



Pengaruh komitmen, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *organization citizenship behavior*

Suhery¹, Sutiye^{1*}

¹STIE Perdagangan Padang

INFO ARTIKEL

Diterima 25 Juli 2018
Disetujui 22 Agustus 2018
Diterbitkan 1 September 2018

Kata Kunci:

Komitmen organisasi; budaya organisasi; kepuasan kerja; *organizational citizenship behavior (OCB)*.

DOI:10.2403/jkmb.10884100

Keywords:

Organizational commitment; organizational culture; job satisfaction; *organizational citizenship behavior (OCB)*.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB), mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB), untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB), serta untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB). Sampel penelitian terdiri dari 35 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, setelah itu dilakukan uji validitas dan reliabilitas menggunakan Software SPSS. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB), Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB), Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB).

ABSTRACT

Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior; 3) determine the effect of job satisfaction on Organization Citizenship Behavior and; 4) determine the effect of Organizational Commitment, Organizational Culture, and Job Satisfaction with the Organization Citizenship Behavior. The research sample consisted of 35 respondents. Data collection was performed using a questionnaire, after which a validity and reliability test was performed using SPSS Software. The data analysis technique is done by multiple linear regression analysis, the results of the study show: 1) organizational commitment has a positive and significant effect on Organization Citizenship Behavior; 2) organizational Culture has a positive and significant effect on Organization Citizenship Behavior, 3) job satisfaction has a positive and significant effect on Organization Citizenship Behavior and; 4)organizational commitment, organizational culture, and job satisfaction have a positive and significant impact on Organization Citizenship Behavior.

How to cite: Suhery., & Sutiye. (2018). Influence of commitment, organizational culture, and job satisfaction on organization citizenship behavior. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 7(2), 80-90.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2018 by author.

* Corresponding author: iyeksurti@yahoo.com

PENDAHULUAN

Satu hal yang mungkin sama antara pegawai tetap dan pegawai kontrak adalah komitmen mereka terhadap organisasi. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang berlaku dalam setiap perusahaan tersebut kemungkinan tidak akan banyak membantu, OCB hanya membantu pada saat baru saja masuk dalam organisasi yang bersangkutan, dimana tercipta kondisi tutorial untuk memudahkan karyawan baru memahami ritme pekerjaan mereka. Hanya beberapa hal saja yang menjadi persamaan antara pegawai dengan status tetap dan kontrak.

Faktor-faktor yang sama-sama dimiliki oleh mereka yang berstatus kontrak ataupun tetap tersebut adalah loyalitas mereka pada perusahaan (baik itu karena keterpaksaan atau sukarela), kepatuhan serta partisipasi yang memang dituntut oleh setiap organisasi pada setiap karyawannya. Aspek-aspek tersebut merupakan pendukung OCB. Paling tidak faktor-faktor di atas tersebut cukup untuk menjajadi pemersatu dan semoga cukup pula sebagai faktor pencegah timbulnya konflik antar status.

Perilaku *Extra role* merupakan perilaku yang sangat dihargai ketika dilakukan oleh pegawai meski tidak terdeskripsi secara formal karena dapat meningkatkan efektifitas dan kelangsungan hidup organisasi. Perilaku *Extra role* di dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *Organization Citizenship Behavior (OCB)*, pegawai yang baik (*Good Citizens*) cenderung menampilkan *Organization Citizenship Behavior (OCB)* ini. Organisasi tidak akan berhasil dengan baik atau dapat bertahan tanpa ada anggota-anggotanya yang bertindak sebagai "*Good Citizens*" (Markozy & Xin, 2002:1).

