, menguasai, dan mengendalikan diri dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Richard L. Daft dalam Astini dkk (2019:40) Budaya adalah nilai, kepercayaan, pemahaman, dan norma yang dapat dipegang oleh anggota organisasi. Budaya organisasi menjadi suatu cerminan organisasi itu sendiri yang menjadi pembeda antara organisasi yang satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan pendapat-pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah norma dan nilai yang mengarahkan perilaku organisasi. Perilaku karyawan terbentuk dari norma – norma dan nilai – nilai yang ada di suatu organisasi.

Faktor-faktor Budaya Organisasi

Menurut Denison dan Mishra dalam Hidayat dan Prahara (2019:236) terdapat empat faktor budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

- 1) **Involvement (keterlibatan)** adalah pemberdayaan sumber daya manusia oleh organisasi untuk mengembangkan kemampuan para anggota nya.
- 2) **Consistency (Konsistensi)** merupakan aturan-aturan organisasi yang telah terkoordinasi dan terintegrasi dengan baik serta telah dijalankan secara konsisten.
- 3) **Adaptability (Adaptasi)** merupakan orientasi organisasi terhadap anggota nya dan telah menjalankan evaluasi sehingga meminimalisir kesalahan.
- 4) **Mission (Misi)** adalah dimana organisasi dan anggota nya berusaha mewujudkan visi misi dan tujuan secara bersama-sama dengan sukarela.

Manfaat Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki dianggap sebagai pemersatu organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat kepada anggota nya (Sutrisno 2018).

Menurut Robbins dalam Sutrisno (2018:7) Budaya Organisasi memiliki empat fungsi yaitu:

- 1) Budaya Organisasi menjadi suatu ciri khas yang membedakan antara organisasi yang satu dengan yang lain.
- 2) Budaya Organisasi menciptakan identitas bagi para anggota nya yang akan menjadi cerminan suatu organisasi tersebut.
- 3) Budaya Organisasi dapat mengembangkan rasa komitmen yang lebih dari anggota organisasi pada organisasi tersebut.
- 4) Budaya Organisasi yang baik akan mempengaruhi perilaku organisasi sehingga sistem sosial juga akan berkembang menjadi lebih baik.

Penelitian Terdahulu

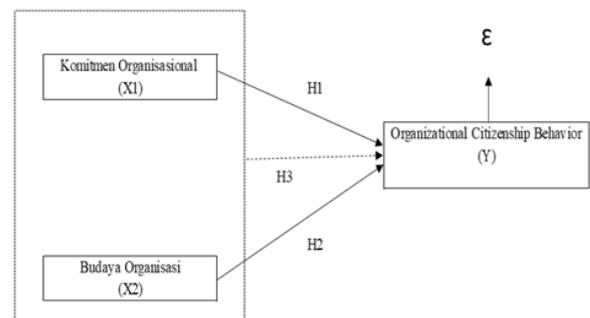
No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel Sama	Yang Tidak Sama	Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	I Nyoman Bayu Putra Mahardika dan I Made Artha Wibawa. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan	Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian ini ditemukan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior.
2.	Kadek Diah Candra Dewi dan I Gede Riana. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior	Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja	Uji regresi linier berganda	Dari hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior (OCB)

3.	Thifa Fauzia Rachman dan Harry Sardjono. (2022) Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Perusahaan Otomotif XYZ	Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior	Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja	Teknik Sampling Random	Hasil dari penelitian ini menunjukkan komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior
4.	Natalia Ratna Ningrum dan Reza Fitri Malayangi. (2022) Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Kepuasan Kerja	Metode Sampling Random	Hasil dari penelitian ini yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
5.	Bellina Mawandani, Bernhard Jewel, Lucky O.H. Dotalong. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Hotel Sutan Raja Amurang.	Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Kompetisi	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap organizational citizenship behavior, komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap organizational citizenship behavior dan kompetensi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

Kerangka Konseptual

Menurut Silaen (2018) desain penelitian adalah desain mengenai seluruh proses yang diperlukan dalam pelaksanaan penelitian. Desain penelitian adalah simplikasi dari kompleksitas hubungan antara variabel penelitian, dengan usaha pengumpulan data, analisis data untuk menemukan sebagaimana tujuan dan proses penelitian yang telah dipilih.

