

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**

**(Studi Kasus Pada Karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta Karanganyar)**

**NASKAH PUBLIKASI**



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan  
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen

Nama : Nuryana

NIM : C0118021

Pembimbing 1 : Drs. Suyamto, MM

Pembimbing 2 : Kurniawati Darmaningrum, SE., MM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN**

**SURAKARTA**

**2022**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**

**(Studi Kasus Pada Karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta Karanganyar)**

**NASKAH PUBLIKASI**



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan  
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen

Nama : Nuryana

NIM : C0118021

Pembimbing 1 : Drs. Suyamto, MM

Pembimbing 2 : Kurniawati Darmaningrum, SE., MM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN  
SURAKARTA**

**2022**



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PERNYATAAN PENULISAN**

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta Karanganyar)

Nama : Nuryana

NIM : C0118021

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri. Jika pada suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai dengan bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, 4 Juli 2022



Nuryana



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI**  
**(PERNYATAAN PEER REVIEWER)**

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta Karanganyar)

Nama : Nuryana

NIM : C0118021

Naskah Publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai Artikel Ilmiah dan dapat diajukan dalam Jurnal Ilmiah, berdasarkan atas hasil karya ilmiah/penelitian yang telah Peneliti seselaikan.

Surakarta, 4 Juli 2022

Pembimbing 2

Kurniawati Darmaningrum, SE., MM  
NIDN : 0621019302

Pembimbing 1

Drs. Suyanto, MM  
NIDN : 0011025810



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI**  
**(PERNYATAAN PEER REVIEWER)**

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta Karanganyar)

Nama : Nuryana

NIM : C0118021

Naskah Publikasi ini diujikan di depan dewan penguji

Pada hari / tanggal : Rabu / 20 Juli 2022

Ketua Penguji : Dra. Sri Wijastuti, M.M

Sekretaris : Drs. Darsono, M.Si

Anggota : Drs. Suyamto, M.M

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Drs. Trio Handeko, M.M.

NIDN. 0630055901

Ketua Program Studi Manajemen

Kurniawati Darmaningrum, SE, M.M.

NIDN.0621019302

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL NASKAH PUBLIKASI.....	i
LEMBAR PERNYATAAN PENULISAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
ABSTRAK.....	1
<b>A. PENDAHULUAN</b>	
a) Latar Belakang.....	2
b) Rumusan Masalah.....	2
c) Tujuan Penelitian.....	3
d) Manfaat Penelitian.....	3
<b>B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b>	
a) Tinjauan Pustaka.....	3
b) Kerangka Pemikiran.....	5
c) Hipotesis.....	5
<b>C. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>6</b>
<b>D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>7</b>
<b>E. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>10</b>
<b>F. DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	5
Gambar 2. Hasil Uji P Plot.....	7
Gambar 3. Hasil Uji Histogram.....	8
Gambar 4. Hasil Uji Scatterplot.....	8
Gambar 5. Hasil Uji Gletser.....	8

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas.....	7
Tabel 2. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov.....	7



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**  
**( Studi Kasus Pada Karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta )**

**Nuryana, Suyamto, Kurniawati Darmaningrum**

Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta

Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta

Email : [nuryananuryana270@gmail.com](mailto:nuryananuryana270@gmail.com)

Abstract : This study was conducted with the aim of knowing the effect of organizational culture, job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB) on employees of PT. BPR Inter Rumeksa Arta . This study uses a quantitative method with sampling using a saturated sample technique of 25 employees with. Data collection techniques by submitting a questionnaire in the form of a questionnaire. The results of the partial t test showed that the organizational culture variable had no significant effect on OCB with a significance level of  $0.350 > 0.05$ , the job satisfaction variable had a significant effect on OCB with a significance level of  $0.034 < 0.05$  and organizational commitment had a significant effect on OCB with a significance level. of  $0.002 < 0.05$ . And the results of the simultaneous F test show that the variables of organizational culture, job satisfaction and organizational commitment have a simultaneous and significant effect on OCB of PT. BPR Inter Rumeksa Arta with a significance level of  $0.000 < 0.05$ .

**Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior**

Abstrak : Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta . Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan sampling menggunakan teknik sampel jenuh 25 orang karyawan dengan. Teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan kuisisioner berupa angket. Hasil penelitian Uji t parsial menunjukkan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,350 > 0,05$ , variabel kepuasan kerja berpegaruh signifikan terhadap OCB dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,034 < 0,05$  dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Dan hasil uji F simultan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh simultan dan signifikan terhadap OCB karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Ciitizenship Behavior**

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aspek untuk perusahaan atau organisasi, karena dengan mempunyai kualitas pekerja yang berkualitas tentunya tujuan perusahaan. SDM yang berkualitas tentunya sangat diperlukan oleh suatu perusahaan karena SDM yang mempunyai kinerja yang berkualitas akan dapat membantu menunjang keberhasilan suatu perusahaan sehingga tujuan yang telah di rencanakan akan terealisasikan. PT. BPR Antar Rumeksa Arta merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang jasa perbankan. Suatu perusahaan yang dikatakan sukses dan berhasil cenderung membutuhkan karyawan dalam berkaitan suatu sikap tugas atau tugasnya sendiri, melainkan mereka juga cenderung dapat memberikan kinerja yang berpengaruh positif dalam perusahaan supaya perusahaan dapat lebih berkembang pesat untuk kedepannya. Perilaku *extra-role performance* ini juga sering disebut dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* (Sukanto & Gilang, 2018). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terjadi karena adanya suatu usaha dalam hal berbagai pokok dalam pekerjaan (misalnya, kode etik, upaya pelatihan) dan informal (misalnya, norma tentang etika, perilaku rekan kerja) yang memandu pengambilan keputusan etis melalui internalisasi nilai dan norma social (Thelen & Formanchuk, 2022).

Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku OCB adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan menjelaskan bagaimana perilaku karyawan dalam berbagai hal meliputi : saling tolong menolong sesama rekan kerja, saling toleransi jika terdapat perbedaan pendapat dan memberikan saran yang dapat membangun perusahaan (Darmawan & Satrya, 2018). Memiliki budaya organisasi diharapkan dapat menjadi pembeda keragaman lingkungan perusahaan dengan perusahaan lain, dan dapat menciptakan suasana nyaman pada saat bekerja. Selain budaya organisasi, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi terjadinya perilaku OCB di dalam perusahaan.

Karyawan yang merasakan kepuasan kerja terhadap pekerjaannya sendiri tentunya sangat mempengaruhi perilakunya di dalam perusahaan antara lain perilaku OCB, kepuasan kerja tersebut dapat dirasakan dari upah yang diperoleh atau promosi yang di dapat. Kepuasan kerja dapat timbul karena adanya reaksi positif yang ditunjukkan terhadap faktor-faktor tersebut di atas, serta terhambat karena adanya interaksi negative (Elsahoryi et al., 2022). Komitmen organisasi juga merupakan hal yang berkaitan dengan OCB, yaitu komitmen karyawan yang tinggi di dalam perusahaan tentunya juga merupakan faktor pendorong terjadinya suatu OCB. Komitmen merupakan suatu hal yang mendorong perasaan seseorang dalam memantapkan hati, berpegang teguh, bertanggung jawab dan berkorban sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dan keinginan yang ada pada diri sendiri yang telah di tentukan dan disetujui (Bodroastuti & Tirtono, 2019).

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis mempunyai gagasan dalam penelitian yang akan di bahas mengenai “ Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus pada Karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta Karanganyar) ”.

### 2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas di dapatkan rumusan masalah dari penelitian ini yaitu :

- a. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta Karanganyar ?
- b. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta Karanganyar ?
- c. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Karanganyar ?

- d. Apakah Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Karanganyar ?

