

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) STUDI PADA PT. SINAR PUSPITA ABADI FACTORY BANYUPUTIH, BATANG

Oleh :

Akhmad Nizam Er Hamza

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UDINUS Semarang

email : nizam.hamza@yahoo.com

ABSTRAK

Efektivitas dan kinerja tim ditentukan oleh kemampuan anggota dalam tim kerja, dimana karyawan tidak hanya harus melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan tugas, namun karyawan disarankan memiliki inisiatif melakukan pekerjaan extra diluar tuntutan tugasnya yang dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior* (OCB) yang mampu meningkatkan efektivitas organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji serta menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Sinar Pupita Abadi Factory Banyuputih. Subyek dalam penelitian ini adalah 98 karyawan dengan menggunakan tehnik pengambilan sampling yaitu Purposive Sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa antara komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi ketiganya berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, artinya semakin tinggi komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka kecenderungan karyawan berperilaku OCB semakin tinggi. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

ABSTRACT

*Effectiveness and performance of a team is determined by the ability of members of the work team, where employees not only have to do the work in accordance with the demands of the task, but the employees are advised to have the initiative doing extra outside of the demands of his job which is known as *organizational citizenship behavior* (OCB) that can improve organizational effectiveness. This study aims to examine and analyze the influence of organizational commitment, job satisfaction and organizational culture on *organizational citizenship behavior* (OCB) at PT. Sinar Abadi Pupita Factory Banyuputih. Subjects in this study are 98 employees by using a purposive sampling technique. The results show that organizational commitment, job satisfaction and organizational culture have a positive and significant impact on OCB, meaning that the higher organizational commitment, job*

satisfaction and organizational culture perceived by the employee, so the tendency to behave OCB by employees are higher. The analysis tools use a multiple linear regression analysis.

Keywords : Organizational Commitment, Job Satisfaction, Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Latar Belakang

Dinamika di organisasi-organisasi di seluruh dunia akhir-akhir ini telah berkembang dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim (*work team*). Maka muncullah pandangan baru yang dikaji dalam mencapai keberhasilan di suatu organisasi (perusahaan), dimana pekerja tidak hanya harus melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan tugas ataupun sesuai dengan *Job description* yang disebut sebagai *in-role performance*, namun pekerja sangat disarankan untuk melakukan pekerjaan *extra* diluar dari tuntutan tugasnya atau dinamakan *extra-role performance* yang disebut juga sebagai *Organizational citizenship behavior* (OCB), (Organ *et al*, 2006; dalam Ticoalu (2013)).

Menurut Smith (Andriani 2012) bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku yang muncul atas dasar kebijaksanaan seorang karyawan yang dilakukan secara sukarela dan tidak ada paksaan. Perilaku ini melampaui tuntutan formal dari pekerjaannya secara formal. Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Wirawan (2013), beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya OCB yaitu Budaya dan iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, kepribadian, jenis kelamin, masa kerja dan masih banyak lagi. Dari hasil penelitian Herminingsih (2012) menyatakan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB. Sedangkan dari penelitian yang dilakukan Qamar (2013) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Komitmen organisasi adalah “*the collection of feelings and beliefs that people have about their organization a whole*” (George dan Jones, 2006: dalam Rini, 2013). Maksudnya adalah kumpulan dari perasaan dan keyakinan bahwa orang-orang tersebut memiliki organisasi secara keseluruhan. Menurut Wasposito dan Minadaniati (2012) seorang pekerja merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin. Karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya (Allen dan Rachmawati, 2012). Karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya (Allen dan Rachmawati, 2012).

Budaya organisasi berkembang sesuai perkembangan lingkungan dan perubahan zaman serta teknologi (Wibowo, 2012), pernyataan tersebut memperkuat pemikiran Robbins (2006) budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut maupun system yang dihargai oleh organisasi. Hasil penelitian Khan *et al* (2011) didukung oleh penelitian (Rini dan teman-teman, 2013) bahwa budaya organisasi

berperan mengatasi permasalahan anggota organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan eksternalnya, yaitu dengan pemahaman anggota organisasi, kemampuan untuk merealisasikan terhadap misi dan strategi, tujuan, cara ukuran dan evaluasi. Dapat disimpulkan perlunya membangun budaya organisasi yang kuat bersama dengan karyawan, karena hal tersebut memiliki pengaruh munculnya perilaku positif di antara karyawan, salah satunya adalah perilaku tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

PT. Sinar Puspita Abadi Factory adalah salah satu perusahaan dibidang industri pengolahan kayu di Semarang, perusahaan berkantor pusat di Jln. Seroja Timur No.5 Semarang Tengah. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 24 Mei 2008 dan memiliki tiga anak cabang yang memperkerjakan sekitar 2000 karyawan. Perusahaan mendirikan anak cabangnya di wilayah Jepara, dan Batang. Perusahaan memproduksi produk olahan kayu, hasil produk tersebut di era sekarang sangat diminati didalam pangsa pasar ekspor. Perusahaan dalam menyukupi kebutuhan bahan baku, memperoleh dari pemasok bahan baku pokok kayu yang berasal dari wilayah Jawa Barat, Jepara, Batang, Kalimantan dan Lampung. Perusahaan ini berorientasi ekspor keluar negeri, namun baru dapat mencangkupi konsumen-konsumen di Negara China. Perusahaan yang berorientasi ekspor tentunya akan semakin meningkatkan tingkat produksinya untuk menguasai pasar. Keynes (1883; dalam Handoko (2013)) dalam karyanya berpendapat bahwa tingkat kegiatan ekonomi suatu negara ditentukan oleh besarnya permintaan efektif, dimana permintaan tersebut disertai juga oleh kemampuan untuk membayar barang dan jasa. Besarnya permintaan pasar berdampak pula pada tingkat produksi yang akan dicapai oleh sector perusahaan. Selain faktor produksi, penggunaan tenaga kerja juga menyebabkan pertumbuhan kegiatan ekonomi perusahaan. Meninjau dari produk yang dihasilkan PT. Sinar Puspita Abadi memiliki prospek dan pangsa pasar yang sangat bagus, perusahaan ini dapat menjadi perusahaan yang maju dan berkembang, karena memiliki prospek dan minat produk yang cukup bagus di luar negeri. Pada saat ini permintaan terhadap produksi pengolahan kayu ini meningkat cukup signifikan, sehingga perusahaan terus berupaya untuk menambah produksinya juga tetap menjaga dan meningkatkan kualitas yang bagus.