Kualitas penelitian dan ketepatan hasil dari penelitian ditentukan juga oleh desain penelitian yang digunakan dalam penelitian. Sehingga desain yang digunakan harus tepat agar hasilnya berkualitas. Dalam memilih desain penelitian yang tepat, ada pertanyaan yang perlu dijawab dan jawabannya akan dijadikan acuan menentukan desain penelitian. Desain penelitian dapat membantu dalam merencanakan dan melaksanakan penelitian yang lebih baik dan dapat juga menyarankan dalam pengujian hipotesis.



Gambar. I Kerangka Penelitian

Keterangan :

- > : Pengaruh Parsial
- - - - -> : Pengaruh Simultan

III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian diharuskan untuk mengikuti aturan yang sudah ditentukan dan sudah berlaku, agar hasil penelitiannya yang diperoleh

dinyatakan valid. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Duli (2019) Penelitian kuantitatif adalah kegiatan pengumpulan, pengelolaan analisis, dan penyajian data berdasarkan jumlah dan banyaknya yang dilakukan secara objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum.

Pada penelitian ini penulis memilih metode asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2019) penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain yang mempunyai hubungan sebab akibat.

Definisi dan Pengukuran Variabel

a) Definisi Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)

Menurut Sitio (2021:23-24) Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku karyawan yang bersifat sukarela, suka menolong, perhatian dan kooperatif akan tetapi perilaku karyawan tersebut tidak memerlukan penghargaan dari organisasi.

Mengukur Organizational Citizenship Behavior (OCB), diperlukan dimensi dan indikator menurut Enny (2019) yaitu:

- Altruism
- Civic Virtue
- Conscientiousness
- Courtesy
- Sportmanship

Tabel 1
Operasional Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	Altruism	Secara sukarela membantu karyawan lain.	1
		Membantu orientasi karyawan baru.	2
		Membantu pekerjaan karyawan lain yang tidak hadir.	3
		Membantu permasalahan karyawan lain.	4
		Membantu karyawan lain jika mereka membutuhkan bantuan.	5
	Civic Virtue	Memberikan perhatian lebih terhadap perusahaan.	6

		Membantu mengatur kebersamaan dalam perusahaan.	7
Conscientiousness		Berbicara seperlunya	8
		Datang dengan segera jika diminta	9
		Tidak sering izin dan cuti	10
		Tidak menghabiskan waktu untuk urusan diluar pekerjaan.	11
Courtesy		Mengikuti perkembangan dan perubahan organisasi.	12
		Membuat pertimbangan dalam memutuskan hal baik dan buruk.	13
Sportmanship		Tidak mengeluh dengan keadaan organisasi.	14
		Tidak Membesar-besarkan masalah.	15

Sumber: Enny (2019)

b) Definisi Komitmen Organisasional (Xi)

Menurut Wiener dalam Syarif dan Yusuf, (2018:27) menyatakan Komitmen Organisasional merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu yang dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi.

Dimensi untuk mengukur Komitmen

Organisasional, menurut Jason A. Colquitt, Jeffrey A. LePine & Michael J. Wesson dalam Jailani dkk, (2022:5) yaitu:

- Komitmen Afektif
- Komitmen Berkelanjutan
- Komitmen Normatif

Tabel 2
Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasional (Xi)

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
Komitmen Organisasional (Xi)	Komitmen Afektif	Rasa percaya kepada organisasi.	1, 2
		Rasa ingin berkembang dalam organisasi.	3, 4
	Komitmen Berkelanjutan	Pertimbangan terhadap apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi.	5, 6
		Adanya alternatif dari perusahaan lain.	7, 8
	Komitmen Normatif	Rasa kesetiaan anggota terhadap organisasi.	9, 10
		Adanya rasa tanggung jawab untuk bekerja dengan baik.	11, 12

Sumber: Jason A. Colquitt, Jeffrey A. LePine & Michael J. Wesson, dkk, (2022:5)

c) Definisi Budaya Organisasi (X2)

Menurut Lako dalam Cintia, dkk (2018:201) Budaya Organisasi adalah suatu pola keyakinan dan nilai – nilai yang ada dalam suatu organisasi yang dipahami dan dipraktekkan oleh organisasi itu sendiri sehingga membentuk suatu pola yang memberikan arti dan menjadi dasar berperilaku dalam organisasi.

Dimensi untuk mengukur Budaya Organisasi, menurut Robbins dalam Busro (2018:22) yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko.
- b. Perhatian akan detail.
- c. Orientasi pada hasil.
- d. Orientasi pada tim.
- e. Keagresifan.
- f. Kemantapan.