### 3. Tujuan Khusus

Tujuan dari penelitian ini antara lain :

- a. Berguna dalam menganalisa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta Karanganyar.
- b. Berguna dalam menganalisa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta Karanganyar.
- c. Berguna dalam menganalisa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta Karanganyar.
- d. Berguna dalam menganalisa Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta Karanganyar.

### 4. Manfaat Penelitian

Dengan melakukan suatu penelitian ini terdapat beberapa kegunaan yang dapat digunakan diantaranya:

- a. Bagi Penulis, sumber referensi dalam belajar dan menambah ilmu pengetahuan melalui suatu penelitian.
- b. Bagi Universitas, dapat memberikan tambahan ilmu pemahaman informasi terkait Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi serta *Organizational Citizenship Behavior*.
- c. Bagi Instansi, dapat digunakan sebagai evaluasi dan mengembangkan SDM dan memperkuat solidaritas sesama karyawan supaya target perusahaan dapat tercapai sesuai rencana.

- d. Bagi Masyarakat, Berguna dalam mencari informasi serta menambah wawasan yang berkaitan dengan permasalahan yang ada di perusahaan.

## B. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

### 1. Tinjauan Pustaka

#### a. Budaya Organisasi

##### Pengertian

Permasalahan etis yang ada dalam perusahaan pada umumnya dikarenakan adanya faktor kontekstual yang dihasilkan dari interaksi sistem formal (misalnya, kode etik, upaya pelatihan) dan informal (misalnya, norma tentang etika, perilaku rekan kerja) yang memandu pengambilan keputusan etis melalui internalisasi nilai dan norma (Thelen & Formanchuk, 2022). Budaya organisasi adalah peran yang memiliki berbagai hal untuk diterapkan oleh anggota-anggotanya dan dapat menjadi suatu kebersamaan dalam meningkatkan berbagai peran internal maupun eksternal. (Robbins & Judge, 2019, p. 355).

##### Fungsi Budaya Organisasi

Menurut (Robbins & Judge, 2019, p. 359) mengemukakan fungsi budaya organisasi yaitu : Berguna untuk menjelaskan suatu batasan dalam organisasi, dapat menjadi suatu cara mengembangkan kebersamaan pada anggota-anggota organisasi, dapat menjadi suatu fasilitas untuk memudahkan timbulnya komitmen pada anggota, dapat menjadi suatu acuan pengambilam dalam berbagai hal.

##### Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut (Robbins & Judge, 2019, pp. 355–356) karakteristik budaya organisasi sebagai berikut : mengedepankan aspek kerjasama antar anggota dalam organisasi, mengedepankan aspek suatu keterampilan bagi karyawan, mengedepankan

aspek dalam mengembangkan semangat kerja bagi karyawan, mengedepankan berbagai rasa kekeluargaan yang ada untuk memajukan perusahaan.

## **b. Kepuasan Kerja**

### **Pengertian**

Kepuasan kerja merupakan hal positif seorang karyawan yang didapatkan dari suatu penilaian pada karakteristik. Seorang karyawan yang mempunyai taraf keterampilan yang mumpuni maka dapat menimbulkan, sebaliknya jika seseorang kurang merasakan kepuasan kerja maka akan menimbulkan tingkah laku negative (Robbins & Judge, 2019, p. 46). Kepuasan kerja adalah sikap pada diri seseorang dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja juga bergantung pada perilaku ekstrinsik dan intrinsik serta bergantung pada pandangan seseorang terhadap apa yang diperoleh. Suatu sikap seseorang pada pekerjaan dan unsur-unsur organisasi merupakan faktor yang terkandung di dalam kepuasan kerja (Sylvester Simanjuntak et al., 2015).

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut pendapat (Bahri & Chairatun Nisa, 2017) yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah sebagai berikut: faktor intrinsik (ekspektasi dan kebutuhan yang sedang dirasakan oleh individu), faktor ekstrinsik (peraturan di dalam perusahaan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan sistem pemberian gaji).