Tujuan penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih, Batang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih, Batang.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih, Batang.

TINJAUAN PUSTAKA

Steers (2002) dalam Rini (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai “*the relative strength of an individual’s identification with and involvement in a particular organization*”, definisinya menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Komitmen berkaitan erat dengan pemberdayaan karena adanya keinginan dan kesediaan karyawan dalam organisasi untuk diberdayakan dengan menerima berbagai tugas dan tanggung jawab (Faustyna, 2014). Komitmen terbentuk dari (*attitude*) seorang.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan nyaman dan menyenangkan yang dirasakan dari hasil persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya (Rini, 2013). Puspasari (2011) menyimpulkan kepuasan kerja sebagai salah satu hal penting dalam diri seorang karyawan, perusahaan harus menyadari beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena dengan kepuasan kerja yang tinggi sangat berpengaruh terhadap produktivitas yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan nyata bagi perusahaan juga keuntungan bagi karyawan itu sendiri.

Budaya organisasi menurut Gaffar (2008), terdiri dari nilai bersama (*shared beliefs*) dan merupakan bentuk manifestasi yang terlihat dari nilai budaya yang ditanamkan. Menurut teori yang dikemukakan Jermier (1991) dalam (Gaffar, 2008), terdapat dua komponen suatu budaya organisasi, yaitu material dan *ideational*. Komponen material terdiri dari symbol yang sifatnya *tangible* sedangkan komponen *ideational* mengarah pada nilai bersama mengenaikan organisasi dan perilaku standar yang diinginkan oleh organisasi.

Menurut Organ (1988; dalam Hoffman et al.,2007) OCB merupakan sebuah tipe khusus dari kebiasaan kerja yang didefinisikan sebagai perilaku individu yang sangat menguntungkan untuk organisasi atau perusahaan dan merupakan kebebasan memilih, secara tidak langsung maupun secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal. Wright (dalam Andriani, 2012) mengemukakan elemen penting dalam OCB adalah perilaku sukarela/*extra-role* yang tidak termasuk dalam uraian jabatan (*job description*), perilaku spontan/tanpa saran atau perintah tertentu, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kerja.

Penelitian terdahulu

Hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

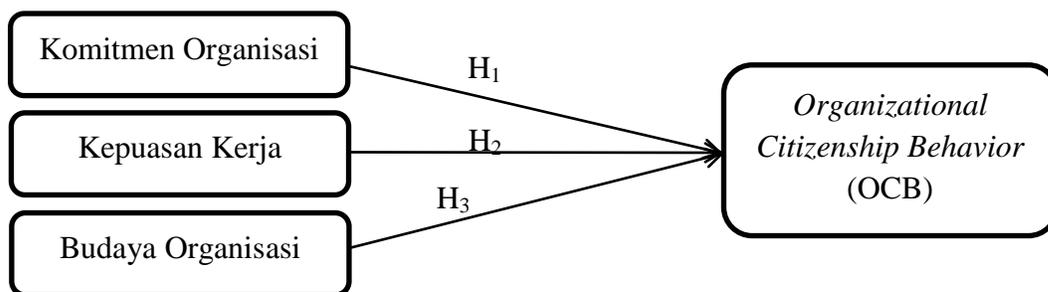
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1.	Nida Qamar (2012)	<i>Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents Of Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	Independen : - Kepuasan Kerja - Komitmen Organisasional Dependen: OCB	Analisi Korelasi Sederhana (<i>Bivariate Correlation</i>)	Komitmen organisasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap OCB, bila dibandingkan dengan kepuasan kerja. Kepuasan Kerja juga berdampak positif dan signifikan terhadap OCB.
2.	Sofiah Kadar Khan, M. Z. Abdul Rashid (2012)	<i>The Mediating Effect of Organizational Commitment in the Organizational Culture, Leadership and Organizational Justice Relationship with Organizational Citizenship Behavior: A Study of Academicians in Private Higher Learning Institutions in Malaysia.</i>	Independen : - Budaya organisasi - Gaya kepemimpinan - Keadilan Organisasi Intervening : - Komitmen Organisasional Dependen : - OCB	Analisis Regresi Linier Berganda	Di antara seluruh variabel yang digunakan, komitmen organisasional memiliki pengaruh yang paling positif signifikan dibandingkan dengan variabel lainnya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel mediasi yang baik untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan keadilan organisasi terhadap OCB.
3.	Dyah Puspita Rini, Rusdarti, Suparjo (2013)	Pengaruh Komitmen, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> : Studi pada PT. Plasa Simpang Lima Semarang	Independen : -Komitmen organisasi -Budaya Organisasi -Kepuasan Kerja Dependen : - OCB	SEM (<i>The Structural Equation Modelling</i>)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja , budaya organisasi dan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengaruh positif signifikan terhadap (OCB), budaya berpengaruh positif dan

					signifikan organisasi tentang (OCB), kepuasan kerja dan efek positif yang signifikan terhadap (OCB).
4.	Anik Herminingsih (2013)	Spiritualitas dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Studi pada Universitas Mercu Buana Jakarta	Variabel Bebas : Spiritualitas (X1) Kepuasan Kerja (X2) Variabel Terikat : <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	SEM (<i>The Structural Equation Modelling</i>)	Variabel Spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maupun terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Karyawan. variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> karyawan.
5.	Agung AWS Waspodo, Lussy M. (2012)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) studi : Karyawan pada PT. TRUBUS SWADAYA Depok	independen : - Kepuasan kerja - Iklim Organisasi Dependen : -OCB	Analisis Regresi Linier Berganda	variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB dan, iklim organisasi juga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel OCB.