Tabel 3
Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Varia bel	Dimensi	Indikator	N o. Ite m
Budaya Organisasi (X ₂)	Inovasi dan Pengambilan Resiko	Adanya dorongan untuk terus berinovasi.	1
		Adanya dorongan dalam menghadapi tantangan.	2
	Perhatian akan detail	Mengerjakan pekerjaan secara teliti.	3
		Tugas diselesaikan dengan terperinci.	4
	Orientasi pada hasil	Anggota organisasi dituntut untuk bekerja keras agar hasil maksimal.	5
		Anggota organisasi dituntut untuk memberikan hasil yang lebih berkualitas.	6
	Orientasi pada tim	Rasa saling menghargai antar anggota.	7
		Adanya kerjasama dalam tim.	8
	Keagresifan	Kompetisi dan persaingan antar anggota organisasi.	9
		Bekerja dengan cepat untuk menciptakan hasil yang efisien.	10
	Kemantapan	Melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada.	11
		Melakukan supervise pekerjaan.	12

Sumber: Robbins dalam Busro (2018:22)

Tabel 3 sampai Tabel 4 berisikan tentang operasional variabel yang telah dijelaskan di atas, merupakan acuan penulis untuk mempermudah dalam proses membuat kuesioner. Setelah semua kuesioner yang disebarakan kepada responden telah terkumpul secara lengkap, maka kuesioner ini kemudian dilakukan pemeriksaan satu per satu untuk menilai layak atau tidaknya masing-masing jawaban dari responden tersebut, untuk dapat dianalisis hasil dari responden. Langkah berikutnya adalah pemberian skor terhadap jawaban responden, teknik skoring yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert yaitu pertanyaan-pertanyaan yang memberikan lima alternatif dan jawaban diberi skor 5, 4, 3, 2, 1.

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan, menjadi indikator variabel, kemudian indikator variabel tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan.

Menurut Sugiyono (2018:153) menyatakan bahwa pada setiap jawaban dari responden diberikan bobot atau skala, data sebagai berikut:

Tabel 4
Kriteria Jawaban Responden dengan Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat setuju/ sangat baik	5
Setuju / baik	4
Cukup setuju/ cukup baik	3
Tidak setuju/ kurang baik	2
Sangat tidak setuju/ tidak baik	1

Sumber : Sugiyono (2018)

Populasi dan Sampel

Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti untuk mencari kesimpulan dari penelitian tersebut dan dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di PT. Pleno Anugrah Dinamika Jakarta yang berjumlah 150 orang.

Sampel Penelitian, Menurut Arikunto (2019) Sampel Penelitian merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti. Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin. Perhitungan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, dimana n adalah sampel, N adalah ukuran populasi, dan e adalah persen kelonggaran ketidakteelitian (taraf kesalahan) pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. Untuk nilai e ini, peneliti menggunakan nilai sebesar 5 %.

$$n = \frac{150}{1+150(0,05)^2} = \frac{150}{1+150(0,0025)} = \frac{150}{1+0,375} = \frac{150}{1,375} = 109,09 \approx 109$$

Gambar.

Untuk kebutuhan proses analisis data, jumlah sampel yang diambil adalah 109 responden, dengan teknik random sampling.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data mana yang paling tepat sehingga benar-benar valid dan reliabel. Dalam penyusunan penelitian ini penulis melakukan pengumpulan data dari sumber Angket (Kuesioner), dan observasi wawancara. Dalam penelitian teknik pengumpulan data yaitu angket untuk data primer atau data mentah yang digunakan adalah kuesioner. Penulis telah mempersiapkan daftar beberapa pertanyaan yang diarahkan pada pokok pembahasan yang akan diisi oleh pihak-pihak terkait di suatu organisasi.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan software statistik yaitu SPSS Versi 25, adapun beberapa tahapan pengujian yaitu:

- a. Analisis Statistik Deskriptif
Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data. Data pada penelitian ini berupa skor hasil minimal, maksimal, jangkauan data, nilai rata-rata dan simpangan baku (standar deviasi). Dalam analisis data dijelaskan bagaimana data yang diperoleh harus dianalisis untuk memperoleh hasil penelitian.
- b. Persyaratan Data
 - i) Uji Validitas

Uji validitas instrumen adalah suatu cara uji coba dalam sebuah penelitian yang dilakukan untuk menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Uji validasi instrumen memiliki tujuan (untuk mengetahui kesahihan butir pertanyaan atau pernyataan), sehingga data yang akan digunakan dalam analisis selanjutnya adalah data yang diambil berdasarkan butir pertanyaan yang valid, sedangkan butir yang tidak valid akan dinyatakan gugur dan langsung di drop (tidak diikuti dalam pengujian selanjutnya). Menguji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis faktor yang dikembangkan dalam SPSS (Statistical Product and Service Solution), adalah teknik statistik yang dapat digunakan untuk menggambarkan adanya hubungan antar item setiap faktor dalam variabel.