### **Dimensi Kepuasan Kerja**

Menurut (Sukanto & Gilang, 2018) dimensi-dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut: kepuasan terhadap tugas yang diberikan, upah, peluang promosi, rekan kerja dan supervisi.

## **c. Komitmen Organisasi**

### **Pengertian**

Komitmen organisasi merupakan suatu poin yang kedepannya akan tetap menjadi pengamatan baik dari sisi manajemen dalam sebuah organisasi atau perusahaan ataupun bagi para peneliti yang berfokus pada sikap dan tingkah laku manusia. Komitmen yang ada harus dengan melihat sampai mana seseorang karyawan berpihak terhadap organisasi serta sampai mana seorang karyawan mempunyai niat untuk menjaga keanggotaannya pada organisasi sehingga dapat diukur seberapa berpengaruh baik antara komitmen yang dilakukan seseorang terhadap organisasinya (Yusuf & Syarif, 2017, p. 21).

### **Dimensi Komitmen Organisasi**

Menurut Lutans (2006) dalam (Rosyada & Rahadjo, 2016) dimensi-dimensi yang mempengaruhi komitmen organisasi dikelompokkan menjadi tiga antara lain: komitmen afektif (hubungan emosional karyawan), komitmen kelanjutan (komitmen yang ada di dalam diri dan telah di sepakati), komitmen normative (tanggung jawab pada organisasi).

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut (Ma'rufi & Anam, 2019) komitmen organisasi dipengaruhi beberapa faktor sebagai berikut: kesepakatan bersama yang telah disepakati, menjunjung aspek kepentingan bersama, tidak mengedepankan kepentingan individu.

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

### **Pengertian**

*Organizational citizenship behavior* adalah partisipasi oleh seseorang terhadap tempat dia bekerja yang telah melampaui dari tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tentunya banyak perusahaan-perusahaan yang berharap

karyawan yang di dalam dirinya terdapat sikap yang mempunyai semangat tinggi karena mempunyai seorang pegawai inilah harus mengedepankan sikap OCB yang tinggi dipandang dapat memberikan keuntungan terhadap organisasi atau perusahaan tersebut dan sikap tersebut tidak dapat dikembangkan berdasarkan kontrak dengan perusahaan tapi dikembangkan dari dalam diri sendiri (Rizky et al., 2018).

### Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB

Menurut (Rohayati, 2014) faktor yang mempengaruhi OCB sebagai berikut : kenyamanan di lingkungan kerja, adanya dukungan dari berbagai pihak, adanya semangat dari setiap individu terhadap pekerjaan yang diberikannya.

#### Dimensi OCB

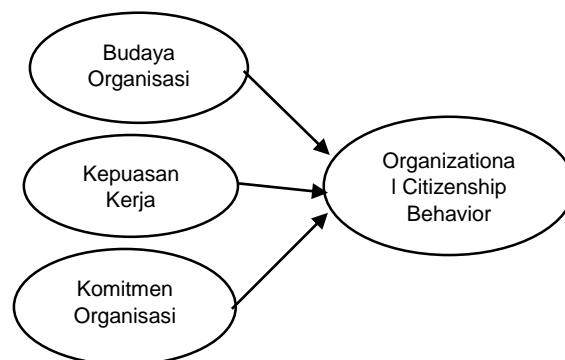
Berdasarkan pendapat yang disampaikan (Nahrisah & Imelda, 2019) mempunyai beberapa aturan dalam *Organizational Citizenship Behavior* antara lain: altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue.

#### Motif-motif OCB

Menurut (Suryana & Theorupun, 2018) yang menjadi dasar dalam menumbuhkan rasa semangat kerja sebagai berikut : motif berprestasi (mendukung seseorang melihatkan standart keunggulan), motif afiliasi (mendukung seseorang menjaga hubungan), motif kekuasaan (mendukung seseorang untuk mencari status).