Kerangka Konseptual

Pada penelitian ini dilakukan pengukuran paengaruh variabel bebas, yaitu Komitmen (X1) Organisasi, Kepuasan Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel terikat, yaitu OCB (Y).



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Hipotesis :

H₁: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT.Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih Batang.

H₂: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT.Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih Batang.

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT.Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih Batang.

Hipotesis merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari tinjauan pustaka (dari landasan teori dan penelitian terdahulu) Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Organizational citizenship Behavior* (OCB) Karyawan.

Organizational Citizenship Behavior dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya komitmen organisasi dari karyawan yang tinggi (Robbin dan Judge, 2007; dalam Rini, 2013). Ketika karyawan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya (Rini, 2013). Begitu juga ketika karyawan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk kesuksesan perusahaannya karena karyawan tersebut memiliki keyakinan terhadap organisasinya (Luthans, 2005).

Komitmen organisasi merupakan persepsi tentang kebijakan, praktik-praktik dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasakan dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi (Rini, 2013). Ketika penilaian tentang konsep komitmen ini dirasakan dan diterima oleh sebagian besar orang dalam tempat kerja, hal ini disebut sebagai komitmen organisasional (*organizational comitment*) Reichers & Schneider (2005). Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut akan merasa memiliki kepuasan dalam bekerja dan rela berbuat apa saja untuk kemajuan perusahaannya tersebut (Chockalingan *et. all*, 2008; dalam Rini, 2013).

2. Pengaruh Hubungan Budaya Organisasi dengan *Organizational citizenship Behavior* (OCB) Karyawan.

OCB lebih mengarah dan dapat disimpulkan sebagai *manifestasi* seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial (Rini, 2013). OCB merupakan bentuk perilaku sukarela dari anggota karyawan yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat menolong yang diekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian pada kesejahteraan orang lain (Elfina P, 2003; dalam Rini, 2013).

Organ (2008) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bersifat suka rela, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektifitas organisasi. Menurut Smith, Organ, dan Near (Konovsky & Pugh, 2004; dalam Rini, 2013) OCB adalah perilaku karyawan berupa kerelaan mengerjakan tugas-tugas melebihi tugas pokoknya. Karyawan memiliki kebebasan untuk bertindak meskipun tidak memperoleh *reward*, dalam konteks struktur *reward* formal dari organisasi, atas perilakunya tersebut.

Budaya organisasional merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya (Rini, 2013). Dalam bisnis, sistem-sistem ini sering dianggap sebagai *corporate culture*. Dalam berbudaya tidak ada dua pribadi yang sama, tidak ada budaya organisasi yang identik. Para ahli dan konsultan mempercayai bahwa perbedaan budaya memiliki pengaruh yang besar pada kinerja perusahaan dan kualitas kehidupan kerja yang dialami oleh karyawannya (Schemerhorn, *et.all*, 2004).

3. Pengaruh Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Organizational citizenship Behavior (OCB) Karyawan*.

OCB atau *Organizational Citizenship Behavior* atau peraturan *extra-roll* yang tidak dapat dijelaskan secara formal, tetapi ada dan tumbuh dalam suatu perusahaan. Schnake (1991; dalam Rini, 2013) mendefinisikan OCB sebagai kecenderungan kepada fungsional, peraturan ekstra, kehidupan pro-sosial, dan diarahkan untuk dilakukan oleh setiap individu, maupun kelompok yang berada di dalam organisasi tersebut.

Ostroff (2002; dalam Rini, 2013) menjelaskan bahwa karyawan yang merasa puas, berkomitmen dan dapat menyesuaikan diri dengan baik untuk lebih bersedia bekerja guna memenuhi tujuan organisasi dan memberikan pelayanan sepenuh hati pada organisasi dengan meningkatkan kinerja dan karenanya akan mendukung efektivitas organisasi dibandingkan dengan pekerja yang merasa tidak puas.

Metode Penelitian

Definisi Operasional Indikator Variabel

Tabel 3.1.
Variabel Penelitian

Variabel	Devinisi Sub Variabel	Operasional	
		Dimensi	Indikator
Variabel Independen (X)	Komitmen Organisasi (X ₁) yaitu sikap loyal pekerja pada organisasi maupun perusahaan dan merupakan proses yang berkelanjutan (Allen dan Meyer, (2000; dalam Rini (2013)).	Komitmen Afektif (<i>Afektif Commitment</i>)	Kebanggaan pada perusahaan.
		Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)	Kebutuhan terhadap pekerjaan.
		Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)	Kewajiban untuk memberikan hasil kerja yang terbaik. Loyalitas terhadap perusahaan. Sumber: (Allen dan Meyer, 2013).
	Kepuasan Kerja (X ₂) merupakan perasaan menyenangkan dari pekerja terhadap hasil penyelesaian pekerjaannya yang didasari pada kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja (Rini, 2013)	Kepuasan terhadap atasan (<i>Supervisor</i>)	Atasan berlaku adil terhadap semua karyawan.
		Kepuasan terhadap pekerjaan	merasa bangga dan puas dengan hasil kerja selama ini.