Menurut Sugiyono (2020:178), bahwa jika korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Jadi berdasar analisis faktor itu disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik.

ii) Uji Reabilitas

Menurut Arikunto (2019:221), yang menyatakan bahwa instrumen dapat dikatakan reliabel apabila instrumen itu cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang dipercaya.

Maka uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha karena angket atau kuesioner yang dipergunakan dalam penelitian ini dan telah disebarkan kepada responden, tidak terdapat jawaban yang bernilai salah atau nol.

Menurut Arikunto (2019:319) mengukur taraf signifikansi koefisien reliabilitas tersebut, maka harga

hitung koefisien reliabilitas dikonsultasikan dengan data dalam tabel 3.5 di bawah ini:

Tabel 5
Hitung Koefisien Reabilitas

No	Skor	Nilai
1	0,800 – 1,000	sangat tinggi
2	0,600 – 0,799	Tinggi
3	0,400 – 0,599	cukup tinggi
4	0,200 – 0,399	Rendah
5	0,000 – 0,199	sangat rendah

Sumber: Arikunto (2019)

Instrumen dapat dikatakan reliabel tinggi jika koefisien Alpha sama dengan atau lebih besar dari 0,600. Dari kelima tingkat keandalan koefisien di atas, yang digunakan sebagai indikator instrumen dinyatakan reliabel adalah 0,600. Jadi instrumen dikatakan reliabel tinggi jika mempunyai tingkat keandalan koefisien > 0,600. Menguji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis faktor yang dikembangkan dalam SPSS Versi 25.

a. **Persamaan Regresi Linear Berganda**
Regresi ganda adalah suatu teknik atau metode untuk dapat menentukan korelasi antara suatu variabel criterion dengan kombinasi dari dua atau lebih variabel predicator. Dalam regresi ganda itu kesalahan prediksi dapat diperkecil, karena dalam prediksi itu dimasukkan variabel-variabel (faktor-faktor) lain yang berpengaruh dalam prediksi. Bentuk umum dari analisis regresi berganda ini yaitu :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Sumber: Sugiyono (2018)

Keterangan :

- = Prediksi Organizational Citizenship Behavior (OCB)
- X1 = Komitmen Organisasional
- X2 = Budaya Organisasi
- a = Nilai Konstanta

ε = epsilon (faktor-faktor lain yang tidak diteliti)

b1 = Koefisien regresi parsial variabel bebas ke-1, yaitu kenaikan atau penurunan Y dalam satuan jika X1 naik atau turun satu satuan dan X2 dianggap konstanta.

b2 = Koefisien regresi parsial variabel bebas yang ke-2, yaitu kenaikan atau penurunan Y dalam satuan jika X2 naik atau turun satu satuan dan X1 dianggap konstanta + atau - = Tanda yang menunjukkan arah hubungan Y dan X1 atau X2.

b. **Analisa Koefisien Determinasi (Kd)**

Digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Rumus untuk mencari koefisien determinasi dengan tiga variabel independen adalah:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Sumber : Sugiyono (2018)

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r2 = Nilai koefisien korelasi

Ada dua kemungkinan hasil yang akan diperoleh, yaitu sebagai berikut:

Jika R2 = 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika R2 = 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

Rancangan Uji Hipotesis

Bagian ini berisi mengenai rancangan uji hipotesis yaitu uji t (Parsial) dan uji F (Simultan).

1. Uji t (Parsial)

Rancangan Uji Hipotesis dibuat berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, dan ketentuan rancangan hipotesis.

$$t_0 = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2018)

Keterangan:

t0 = t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

H0 = Jika nilai thitung ≤ ttabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05

(tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

H_a = Jika nilai mutlak $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

a. Rancangan Uji Hipotesis I (Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)).

Perumusan hipotesis yang akan diuji diberi dengan simbol H_0 , sedangkan untuk hipotesis alternatif diberi dengan simbol H_a .

Kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan di PT. Pleno Anugrah Dinamika Jakarta, sehingga Hipotesis Penelitian ke I terbukti, dan sebaliknya.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Pleno Anugrah Dinamika Jakarta, sehingga Hipotesis Penelitian ke I tidak terbukti.

b. Rancangan Uji Hipotesis ke 2 (Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)).

Kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Pleno Anugrah Dinamika Jakarta, sehingga Hipotesis Penelitian ke 2 terbukti, dan sebaliknya.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Pleno Anugrah Dinamika Jakarta, sehingga Hipotesis Penelitian ke 2 tidak terbukti.

Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen (Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi) secara bersama-sama

(simultan) terhadap variabel dependen (Organizational Citizenship Behavior (OCB)).

Hipotesis Penelitian yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan Komitmen Organisasional, dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Pleno Anugrah Dinamika Jakarta.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan Komitmen Organisasional, dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Pleno Anugrah Dinamika Jakarta.

Cara melakukan uji F adalah sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2018)

Keterangan:

F_h = F_{hitung}

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independent

n = Jumlah anggota sampel

a. Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul, dengan tingkat peluang terjadinya (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output, guna mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol (H_0) yaitu:

- 1) Apabila signifikansi $> 0,05$ maka keputusannya adalah menerima H_0 dan menolak H_a .
- 2) Apabila signifikansi $< 0,05$ maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a .

b. Membandingkan nilai statistik F hitung dengan nilai statistik F tabel:

- 1) Apabila nilai statistik F hitung $<$ nilai statistik F tabel, maka H_0 diterima.
- 2) Apabila nilai statistik F hitung $>$ nilai statistik F tabel, maka H_0 ditolak.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik jawaban responden atas pernyataan - pernyataan dalam kuesioner

yang diberikan kepada responden, sehingga diketahui modus atau skor jawaban responden yang sering dijawab oleh responden, diketahui nilai rata - ratanya (mean), dan diketahui nilai minimal atau pernyataan skor paling yang diberikan responden. Pada penelitian ini data diproses dengan IBM SPSS Versi 25. Variabel yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Perhitungan uji validitas instrumen menggunakan analisis korelasi pearson dengan bantuan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 25. Keputusan mengenai validitas butir item dengan membandingkan rhitung dengan rtabel.

1) Jika rhitung positif serta rhitung > rtabel maka butir atau variabel tersebut valid.

2) Jika rhitung tidak positif dan rhitung > rtabel maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

a) Variabel Komitmen Organisasional.

Tabel 6.
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional

Indikator	rhitung	rtabel	Kriteria
X1.1	0,384	0,188	Valid
X1.2	0,489	0,188	Valid
X1.3	0,452	0,188	Valid
X1.4	0,571	0,188	Valid
X1.5	0,641	0,188	Valid
X1.6	0,581	0,188	Valid
X1.7	0,576	0,188	Valid
X1.8	0,628	0,188	Valid
X1.9	0,528	0,188	Valid
X1.10	0,643	0,188	Valid
X1.11	0,517	0,188	Valid
X1.12	0,594	0,188	Valid

Data primer diolah dengan SPSS Versi 25

b) Variabel Budaya Organisasi

Tabel 7.
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Indikator	rhitung	rtabel	Kriteria
X2.1	0,581	0,188	Valid
X2.2	0,582	0,188	Valid
X2.3	0,622	0,188	Valid
X2.4	0,613	0,188	Valid
X2.5	0,613	0,188	Valid
X2.6	0,613	0,188	Valid
X2.7	0,602	0,188	Valid
X2.8	0,651	0,188	Valid
X2.9	0,563	0,188	Valid
X2.10	0,585	0,188	Valid
X2.11	0,460	0,188	Valid
X2.12	0,451	0,188	Valid

Data Primer diolah dengan SPSS versi 25

c) Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Tabel 8.
Hasil Uji Validitas Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Indikator	rhitung	rtabel	Kriteria
Y.1	0,273	0,188	Valid
Y.2	0,593	0,188	Valid
Y.3	0,474	0,188	Valid
Y.4	0,425	0,188	Valid
Y.5	0,533	0,188	Valid
Y.6	0,403	0,188	Valid
Y.7	0,424	0,188	Valid
Y.8	0,528	0,188	Valid
Y.9	0,492	0,188	Valid
Y.10	0,534	0,188	Valid
Y.11	0,516	0,188	Valid
Y.12	0,423	0,188	Valid
Y.13	0,420	0,188	Valid
Y.14	0,325	0,188	Valid
Y.15	0,432	0,188	Valid

Data Primer diolah dengan SPSS versi 25

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu. Dalam hal ini uji reliabilitas menggunakan teknik alpha cronbach, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal jika memiliki koefisien kehandalan atau alpha sebesar 0,60.

Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah:

1) Jika Cronbach's Alpha < 0,60 maka tidak reliabel.

2) Jika Cronbach's Alpha > 0,60 maka reliabel.

Tabel 9.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronboach Alpha	Kriteria
Komitmen Organisasional (X1)	0,783	Reliabel
Budava Organisasi (X2)	0,813	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	0,721	Reliabel

Data Primer diolah dengan SPSS versi 25

Pengujian Kualitas Data

a. Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel bebas (independent variabel) terhadap variabel terikat (dependent variabel). Untuk melihat besarnya pengaruh variabel Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara parsial atau sendiri-sendiri, digunakan uji t. Sementara itu, untuk melihat besarnya pengaruh, digunakan angka Beta atau Standardized Coefficients di bawah ini:

Tabel 10.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.907	5.485		5.817	.000		
	Komitmen Organisasi	.303	.103	.279	2.949	.004	.883	1.133
	Budaya Organisasi	.231	.104	.211	2.233	.028	.883	1.133

a. Dependent Variable: OCB

Data primer diolah dengan SPSS versi 25
Dari tabel 10 didapatkan hasil persamaan

regresi sebagai berikut:

$$Y = 31.907 + 0,303X_1 + 0,231X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Organizational Citizenship Behavior (OCB)

a = Konstanta

b = Koefisien

X₁ = Komitmen Organisasi

X₂ = Budaya Organisasi

e = Standar Error

Analisis regresi merupakan suatu metode dalam statistik yang dapat digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan (hubungan kausal atau sebab akibat) dan ditampilkan dalam bentuk model sistematis atau persamaan. Dari hasil analisis diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a = Konstanta

Pada persamaan diatas nilai konstanta sebesar 31,907 yang berarti jika skor pada variabel komitmen organisasional dan budaya organisasi sama dengan nol maka organizational citizenship behavior sebesar 31,907.

b₁ = Koefisien Regresi Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional pada persamaan diatas sebesar 0,303 yang berarti jika skor pada variabel komitmen organisasional meningkat satu satuan, maka organizational citizenship behavior meningkat sebesar 0,303. Dengan asumsi variabel lain sama dengan nol atau dalam keadaan konstanta.

b₂ = Koefisien Regresi Budaya Organisasi

Budaya Organisasi pada persamaan diatas sebesar 0,231 yang berarti jika skor pada variabel budaya organisasi meningkat satu satuan, maka organizational citizenship behavior meningkat sebesar 0,231. Dengan asumsi variabel lain sama dengan nol atau dalam keadaan konstanta.

1) Nilai koefisien regresi berganda variabel Komitmen Organisasional (X₁) adalah positif, yaitu sebesar 0,303. Hal ini dapat diartikan apabila Komitmen Organisasi semakin baik, maka Organization Citizenship Behavior (OCB) juga akan semakin meningkat.

2) Nilai koefisien regresi berganda variabel Budaya Organisasi (X₂) adalah positif, yaitu sebesar 0,231. Hal ini dapat diartikan apabila Budaya Organisasi semakin baik, maka Organization Citizenship Behavior (OCB) juga akan semakin meningkat.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel – variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat

Tabel 11.
Hasil Uji Determinasi

Model	Model Summary ^a			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 ^a	.313	.300	5.70670

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

Data primer diolah dengan SPSS versi 25

Banyak angka Rsquare (r^2) pada tabel 11 diatas adalah 0,313. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan cara menghitung koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 R^2 &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,313 \times 100\% \\
 &= 31\% \\
 &= 1 - R^2 \\
 &= 1 - 0,31 \\
 &= 0,69
 \end{aligned}$$

Artinya bahwa kontribusi Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah sebesar 31%, sedangkan sisanya sebesar 69% kontribusi faktor lain oleh variabel – variabel lain yang tidak ikut diteliti.

Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t hitung ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian yang digunakan untuk melihat masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap dependen secara parsial, maka dapat dilakukan pengujian dengan cara membandingkan t hitung sebagai berikut:

1) Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

2) Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

$$T \text{ tabel} = t (\alpha/2; n-k-1) = t (0,025; 109-2-1) = (0,025; 106) = 1,982.$$

Tabel 12.
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.907	5.485		5.817	.000	
	Komitmen Organisasi	.303	.103	.279	2.949	.004	.883
	Budaya Organisasi	.231	.104	.211	2.233	.028	.883

a. Dependent Variable: OCB

Data primer diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 12 diatas hasil analisis SPSS maka pada bagian ini akan dibahas hasil perhitungan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Pengujian ini ditunjukkan melalui hipotesis yang ada sehingga dapat diketahui bagaimana pengaruh masing – masing variabel, pengujian data ini dapat dilihat pada tabel 12 bahwa:

a) Pengaruh Komitmen Organisasional (X1) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 4.10, maka diperoleh t hitung Komitmen Organisasional sebesar 2,949 lebih besar dari t tabel sebesar 1,982 dan nilai signifikansi 0,004 dibawah 0,05. Sehingga kesimpulannya adalah Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Pleno Anugrah Dinamika.

b) Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 4.10, maka diperoleh t hitung Budaya Organisasi sebesar 2,233 lebih besar dari t tabel sebesar 1,982 dan nilai signifikansi 0,028 dibawah 0,05. Sehingga kesimpulannya adalah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Pleno Anugrah Dinamika.

b. Uji F

Untuk uji hipotesis secara simultan antara variabel Komitmen Organisasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y), berikut dibawah ini hasil uji F terhadap penelitian ini:

Tabel 13.
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1037.015	2	518.507	10.301	.000 ^b
	Residual	5335.573	106	50.336		
	Total	6372.587	108			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

Data primer diolah dengan SPSS versi 25 Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 13, dapat dilihat pada kolom F diperoleh F hitung

sebesar 10,301 lebih besar dari F tabel sebesar 3,08 atau dengan membandingkan nilai probabilitas (sig.F change) yaitu $0,000 < 0,05$, dari hasil analisis ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Pleno Anugrah Dinamika Jakarta.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis SPSS maka pada bagian ini akan dibahas hasil perhitungan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Pleno Anugrah Dinamika Jakarta. Pengujian ditunjukkan melalui hipotesis yang ada sehingga dapat diketahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Komitmen Organisasional (X1) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y).

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa terdapat pengaruh dalam hubungan Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Adapun hasil perhitungan yang telah dilakukan dan didapatkan nilai Sig lebih kecil dari Alpha ($0,004 < 0,05$) dan nilai t tabel sebesar 2,949 lebih besar dari t tabel 1,982 sehingga dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Yang berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin tinggi pula perilaku OCB di PT. Pleno Anugrah Dinamika Jakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukakn oleh Widodo dan Maesaroh (2022) yang menganalisis tentang pengaruh Komitmen Organisasional yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perawat Ruang Igd Rsau Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur.

b. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa terdapat pengaruh dalam hubungan Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Adapun hasil perhitungan yang telah dilakukan dan didapatkan nilai Sig lebih kecil dari Alpha ($0,028 < 0,05$) dan nilai t – statistik sebesar 2,233 lebih besar dari t tabel 1,982 sehingga dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Artinya bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula perilaku OCB di PT. Pleno Anugrah Dinamika Jakarta. Karyawan yang memiliki budaya organisasi yang kuat maka akan mendorong perilaku OCB itu sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukakn oleh Dotulong dkk (2020) yang menganalisis tentang pengaruh Budaya Organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Hotel Setan Raja Amurang.

c. Pengaruh Komitmen Organisasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa terdapat pengaruh dalam hubungan Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara simultan atau bersama – sama. Adapun hasil perhitungan yang telah dilakukan dan didapatkan nilai F hitung sebesar 10,301 lebih besar dari F tabel 3,08. Artinya Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di PT. Pleno Anugrah Dinamika Jakarta.

Perusahaan yang baik akan dapat membantu dan memberikan dukungan karyawan nya

untuk melakukan pengembangan diri, sehingga akan tumbuh rasa komitmen terhadap organisasi yang baik, dan juga didukung dengan adanya budaya organisasi yang baik dalam perusahaan akan membentuk kualitas diri karyawan dan dapat meningkatkan efektivitas Organization Citizenship Behavior (OCB).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cintia dkk (2018) yang menganalisis tentang pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