## 2. Kerangka Pemikiran

Dalam pembuatan kerangka berpikir harus sesuai dengan tujuan penelitian agar dapat memperoleh hasil dari tujuan penelitian dan dapat menentukan dugaan awal dalam penelitian yang dilakukan.. Kerangka berpikir yang sesuai dengan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Variabel Independen : Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>)

Variabel Dependen : Organizational Citizenship Behavior (Y)

## 3. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang digunakan dalam penelitian yang berfungsi dalam suatu penelitian. (Sugiyono, 2015, p. 64). Dalam kerangka pemikiran yang ada menjelaskan tentang variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- H1 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta.**
- H2 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta.**
- H3 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta.**
- H4 : Budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta.**

## C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta Karanganyar yaitu 25 orang dan sampel yang digunakan berjumlah 25 orang karyawan dengan menggunakan metode total sampling. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuisioner berupa angket yang diberikan pada karyawan.

### 1. Uji Kualitas Data

Jumlah seluruh pertanyaan dalam penelitian ini adalah 20 pertanyaan dan masing-masing variabel berjumlah 5 pertanyaan.

#### a. Uji Validitas

Untuk mengetahui valid atau tidaknya item pertanyaan dapat dilihat jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel maka data tersebut valid dan signifikansi kurang dari 0,05 maka data yang digunakan dalam penelitian adalah valid. (Ghozali, 2019, p. 51)

#### b. Uji Reliabilitas

Kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah nilai Cronbach Alpha kurang dari 0,70 dan dinyatakan tidak reliabel apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari kriteria uji reliabilitas sebesar 0,70 adalah reliabel. (Nunally dalam Ghozali, 2019, p. 46).

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dalam pengujian statistik dengan tujuan menganalisa tingkat normalitas dalam data yang digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2019, p. 161). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan analisa grafik normal p plot, grafik histogram dan uji Kolmogorov-Smirnov.

#### b. Uji Multikolinieritas

Kriteria yang diambil adalah jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1 maka data tidak terjadi gejala multikolinearitas. (Ghozali, 2019, p. 107).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Kriteria yang digunakan dalam suatu penelitian adalah sebagai berikut: menggunakan uji glejser jika hasil output uji statistik menyatakan lebih besar dari 0,05 maka data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan jika grafik scatter plot titik-titiknya menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2019, p. 137).

### 3. Teknik Analisis Data

Pengujian regresi linier berganda untuk melihat ada dan tidaknya suatu variabel yang signifikan antar variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil dari suatu analisa regresi yang digunakan dalam penelitian berupa analisa untuk mengetahui variabel bebas. (Ghozali, 2019). Adapun rumus regresi yang menjadi acuan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

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

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji T (Parsial)

Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka terdapat pengaruh antar variabel dalam penelitian. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh dalam variabel penelitian. (Ghozali, 2019, p. 179).

#### b. Uji F (Simultan)

Pengujian ini mempunyai kriteria yaitu jika nilai signifikansi pada uji F kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan ada pengaruh secara bersama – sama variabel bebas dan terikat (Ghozali, 2019, p. 179).

#### c. Koefisien Determinasi (R)

Koefisien Determinasi digunakan dalam pengujian statistik untuk melihat seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan dalam suatu penelitian antara variabel bebas dengan variabel terikat (Ghozali, 2019, p. 179).

## D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS versi 25 dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan yang berjumlah 20 dari variabel independen dan dependen yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior yang masing-masing variabel memiliki 5 pertanyaan ditemukan r hitung > rtabel (rtabel = 0,396) dengan taraf signifikansi 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dari variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior dapat digunakan dalam penelitian.

### 2. Uji Reliabilitas

Data dapat dikatakan reliabel apabila nilai dari cronbach's alpha > rtabel  $\alpha = 5\%$  (0,70).