		Kepuasan terhadap rekan kerja (Kelompok)	Merasa puas terhadap hasil kerjasama dengan rekan kerja.
		Kepuasan terhadap Gaji (Upah)	Merasa puas terhadap gaji yang diterima. Sumber: (McNesse <i>et al</i> , 2013).
	Budaya Organisasi (X ₃) yaitu kumpulan dari sikap dan keyakinan yang berhubungan dengan organisasi/perusahaan yang dirasakan dan secara kolektif dilaksanakan oleh pekerja secara keseluruhan (Litwin dan Meyer, 2001)	Prosedur kerja (<i>Conformity</i>)	Menta'ati peraturan dan bekerja sesuai petunjuk yang berlaku di perusahaan.
		Dorongan Kreatif (<i>Responsibility</i>)	Pimpinan selalu mendorong agar selalu kreatif dan giat dalam bekerja.
		Penetapan standar kerja (<i>Stantard</i>)	Hasil kerja harus sesuai standar kualitas yang ditentukan perusahaan
		Pemberian imbalan (<i>Reward</i>)	Pemberian tunjangan dan Bonus.
		Harapan Organisasi (<i>Clarity</i>)	Karyawan dapat membantu menghantarkan kesuksesan perusahaan Sumber: (Litwin dan Meyer , 2013)
Variabel Dependen (Y)	Organizational Citizenship Behavior (OCB) Yaitu perilaku "ekstra" yang tidak diterapkan secara formal, tetapi ada dan tumbuh dalam suatu organisasi atau perusahaan (Morisson dalam Fadli, 2012)	<i>Sportmanship</i>	Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan
		<i>Courtesy</i>	Memberikan kinerja yang maksimal
		<i>CivicVirtue</i>	Kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh
		<i>Helping Behaviour</i>	Membantu rekan kerja dengan beban tugas yang menumpuk Menjadi volunteer untuk mengerjakan sesuatu tanpa disuruh. Sumber : (Morisson dalam Fadli, 2012)

Penentuan Populasi dan Sampel populasi

Populasi merupakan sebuah "wilayah yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik sifat tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya" (Sugoyono 2003). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Sinar Puspita Abadi cabang Banyuputih Batang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi itu, apa yang dipelajari dari sampel yang merupakan kesimpulan yang akan dipakai untuk populasi. Sampel yang digunakan harus benar-benar *representative* atau mewakili (Sugiyono, 2010). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu atau disertakan kriteria sehingga layak dijadikan sampel (Sugiyono, 2010).

Kriteria populasi dalam penelitian ini adalah :

1. Karyawan PT Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih Batang dengan masa kerja minimal satu tahun.

Dilihat dari pengalaman kerjanya dengan masa kerja lebih dari satu tahun diasumsikan memiliki pemahaman lebih jauh tentang budaya organisasi. Karyawan yang telah bekerja selama satu tahun lebih diasumsikan lebih sering melakukan dan mempunyai perilaku OCB sebagai hasil dari komitmen terhadap perusahaan.

2. Karyawan PT Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih Batang yang tidak menjabat di level manajerial.

Karyawan yang cenderung merasakan tingkat kepuasan dalam bekerja maupun terhadap perilaku pimpinan merupakan pekerja yang tidak berada dalam level manajerial (manajer, asisten manajer, dan koordinator).

3. Karyawan Tetap PT Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih Batang.

Subjek penelitian ini adalah karyawan tetap, bukan karyawan kontrak maupun tenaga serabutan. Karena karyawan tetap diasumsikan mempunyai rasa keterikatan terhadap perusahaan lebih tinggi dari pada karyawan kontrak. Karyawan tersebut yang terdiri dari bagian pengawas, keamanan, administrasi, staff, order, umum, tehnik, gudang, produksi.

Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan diatas maka sampel yang digunakan berjumlah 98 orang.

Uji Instrumen Penelitian

Untuk mempermudah dalam menganalisis data, maka penelitian ini menggunakan program SPSS *for Windows*.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Sinar Puspita Abadi adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri pengolahan kayu lapis yang berkantor pusat di Kota Semarang di Jln. Seroja Timur No.5 Semarang Tengah. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 24 Mei 2008, sedangkan PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih sendiri berdomisili di Jln. Raya Penundan Banyuputih Kabupaten Batang. Perusahaan Pengolahan Kayu Lapis yang berorientasi ekspor ini didukung oleh 114 karyawan tetap disegala posisi dan bidangnya. Sebagai hasil penelitian pendahuluan, berikut ini akan diberikan tinjauan mengenai karakteristik responden yang ditanyakan dalam bentuk tabulasi identitas responden.

Hasil Analisis Dan Pembahasan

Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel ($n-2$). Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.12 Berikut ini :

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	R _{hitung}	><	R _{tabel}	Keterangan
Komitmen Organisasi (X₁)				
Indikator 1	0,457	>	0,167	Valid
Indikator 2	0,506	>	0,167	Valid
Indikator 3	0,465	>	0,167	Valid
Indikator 4	0,495	>	0,167	Valid
Kepuasan Kerja (X₂)				
Indikator 1	0,517	>	0,167	Valid
Indikator 2	0,572	>	0,167	Valid
Indikator 3	0,442	>	0,167	Valid
Indikator 4	0,415	>	0,167	Valid
Budaya Organisasi (X₃)				
Indikator 1	0,533	>	0,167	Valid
Indikator 2	0,403	>	0,167	Valid
Indikator 3	0,478	>	0,167	Valid
Indikator 4	0,458	>	0,167	Valid
Indikator 5	0,525	>	0,167	Valid
Organizational Citizenship Behavior (Y)				
Indikator 1	0,520	>	0,167	Valid
Indikator 2	0,677	>	0,167	Valid
Indikator 3	0,441	>	0,167	Valid
Indikator 4	0,443	>	0,167	Valid
Indikator 5	0,388	>	0,167	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap pertanyaan lebih besar dibanding nilai r tabel, hal ini menunjukkan pertanyaan dari variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* dinyatakan valid sebagai alat ukur penelitian.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali, (2006). Untuk uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS yakni dengan uji statistik *cronbach alpha* > 0,60. (Ghozali, 2006).