Organization Citizenship Behavior (OCB) berkaitan dengan manifestasi seorang (pegawai) sebagai makhluk sosial. Serta sikap berempati pegawai bisa memahami orang lain dan lingkungannya serta bisa menyesuaikan nilai-nilai individual yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dianut lingkungannya, sehingga muncul perilaku *extra role*. Secara jelas *Organization Citizenship Behavior (OCB)* dapat digambarkan sebagai sesuatu yang bermanfaat untuk pegawai dalam kehidupan berorganisasi, sedangkan kepatuhan dan partisipasi mereka pada pada organisasi, Komitmen organisasi juga merupakan suatu kemauan individu untuk bersama organisasi yang memiliki tiga karakteristik utama yaitu: *Affective commitment, Continuace Commitment, dan Normative Comitment* (Meyer & Allen, 2000). Komitmen Organisasi merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan, dan penerimaan akan nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi (Mowday, 2002).

Menurut Iverson (2006) Komitmen organisasi adalah prediktor terbaik dalam perubahan dibandingkan dengan kepuasan kerja, pegawai yang memiliki komitmen organisasi akan mengerahkan usaha lebih dalam proyek perubahan guna membangun sikap positif terhadap perubahan (Julita & Wan Rafaei, 2010). Ostroff (2002) 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 kinerjanya akan mendukung efektifitas organisasi dibandingkan dengan pekerja yang tidak puas, Ketika pegawai merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka pegawai tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan orang tersebut akan melakukan beberapa hal diluar tugasnya. Disamping Komitmen Organisasi dan kepuasan kerja, Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Menurut Davis (2001) bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan merupakan konsep penting bagi pemimpin, agar mampu mengelola motivasi atau kebutuhan berprestasi pegawai-pegawainya. Budaya merupakan alat perekat sosial dan menghasilkan kedekatan, sehingga dapat memperkecil diferensiasi dalam sebuah organisasi.

Budaya organisasi juga memberikan makna bersama sebagai dasar dalam berkomunikasi dan memberikan rasa saling pengertian. Jika fungsi budaya ini tidak dilakukan dengan baik, maka budaya secara signifikan dapat mengurangi efisiensi organisasi. Hal tersebut juga didukung oleh Armstrong (2004)

yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan menurut Zainuddin (2001) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* adalah sangat berkaitan kuat, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) lebih berkaitan dengan manifestasi seseorang pegawai sebagai makhluk sosial. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat *Altruistik* (menolong) yang diekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian pada kesejahteraan orang lain (Elfina P, 2003).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada aktivitas di Pengadilan Agama Padang Panjang masih terlihat *Organization Citizenship Behavior* (OCB) masih rendah hal ini diungkapkan oleh kepala bagian Kepegawaian Pengadilan Agama Padang Panjang.

Tabel 1. Indikator kurangnya OCB Pegawai di Pengadilan Agama Padang Panjang

No	Aspek	Uraian
1.	Indisipliner	Sering mencuri waktu untuk istirahat pada jam kerja. Terlambat kerja setelah waktu istirahat. Mengulur waktu dalam penyelesaian pekerjaan.
2.	Sosial	Kurangnya partisipasi karyawan dalam kegiatan pegawai diluar jam kerja. Kurang dapat bekerja sama dengan pegawai lainnya Individualialis dalam penyelesaian pekerjaan Kurangnya komunikasi dengan rekan kerjanya Kurangnya pelayanan terhadap konsumen.

Sumber: Pengadilan Agama Padang Panjang (2017)

Berdasarkan Fenomena uraian di atas, terdapat faktor penting yang mempengaruhi OCB dalam mencapai keunggulan penciptaan kondisi kerja yang optimal yaitu faktor komitmen. Dibandingkan dengan faktor-faktor OCB lain, komitmen memegang peranan dan dampak yang sangat penting bagi kelangsungan hubungan karyawan dengan organisasi.