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	rtabel $\alpha = 5\%$	Keterangan
Budaya Organisasi	0,934	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,884	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,936	0,70	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior	0,910	0,70	Reliabel

Sumber : Data SPSS 2022

Item kuisisioner yang digunakan sebagai variabel dalam penelitian adalah reliabel dikarenakan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan sebagai menentukan sirkulasi informasi pada variabel otonom dan variabel terikat yang akan digunakan dalam pengujian

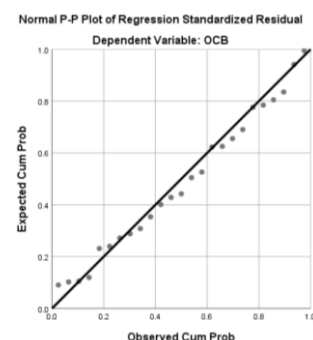
Tabel 2. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.21527228
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.074
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data SPSS 2022

Pada tabel pengujian ini terlihat bahwa signifikansi uji sebesar 0,200 dengan tingkat signifikansi 5% (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

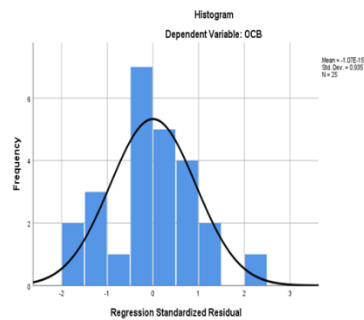
Gambar 2. Hasil Uji P Plot



Sumber : Data SPSS 2022

Dari grafik P – P plot terlihat bahwa garis distribusi berada di sekitar garis yang artinya data penelitian berdistribusi normal.

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber : Data SPSS 2022

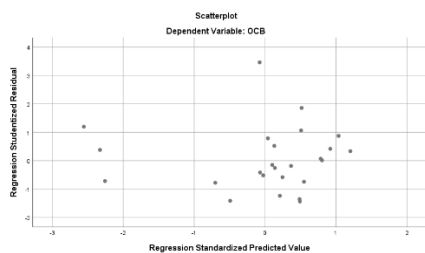
Dalam kurva tersebut menunjukkan bahwa garis miring atau diagram histogram, model relaps memenuhi kecurigaan kewajaran yang dapat dikatakan berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan hasil olah data dengan program SPSS versi 25 diketahui bahwa nilai tolerance dari seluruh variabel (budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) > 0,1 dan nilai VIF < 10,00. Dari pembahasan tersebut maka dapat dikatakan bahwa model regresi terbebas dari multikolinieritas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 4. Uji Scatterplot



Sumber : Data SPSS 2022

Berdasarkan grafik scatterplot bahwa titik penyebaran data merata yang artinya dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Gambar 5. Uji Gletser

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	1.065	.721		1.478	.154
	Budaya Organisasi	-.020	.081	-.118	-.241	.812
	Kepuasan Kerja	.051	.080	.312	.634	.533
	Komitmen Organisasi	-.036	.075	-.236	-.480	.636

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber : Data SPSS 2022

Dari hasil uji Gletser diatas menunjukkan hasil Sig > 0,05 maka pada seluruh variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

**4. Regresi Linier Berganda**

Nilai koefisien konstanta sebesar 1,527, artinya nilai konstanta menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel independen dianggap konstan atau bernilai 0 (nol) maka OCB karyawan akan meningkat sebesar 1,527.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 0,131 terhadap OCB karyawan, artinya apabila variabel Budaya Organisasi mengalami kenaikan dan variabel Kepuasan Karyawan dan Komitmen Organisasi dianggap tetap maka didapatkan hasil OCB karyawan sebesar 13,1%

Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,309 terhadap OCB karyawan, yang artinya apabila variabel Kepuasan Kerja mengalami kenaikan satuan dan variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dianggap tetap maka didapatkan hasil OCB karyawan meningkat 30,9 %.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,456 terhadap OCB karyawan, yang artinya apabila variabel Komitmen Organisasi mengalami kenaikan satuan dan variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dianggap tetap maka didapatkan hasil OCB karyawan meningkat 45,6 %.