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	> <	Standart Reliabilitas	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,695	>	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,698	>	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,721	>	0,60	Reliabel
OCB (Y)	0,732	>	0,60	Reliabel

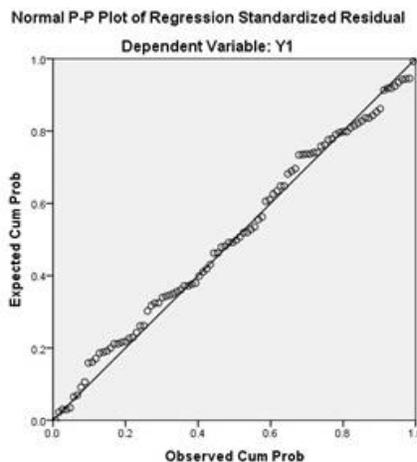
Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Dari table 4.13 dapat dilihat dari cronbach alpha dari variabel Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* semua menunjukkan nilai lebih dari 0,60. Sehingga indikator dari ke empat variabel tersebut dinyatakan reliable sebagai alat ukur variabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada Normal P-Plot of Regression Standardized Residual dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Hasil Pengujian Normalitas

Sumber : Output SPSS 16.0 yang diolah, 2015

Dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selain menggunakan Normal P-Plot Regresision Standartdiezed Residual dapat pula dilakukan dengan menggunakan uji statistik Nonpara-metik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Hasil output dari pengujian normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.35320592
	Absolute	.064
Most Extreme Differences	Positive	.043
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.630
Asymp. Sig. (2-tailed)		.822

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

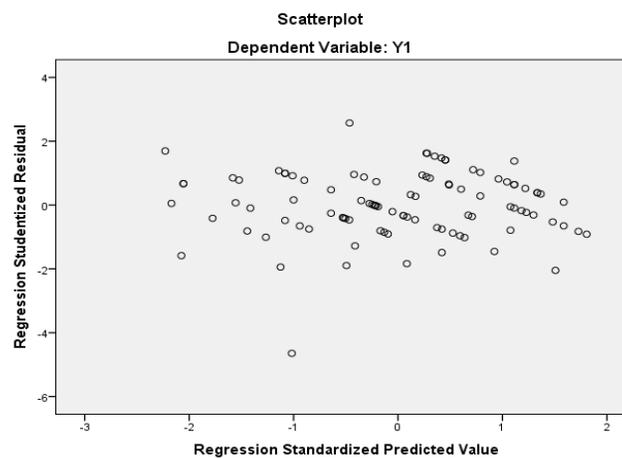
Sumber : Output SPSS 16.0 yang diolah, 2015

Dari tabel diatas diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) 0,882 dan $> 0,05$ artinya variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.5.1 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot.

1. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.3

Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Sumber: Output SPSS 16.0 yang diolah, 2015

Dilihat dari titik-titiknya menyebar secara acak dan menyebar diatas angka nol dan dibawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu maka dalam model regresi yang dibuat tidak mengandung masalah heteroskedastisitas.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variable independent. Deteksi multikolonieritas pada suatu model dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan multikolinearitas jika nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2006).

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1.	Komitmen Organisasi (X ₁)	0,898	1,113
2.	Kepuasan Kerja (X ₂)	0,935	1,069
3.	Budaya Organisasi (X ₃)	0,875	1,143

Sumber: Lampiran output SPSS

Dari hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatasmenunjukkan bahwa nilai VIF dan *Tolerance* mengindikasikan tidak terdapat multikolinearitas. Ini dapat dilihat dari hasil VIF < 10 dan hasil dari *Tolerance* > 0,10.

4.6 Uji Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2011).

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	1,202	1,701		0,706	0,482
Komitmen Organisasi (X ₁)	0,349	0,078	0,315	4,454	0,000
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,458	0,073	0,437	6,308	0,000
Budaya Organisasi (X ₃)	0,291	0,063	0,332	4,634	0,000

Sumber : Output SPSS 16,0 yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$OCB = 1,202 + 0,349 \text{ Komitmen Organisasi} + 0,458 \text{ Kepuasan Kerja} + 0,291 \text{ Budaya Organisasi}$$

Dimana :

- Konstanta bernilai positif sebesar 1,202 yang berarti pada saat Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi bernilai tetap maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkat.
- Untuk variabel komitmen organisasi (X_1) koefisien regresi adalah 0,349 artinya pada saat komitmen organisasi (X_1) mengalami peningkatan maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan ikut meningkat sedangkan variabel lain dianggap tetap.
- Untuk variabel kepuasan kerja (X_2) koefisien regresi adalah 0,458 artinya pada saat kepuasan kerja (X_2) mengalami peningkatan maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan ikut meningkat sedangkan variabel lain dianggap tetap.
- Untuk variabel budaya organisasi (X_3) koefisien regresi adalah 0,291 artinya pada saat budaya organisasi (X_3) mengalami peningkatan maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan ikut meningkat sedangkan variabel lain dianggap tetap.