V. PENUTUP

Dari hasil penelitian yang di jelaskan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis t hitung sebesar 2,949 lebih besar daripada t tabel 1,982, dan tingkat signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Maka kesimpulannya yaitu Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di PT. Pleno Anugrah Dinamika Jakarta.
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis t hitung sebesar 2,233 lebih besar dari pada t tabel 1,982, dan tingkat signifikansi sebesar 0,028 lebih kecil dari 0,05. Maka kesimpulannya yaitu Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di PT. Pleno Anugrah Dinamika Jakarta.
3. Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dilihat dari hasil uji hipotesis F hitung sebesar 10,301 lebih besar dari Ftabel sebesar 3.08 dan tingkat probabilitas

sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka kesimpulannya yaitu Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di PT. Pleno Anugrah Dinamika Jakarta

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H, dkk. (2022) *Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review)*. Vol. 1 No. 1, April 2022. e-ISSN:2829-4580.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Astini, dkk. (2019) *Pengantar Manajemen*. Edu Pustaka. Hal 2.
- Basri, dkk. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Vol. 1 No. 1.
- Busro, M. (2018). *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cintia, dkk. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. ISSN 2085-8698 | e-ISSN 2598-4977. Volume 10, Nomor 2.
- Darmawan, D. (2019). *Profesionalisme, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Intensi Berwirausaha*. Volume 3, Nomor 3.
- Dotulong, dkk. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Hotel Sutan Raja Amurang*. ISSN 2303-1174.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Daya Dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubraha Manajemen Press.
- Enong, R. (2022). *Komitmen Tugas Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Negeri Sipil*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.

- Handayani, Ririn. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hidayat, S. dan Prahara, S. A. (2019). *Budaya Organisasi Dengan Work Engagement Pada Karyawan*. ISSN 2622-6626. Vol. 10 No. 2, 2019.
- Irmayani, N., W., D., 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Jailani, dkk. (2022). *Monograf Komitmen Organisasi Upaya Membangun Komitmen Organisasi Pendidikan Melalui Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja*. Riau: Dotplus Publisher.
- Kurniawaty, dkk (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradina Pustaka. Hal 3-4. ISBN: 978 – 623 – 8106 – 00 – 4. IKAPI: 236/JTE/2022.
- Mahayasa, dkk (2018) *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Perawat*. Vol. 12, No. 1, Februari 2018.
- Mahardika, I, N, B, P dan Wibawa I, M, A (2019) *Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan*. Vol. 8, No. 1, 2019: 7340 – 7370. ISSN: 2302-8912
- Malayangi, R. F dan Ningrum, N. R. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Vol. 01, Issue 02, Juni 2022.
- Marliatubara, dkk. (2022) *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin*. e-ISSN 2745-7281 Vol. 3, No. 4.
- Marlina, dkk (2020) *Peran Organizational Citizenship Behavior Pada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Skk Migas*. Vol. 2 No. 1 (2020). Hal. 127-137.
- Muhfizar, dkk. 2021. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Media Sains Indonesia. ISBN:987-623-6290-94-1
- Mustari, dkk. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang*. Volume 2, Nomor 3.
- Nasutio, K. K dan Sihombing, E. E. (2020). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Kantor-Kantor Kecamatan Kota Padangsidimpuan*. P ISSN.2527-4295 Vol.8 No.4.
- Nugroho, N. E dan Indahingwati, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Pardede, R. H. dan Rulianti, E. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Vol. 10. No. 1. E - ISSN: 2654-5837.
- Riana I. G dan Dewi K. D. C. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Vol. 7, No. 2.
- Rifanto, dkk (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alignment: Journal of Administration and Educational Management Volume 2, Nomor 1, Juni 2019, e-ISSN: 2598-5159, p-ISSN: 2598-0742.
- Robbins, S., P., dan Judge, T., A., 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sardjono, H dan Rachman. T. F. (2023). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Perusahaan Otomotif XYZ*. Volume 8, No. 4.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media.
- Sinaga, dkk. 2021. *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Sitio, V. S. S. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Emerio Indonesia*. VOL.11, NO. 1.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset. ISBN: 978-979-29-0303-4.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta. ISBN: 978-979-8433-10-8.

Susan, E (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Volume. 9, No. 2 Agustus 2019. P-ISSN: 2407-8107 E-ISSN: 2685-4538.

Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group. ISBN: 978-602-422-744-9.

Syarief, dkk. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Syarief, D. dan Yusuf, R. M. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makasar: Nas Media Pustaka.

Terry, George R. 2019. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Titin, dkk. 2021. *Karakteristik Pekerjaan, Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pusaka Setia.

Widodo, S. dan Maesaroh, S. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap organizational Citizenship Behavior Perawat Ruang Igd Rsau Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur*. VOL. 2, NO. 2, April 2022.