**5. Uji Hipotesis**

**a. Uji T (Parsial)**

Pada variabel budaya organisasi nilai t hitung yaitu



0,957 < 2,079 dan nilai signifikansi sebesar 0,350 > 0,05 Karena  $t$  hitung <  $t$  tabel maka secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikansi antara budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta Karanganyar.

Pada variabel kepuasan kerja nilai  $t$  hitung yaitu 2,270 > 2,079 dan nilai signifikansi sebesar 0,034 < 0,05, nilai  $t$  hitung komitmen organisasi yaitu 3,643 > 2,079 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05. Karena  $t$  hitung >  $t$  tabel maka secara parsial terdapat pengaruh signifikansi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta Karanganyar.

**b. Uji F (Simultan)**

Berdasarkan hasil Uji F diketahui nilai  $F$  hitung sebesar 75.550 dengan nilai sig. 0,000. Karena  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel yaitu 75.550 > 3,05 dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05. Maka variabel Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta Karanganyar.

**c. Koefisien Determinasi (R)**

Berdasarkan hasil pengujian statistik disimpulkan bahwa Angka Adjust R Square adalah 0,903 atau 90,3% menunjukkan bahwa antara variabel bebas ( $X$ ) yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel terikat yaitu *organizational citizenship behavior* ( $Y$ ).

**6. Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan oleh peneliti, diperoleh hasil bahwa tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi dengan

*organizational citizenship behavior*, maka  $H_1$  ditolak. Hal ini dapat dilihat dari hasil Uji  $T$  yang menunjukkan nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel yaitu 0,957 < 2,079 dan nilai signifikasinya lebih besar dari nilai  $\alpha$  yaitu 0,350 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi "Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*" tidak terbukti (di tolak). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang berada di dalam perusahaan kurang terealisasi dengan baik misalnya tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja menurun dan kurangnya diskusi antar karyawan sehingga tidak mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta Karanganyar dalam bekerja.

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan oleh peneliti, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*, maka  $H_2$  diterima. Hal ini dapat dilihat dari hasil Uji  $t$  yang menunjukkan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu 2,270 > 2,079 dan nilai signifikasinya lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yaitu 0,034 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi "Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*" terbukti (di terima). Artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja, maka *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta Karanganyar semakin tinggi pula.

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan oleh peneliti, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*, maka  $H_3$  diterima. Hal ini dapat dilihat dari hasil Uji  $t$  yang menunjukkan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu 3,643 > 2,079 dan nilai signifikasinya lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yaitu 0,002 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi "Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*" terbukti (di terima). Artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja, maka

*Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta Karanganyar semakin tinggi pula. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi, maka *organizational citizenship behavior* pada Karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta Karanganyar semakin tinggi pula.

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, maka H4 diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil Uji F yang menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $75,550 > 3,05$  dan nilai  $sig < 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi "Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* terbukti kebenarannya.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Dari penelitian yang dibahas secara rinci pada bagian pembahasan penulis mempunyai beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

- a. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Perhitungan uji statistik ini dapat dilihat berdasarkan hasil uji t yang di dapatkan yaitu  $0,957 < 0,2079$  yang artinya t hitung kurang dari dari t tabel dan nilai signifikasinya  $0,350 > 0,05$  yang artinya nilai signifikasi lebih besar dari nilai  $\alpha$  (0,05). Maka dapat disimpulkan Budaya Organisasi secara tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta Karanganyar.
- b. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan uji statistik dapat dilihat dari hasil uji t yang di dapatkan yaitu  $2,270 > 2,079$  yang artinya t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikasinya  $0,034$

$< 0,05$  yang artinya nilai signifikasinya lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05). Dari hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta Karanganyar.

- c. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan pengujian statistik didapatkan hasil yaitu  $3,643 > 2,079$  yang artinya t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikasinya  $0,002 < 0,05$  yang artinya nilai signifikasinya lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05). Maka dapat disimpulkan Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta Karanganyar.
- d. Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F yang di dapatkan yaitu  $75,550 > 2,99$  yang artinya f hitung lebih besar dari f tabel dan nilai signifikasinya  $0,000 < 0,05$  yang artinya nilai signifikasinya lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05). Maka dapat disimpulkan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. BPR Antar Rumeksa Arta Karanganyar.