4.7 Uji Hipotesis

1. Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Hasil uji-f antara komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih Batang diperoleh hasil pada tabel berikut ini :

Tabel 4.17
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	243.152	3	81.051	42.893	.000 ^a
Residual	177.623	94	1.890		
Total	420.776	97			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Output SPSS 16.0 yang diolah, 2015

Dari output data yang sudah diolah dapat diketahui nilai sig 0,00^a karena nilai sig < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama/simultan variabel independen (komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB)).

2. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 , X_3 (komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB)) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05 dan koefisien regresi positif, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.18
Hasil Uji t Secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	1,202	1,701		0,706	0,482
Komitmen Organisasi (X_1)	0,349	0,078	0,315	4,454	0,000
Kepuasan Kerja (X_2)	0,458	0,073	0,437	6,308	0,000
Budaya Organisasi (X_3)	0,291	0,063	0,332	4,634	0,000

Sumber : Output SPSS 16.0 yang diolah, 2015

Dari hasil tabel 4.18 uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB

Karena nilai sig gaya kepemimpinan sebesar 0,000 dan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, serta dilihat pada table t koefisien regresinya bernilai positif sebesar 0,349 maka dapat diartikan secara individu/parsial variabel komitmen organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) karyawan PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih Batang, sehingga H_1 diterima

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap OCB

Karena nilai sig budaya organisasi sebesar 0,000 dan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, serta dilihat pada table t koefisien regresinya bernilai positif sebesar 0,291 maka dapat diartikan secara individu/parsial variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) karyawan PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih Batang, sehingga H_2 diterima.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB

Karena nilai sig kepuasan kerja sebesar 0,000 dan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, serta dilihat pada table t koefisien regresinya bernilai positif sebesar 0,458 maka dapat diartikan secara individu/parsial variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) karyawan PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih Batang, sehingga H_3 diterima.

4.8 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2005).

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.760 ^a	.578	.564	1.37463	1.738

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 16.0 yang diolah, 2015

Dalam output table 4.19 di atas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,564 artinya variabilitas variabel dependen Y (OCB) dapat dijelaskan sebesar 56,4% oleh

variasi variabel independent (komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada pada model.

Pembahasan

Hasil penelitian mengenai Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih, Batang dapat dibuat pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Uji hipotesis membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dengan didapat hasil uji - t komitmen organisasi = 4,454 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Adanya angka positif dan signifikan ini mengidentifikasi jika semakin baik Komitmen organisasi maka semakin berpengaruh dan meningkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih, Batang.

Dari hasil penelitian tentang komitmen organisasi yang didapatkan, persepsi responden dengan nilai terkecil adalah selalu bekerja keras memberikan hasil kerja yang terbaik untuk perusahaan, hal tersebut terjadi karena karyawan tidak meningkatkan kinerja mereka karena ketidak dilatar belakangi oleh kebijakan perusahaan mengenai besaran upah yang dirasakan oleh karyawan belum sebanding dengan beban tugas para karyawan. Sedangkan persepsi responden tertinggi adalah loyal dengan perusahaan, dengan demikian dapat diartikan bahwa karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan, tetapi komitmen karyawan tersebut belum memaksimalkan perilaku OCB yaitu selalu bekerja keras memberikan hasil kerja yang terbaik untuk perusahaan, sedangkan hasil penelitian mengenai perilaku komitmen organisasi yang baik terhadap OCB pada PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih, Batang yaitu komitmen yang baik dapat tercermin dari karyawan memiliki rasa bangga memilih bekerja di perusahaan tersebut dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan lain, karyawan sangat membutuhkan pekerjaan tersebut, dan karyawan loyal dengan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Qamar *et.al* (2012) dan Rini (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Uji hipotesis membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dengan didapat hasil uji - t kepuasan kerja = 6,308 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Adanya angka positif dan signifikan ini mengidentifikasi jika semakin baik kepuasan kerja maka semakin berpengaruh dan meningkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih, Batang

Dari hasil penelitian kepuasan kerja didapatkan, persepsi responden dengan nilai rata-rata terkecil adalah atasan berlaku adil terhadap semua karyawan, artinya bahwa atasan dirasa belum berlaku adil terhadap implementasi kebijakan, peraturan maupun wewenang dan tugasnya terhadap bawahan. Sedangkan persepsi responden tertinggi adalah merasa puas dengan hasil kerjasama yang dilakukan dengan rekan kerja. Artinya bahwa kepuasan kerja yang baik kaitanya dengan perilaku OCB yaitu karyawan merasa puas dengan hasil kerja sama yang dilakukan dengan rekan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Qamar dan Waspodo (2012), Rini dan Herminingsih (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Uji hipotesis membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dengan didapat hasil uji – t budaya organisasi = 4,634 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Adanya angka positif dan signifikan ini mengidentifikasi jika semakin baik budaya organisasi maka semakin berpengaruh dan meningkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih, Batang

Dari hasil penelitian budaya organisasi didapatkan, persepsi responden dengan nilai rata-rata terkecil adalah dengan kerja keras karyawan mampu menghantarkan kesuksesan bagi perusahaan. Artinya bahwa karyawan belum memiliki kesadaran dan pemahaman yang luas mengenai budaya organisasi dan visi misi perusahaan, hal ini dilatar belakangi oleh riwayat pendidikan karyawan yang rendah. Karena perusahaan memperkerjakan karyawan tidak mematok kriteria riwayat pendidikan yang tinggi untuk dipekerjakan di perusahaan PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih, Batang. sedangkan persepsi responden tertinggi adalah hasil kerja karyawan harus sesuai standar kualitas yang ditentukan perusahaan. Artinya bahwa kesadaran karyawan untuk bekerja sesuai standar kualitas yang ditentukan perusahaan adalah baik, karena dengan hasil kinerja yang memiliki standar kualitas yang baik maka produk-produk yang perusahaan hasilkan akan lebih diminati oleh pangsa pasar, dan hal tersebut sangat mendorong kesuksesan perusahaan. Jadi pengaruh budaya organisasi mengenai perilaku OCB yaitu hasil kerja karyawan harus sesuai standar kualitas yang ditentukan perusahaan adalah baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofiah dan Rini (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB.)

4. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil dari uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu Komitmen Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Hal ini bisa dilihat dari nilai uji F karena nilai sig 0,000 dan $<$ dari 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Komitmen Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan dari penelitian pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih, Batang adalah sebagai berikut :

1. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Sinar Puspita Abadi Factory

Banyuputih, Batang. Artinya semakin ditingkatkan komitmen organisasi karyawan maka perilaku OCB karyawan juga akan meningkat.

2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih, Batang. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka perilaku OCB karyawan juga akan meningkat.
3. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih, Batang. Artinya semakin besar pemahaman budaya organisasi karyawan maka perilaku OCB karyawan juga akan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih, Batang. Maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang paling tinggi, yaitu berupa kepuasan dari hasil kerjasama yang dilakukan antar karyawan. Perusahaan melalui pimpinan seharusnya bersama-sama berlaku adil terhadap semua karyawan baik itu dengan atasan, rekan kerja maupun bawahannya. Melalui perilaku adil dari pimpinan atas pendisiplinan karyawan dalam bentuk konsistensi tindakan akan berpengaruh terhadap efektivitas disiplin kerja, disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kemudian untuk meningkatkan rasa bangga dan puas terhadap hasil kerja karyawan dapat dilakukan melalui pendekatan moral kerja, perusahaan seharusnya membuat dan mengimplementasikan berbagai jenis program yang dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja agar tercipta kepuasan serta rasa bangga karyawan terhadap kinerjanya. Berikut ini adalah program-program yang seharusnya di implementasikan oleh perusahaan agar tercipta motivasi yang dapat meningkatkan kepuasan serta rasa bangga karyawan :
 - a. Menaikkan gaji bagi karyawan yang memiliki kinerja yang bagus.
 - b. Memberikan jaminan keselamatan kerja apabila terjadi kecelakaan kerja..
 - c. Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.
 - d. Memberikan prioritas bagi pekerja yang memiliki prestasi kerja yang bagus untuk diangkat menjadi karyawan.
2. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terutamanya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah variabel Komitmen Organisasi yang berupa loyalitas karyawan. Untuk meningkatkan kerja keras karyawan untuk memberikan hasil kerja yang terbaik untuk perusahaan maka pimpinan maupun seharusnya secara bersama-sama dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, kondusif dan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengembangkan talenta serta berinisiatif melakukan hal positif dalam bekerja, supaya karyawan dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja. Sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya untuk bekerja keras menunjukkan perilaku-perilaku diluar deskripsi kerja karyawan (OCB) dan melakukan kerja keras dalam bentuk apapun untuk memajukan perusahaan. Pengelolaan karyawan yang efektif melalui cara

peningkatan ketrampilan dan keahlian karyawan atau kompetensi diharapkan karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik, produktifitas meningkat maka hal tersebut dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi dan meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan.

3. Untuk meningkatkan kesadaran karyawan untuk bekerja keras menghantarkan kesuksesan bagi perusahaan maka perusahaan perlu memberikan pelatihan kepribadian karyawan serta motivasi mengenai tujuan dan visi/misi dalam budaya organisasi. Pimpinan seharusnya lebih intens memberikan semangat dan melakukan komunikasi untuk mempengaruhi kepercayaan karyawan dan membangun kesadaran akan arti tujuan keberadaan karyawan memiliki fungsi tugas dan tanggung jawab untuk mensukseskan perusahaan.
4. Para pemimpin perlu meningkatkan kesadaran serta dorongan diri para karyawan melalui motivasi, agar karyawan memiliki tanggung jawab yang besar dan rasa kepedulian sesama pekerja terhadap perusahaan untuk melakukan sesuatu kegiatan kerja tanpa disuruh (menjadi *volunteer*). Dengan memberikan pelatihan kerja kepada karyawan dapat meningkatkan kemampuan, ketrampilan serta *skill* sehingga individu yang mempunyai keahlian lebih dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi biasanya akan sering melakukan kegiatan kerja tanpa menunggu perintah maupun koordinasi dari pimpinan maupun rekan kerja.
5. Untuk penelitian selanjutnya jika ingin meneliti dengan tema yang sama sebaiknya menambahkan variabel lain, karena dari variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) hanya menjelaskan sebesar 56,4 % dari hasil Adjusted R Square dan sisanya dapat dijelaskan dengan variabel lain sebesar 43,6 %

DAFTAR PUSTAKA

- AdipurwaA. GD. Kasunu dan I Gede Riana, 2011. “*Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru SMA Negeri 3 Denpasar*”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali
- Andrian, Michael. 2013, Sikap Masyarakat Surabaya Terhadap Program Acara PESBUKER ANTV. Jurnal E-Komunikasi. Volume 1, No. 1, 2013. Universitas Kristen Petra Surabaya
- Andriani, Gita et al. 2012, Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja pada Karyawan. Jurnal Penelitian Psikologi. Volume 3, No. 1, Hal. 341 – 354. Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
- Aryansah, Imam dan Erika S. Kusumaputri, 2013, Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. Jurnal Humanitas. Volume 10, No. 1 Januari 2013. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