### 2. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan dan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan penulis adalah :

- a. Bagi PT. BPR Antar Rumeksa Arta
  1. PT. BPR Antar Rumeksa Arta dalam meningkatkan Budaya Organisasi sebaiknya mengadakan pelatihan untuk karyawan dengan tujuan dapat meningkatkan kedisiplinan

- karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan sering dilakukannya transparansi diskusi untuk semua karyawan serta pimpinan perusahaan supaya komunikasi lebih terjalin dengan baik
2. PT. BPR Antar Rumeksa Arta mempertahankan atau lebih meningkatkan kepuasan karyawan supaya mereka lebih semangat dan konsisten dalam bekerja. Misalnya seperti memberikan reward, bonus dan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki kinerja bagus yang dapat memajukan perusahaan.
  3. PT. BPR Antar Rumeksa Arta mempertahankan sikap dan rasa kekeluargaan yang terjalin oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan sehingga dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Penulis berharap kepada peneliti selanjutnya dapat lebih menyempurnakan hasil penelitian ini dan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi yang baik untuk penelitian. Sesuai dengan perkembangan zaman diharapkan peneliti selanjutnya dapat lebih mengembangkan dan memperluas karakteristik responden dan variabel penelitian supaya informasi yang di dapatkan lebih luas lagi tentang *Organizational Citizenship Behavior*.

### Daftar Pustaka

- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Bodroastuti, T., & Tirtono, T. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Solusi*, 17(2). <https://doi.org/10.26623/v17i2.1463>
- Darmawan, K., & Satrya, I. G. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(5), 2508–2537. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i05.p09>
- Elsahoryi, N. A., Alathamneh, A., Mahmoud, I., & Hammad, F. (2022). Association of salary and intention to stay with the job satisfaction of the dietitians in Jordan: A cross-sectional study. *Health Policy OPEN*, 3(November 2021), 100058. <https://doi.org/10.1016/j.hpopen.2021.100058>
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Karyawan, B. (2018). *Rata-Rata keterlambatan Karyawan*. 2(2), 64–73.
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 9(1), 443, 445. <file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/3458-8199-1-SM.pdf>
- Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019). Dimensi Organizational citizenship behaviour dalam kinerja organisasu. *Ilmiah Kohesi*, 3(3), 40–51.
- Rizky, S. N., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 77.
- Robbins, S., & Judge, T. (2019). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Rohayati, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *SMART-Study&Management Research*, XI(1), 20–38.
- Rosyada, N. F., & Rahadjo, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Kanwil PT. Pengadaian (Persero) Jawa Tengah. *Journal of Management*, 5(3), 1–12.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (22nd

- ed.). Alfabeta.
- Sukanto, A., & Gilang, A. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN (Studi Kasus di PT PLN (PERSERO) APJ BANDUNG). *Manajemen Dan Bisnis*, 2. <https://doi.org/http://journal.uncla.ac.id/index.php/almana/article/view/136/102>
- Suryana, A. K. H., & Theorupun, M. S. (2018). Upaya Meningkatkan Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Pt. Pos Indonesia Persero Surakarta. *ProBank*, 3(2), 95–107. <https://doi.org/10.36587/probank.v3i2.386>
- Sylvester Simanjuntak, D., Nadapdap, K., & Artikel, I. (2015). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Universitas Methodist Indonesia Jalan Hang Tuah*, 3(2), 6–13. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/8/8>
- Thelen, P. D., & Formanchuk, A. (2022). Culture and internal communication in Chile: Linking ethical organizational culture, transparent communication, and employee advocacy. *Public Relations Review*, 48(1), 102137. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2021.102137>
- Yusuf, R., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi* (1st ed.). Nas Media Pustaka.