- Darsana, Made. 2013, The Influence Of Personality And Organizational Cultur On Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior (OCB). The International Journal Of Management. Volume 2, No. 4, Oktober 2013. www.theijm.com
- Fajrianthi A. B. Pramadani, 2012, Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise (DES). Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi. Volume 1, No. 3, Desember 2012
- Faustyna, 2014, Pengaruh Komeptensi dan Komitmen pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. Jurnal Manajemen Dan Bisnis. Volume 14, No. 1, April 2014. aus-tyn@hotmail.com
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gaffar, Janedjri M. 2008, Pengembangan Budaya Organisasi di Lembaga Peradilan. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Volume 15, No. 3, Hal. 151 – 160. September-Desember 2008
- Griffin, R.W. 2004, Management, 7th edition, Massachusetts: Houghton Mifflin Company
- Hakim, Lukman, 2011, Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaaya Meningkatkan Kinerja Keryawan Di Era Kompetitif. Jurnal BENEFIT Manajemen dan Bisnis. Volume 15, No. 2, Desember 2011, Hal. 148 – 158. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Surakarta
- Handaru, Agung Wahyu dan Nailul Muna, 2012, Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divi PT. Jamsostek. Jurnal Riset Manajemen Saians Indonesia (JRMSI). Volume 3, No. 1, Januari 2012
- Handoko, T. Hani. 1987. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Herminingsih, Anik, 2012, Spiritualitas dan Kepuasan Kerja sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial. Jilid 1. No. 2, Hal. 126-140, November 2012
- Khan dan Rashid, 2011. *Organisasi Menjadi Salah Satu Anteseden Yang Kuat Dari OCB*. 2011
- Khan, Sofiah Kadar et al. 2012, The Mediating Effect Of Organizational Commitment in the Organizational Culture, Leadership and Orgaanizational Justice Relationship with Organizational Citizenship Behavior: A Study of Academicians in Private Higher Learning Institutions in Malaysia. International Journal Of Business and Social Science. Volume 3, No. 8. April 2012

- Lee, Ung Hee et al. 2013, Determinants Of Organizational Citizenship Behavior And Its Outcomes. *Global Business and Management Research An International Journal*. Volume 5, No. 1, 2013
- Mahendra, Rully 2009. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang*, Skripsi, www.fe.unnes.ac.id
- Matondang, Zulkifli 2009, Validitas Reabilitas Suatu Instrumen Penelitian. *Jurnal Tabularasa PPS Unimed*. Volume 6, No. 1, 2009
- Nielsen, et al. 2012, Utility of OCB : Organizational Citizenship Behavior and Group Performance in a Resource Allocation Framework. *Journal of Management*. Volume 39, No. 668, 2012
- Oemar, Yohanes, 2013, Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada BAPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 11, No. 1, Maret 2013
- Prihananto, 2012, Participant Observation Dan Personal Documents Dalam Penelitian Kualitatif BKI. *Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam*. Volume 2, No. 1, 2012
- Porter et al. 1974 dalam Malik et al. 2010. *Definisi Komitmen Organisasi*.
- Purba, D. Elfina dan Ali Nins Liche Seniati. 2004, Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Makara Sosial Humaniora*. Volume 8, No. 3, 2004, Hal. 105 – 111
- Qamar, Nida dan M. A. Jinnah, 2012, *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business Job Satisfaction And Organizational Commitment As Antecedents Of Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Jurnal Interdisciplinary Contemporary*. Volume 4, No. 7, November 2012
- Quzwini, Muhammad. 2013, Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Lapas Kelas 1 Lowokwaru Malang. *Jurnal Online Psikologi*. Volume 1, No. 1. 2013. Universitas Muhammadiyah Malang
- R., Septya Puspasari, 2011, Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum DKI Jakarta (PAM JAYA) Jakarta Pusat. *Jurnal Psikologi*. Volume 9, No. 2, Desember 2011
- Rahiddin, Muhammad, 2013. *Pengaruh Moral Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening*. Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta. E-mail: m_rahiddin@yahoo.com

- Rini, Dyah Puspita et al. 2013, Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi pada PT. Plasa Simpang Lima Semarang. Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis. Volume 1, No. 1, 1 April 2013, ISSN : 2337 – 6082. Semarang
- Robbins, S.P. 1998. *“Perilaku Organisasi”*. Jakarta : Prenhallindo
- Sambung, Roby, 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB-1) Dan (OCB-O) Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Universitas Palangka Raya). Jurnal Analisis Manajemen. Volume 5, No. 2, Desember 2011. ISSN : 14411 – 1799
- Soegihartono, A., 2012, Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen di PT. Alam Kayu Sakti Semarang. Volume 3, No. 1, 1 April 2012, Hal. 123 – 140. ISSN 2087-1090. Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro Semarang
- Sufa Faela, Bambang Munas, 2012, Analisis Pengaruh Daya Tarik Iklan, Kualitas Pesan Iklan, Frekuensi Penayangan Iklan Terhadap Efektivitas Iklan Televisi Mie Sedap (Survei Pemirsa Iklan Mie Sedap Pada Mahasiswa Kost di sekitar Kampus Undip, Tembalang). Diponegoro Journal Of Management. Volume 1, No. 1, 2012, Hal. 226 – 233. Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Ticoalu, Linda K. 2013, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal EMBA 780 Volume 1, No. 4, 2013, Hal. 782 – 790. ISSN 2303-1174
- Triyanto, Agus dan The Elisabeth Cintya Santosa, 2013, Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar Dan Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen. Volume 7, No. 4, 1 Mei 2009
- Waspodo, Agung AWS. et al. 2012, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya Depok. Jurnal Riset Manajemen Saina Indonesia (JRMSI). Volume 3, No. 1, Januari 2012. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
- Widodo, 2010, Model Pengembangan Kepuasan Kerja Dengan Kepuasan Keluarga. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE). Volume 17, No. 1, Maret 2010. Hal. 61-73. ISSN: 1412–3126. Universitas Islam Sultan Agung. E-mail: widodos3@yahoo.com