Dari data yang diolah peneliti, ditemukan tindakan *resign* (mengundurkan diri) Pegawai kontrak yang menginterpretasikan suatu bentuk ketidaktoleransian karyawan terhadap tempat kerja yang mungkin ini dianggap kurang ideal, sehingga karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri. Sebagaimana hal ini berbanding terbalik dengan salah satu dimensi OCB, *sportsmanship* yang menunjukkan suatu kerelaanautoleransi untuk bertahan dalam suatu keadaan yang tidak menyenangkan tanpa mengeluh. Dari pengamatan yang dilakukan peneliti, bisa jadi hal tersebut merupakan gejala dari kurangnya perilaku kerja yang baik. Dapat dikatakan bahwa itu merupakan permasalahan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) yang muncul di kantor tersebut.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan bagian kesekretariatan dan kepegawaian mengenai komitmen yang dimiliki Pegawai, disampaikan bahwa komitmen sudah cukup baik hanya saja tergantung pada kepribadian dan sifat dari masing-masing individu. *Organization Citizenship Behavior* (OCB) yang muncul diantara pegawai dirasakan masih kurang, karena narasumber tidak memberikan jawaban secara langsung dan jelas mengenai *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pegawai di beberapa bagian kantor pengadilan Agama Padang Panjang, kurangnya komitmen tersebut kemudian mengakibatkan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) kurang dapat dimunculkan dalam kegiatan Organisasi. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai permasalahan *Organization Citizenship Behavior* (OCB), dari aspek-aspek *Organization Citizenship Behavior* (OCB) yang ada, permasalahan yang muncul di Pengadilan Agama Padang Panjang ini dapat digolongkan sebagai berikut. Untuk Aspek *Altruism* perilaku membantu antar pegawai masih kurang, belum semua pegawai bersedia memberikan bantuan sukarela kepada rekan kerjanya, jika diminta pertolongan terkesan bermalas-malas. Aspek *courtesy* terlihat cukup baik diantara pegawai, mereka sering berkumpul bersama untuk membahas pekerjaan dan kesulitan- kesulitan yang ada, sekalipun hal tersebut sekaligus

digunakan untuk membahas topik diluar pekerjaan.

Aspek Sportsmanship tidak semua pegawai dapat menghadapi situasi kerja yang kurang ideal tanpa keluhan, terutama untuk pegawai wanita karena sering terlihat mengomel dan mengeluh untuk suatu yang dirasa tidak sesuai, aspek civic virtue juga terlihat cukup baik, pegawai bersedia mengikuti rapat atau kegiatan organisasi lainnya dan cukup aktif memberikan partisipasinya, namun masih ada beberapa pegawai yang terlihat bermalas-malasan untuk menghadiri suatu kegiatan. *Aspek Conscientiousness* masih kurang ditunjukkan karena tidak semua pegawai mau berkorban lebih untuk pekerjaannya, untuk jam lembur juga jarang dilakukan karena pada jam kerjasaja sudah banyak pegawai yang meninggalkan kantor.

KAJIAN LITERATUR

Organization Citizenship Behavior (OCB)

Appelbaum *et al.* (2004) menyatakan bahwa OCB adalah kebebasan untuk berperilaku yang bukan merupakan bagian dari persyaratan pekerjaan, tetapi hal ini dapat mendorong efektifitas fungsi organisasi. Griffin & Moorhead (2006) mengatakan bahwa OCB mengacu kepada perilaku seorang individu yang memberikan dampak positif kepada organisasinya. Robbins dan Judge (2008) yang mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Menurut Organ *et al.* (2006), OCB terdiri dari lima dimensi, yaitu sebagai berikut: 1) *Altruism*, kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa, 2) *Civic virtue*, menyangkut dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administratif dalam organisasi, 3) *Conscientiousness*, menggambarkan pekerja yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari apa yang diharapkan, 4) *Courtesy*, perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain, dan 5) *Sportsmanship*, menggambarkan pekerja yang lebih menekankan untuk memandang aspek-aspek positif dibanding aspek-aspek negatif dari organisasi, *sportsmanship* menggambarkan sportivitas seorang pekerja terhadap organisasi.

Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2008), mengemukakan definisi komitmen organisasi sebagai berikut: tingkat sampai mana seorang Pegawai memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen menyebabkan keberterimaan seseorang di dalam organisasi dan berimplikasi terhadap adanya usaha-usaha yang dilakukan seorang karyawan untuk bersaing mempertahankan keanggotaannya bahkan demi memperoleh jabatan yang lebih baik dalam struktur keanggotaan organisasi. Rasa keterikatan ini tidak hanya ditunjukkan melalui sikap maupun sikap keseharian karyawan, namun juga dari sisi psikologis ataupun cara berpikir karyawan. Indikasi bahwa seseorang memiliki komitmen organisasi adalah adanya rasa afeksi emosional seorang karyawan kepada organisasi yang telah mempekerjakannya (Karim dan Rehman, 2012). Mathis dan Jackson (2006) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Dengan adanya komitmen seorang pemerintah daerah, maka ia akan memiliki sikap loyalitas juga berkeinginan untuk mencapai tujuan organisasinya dengan baik.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2006), budaya organisasi "*A system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization*". Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. O'Donnell

(2006) budaya organisasi dapat memfasilitasi munculnya inisiatif yang inovatif dalam sektor publik dan menyediakan lingkungan kerja yang dapat mendukung untuk mengembangkan 'pemimpin giat'. Dalam organisasi, budaya organisasi memiliki berbagai fungsi. Sulvian (2000) menyatakan bahwa fungsi dari budaya organisasi antara lain: 1) menyampaikan rasa identitas untuk anggota-anggota organisasi, 2) memudahkan komitmen untuk sesuatu yang lebih besar daripada diri sendiri, 3) meningkatkan stabilitas sosial, 4) menyediakan premises (pokok pendapat) yang diterima dan diakui untuk pengambilan keputusan.

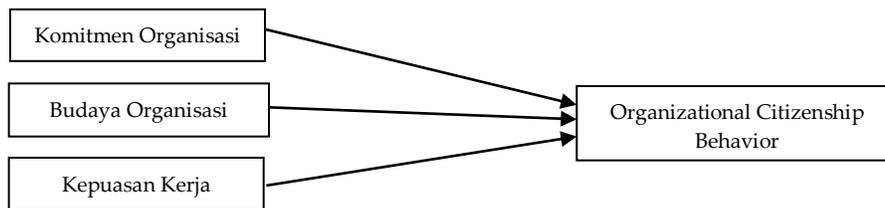
Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja.

Husain (2008), menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya menegenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Kepuasan kerja oleh Koesmono (2005), didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya.

Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan dalam menjawab tujuan penelitian, maka berdasarkan permasalahan dan landasan teori diatas, maka kerangka konseptual penelitian ini adalah:



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organization Citizenship Behavior*
- H2: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Organization Citizenship Behavior*.
- H3: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organization Citizenship Behavior*
- H4: Diduga komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior*

METODE

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan). Menurut Singarimbun (1998), penelitian penjelasan merupakan penelitian yang menyoroti hubungan variable-variabel penelitian dan

menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pengadilan Agama Padang Panjang, Kota Padang panjang, Sumatera Barat. Dengan metode sampel Jenuh, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini meliputi karyawan pria maupun wanita, masa kerja minimal satu tahun. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi software SPSS versi 16.

HASIL PENELITIAN

Data penelitian yang terkumpul melalui kuesioner terlebih dahulu diuji kelayakan instrument melalui uji validitas dan reliabilitas. Setelah dipastikan seluruh instrument pertanyaan memenuhi uji validitas dan reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan menguji normalitas data. Setelah data memenuhi persyaratan untuk analisis regresi, selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefesien Regresi	Koefesien Beta	Sig
Konstanta	-3,591		0,006
Komitmen Organisasi	0,042	0,121	0,026
Budaya Organisasi	0,376	0,640	0,000
Kepuasan Kerja	0,104	0,266	0,001

Sumber: Hasil Olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1), variabel Budaya Organisasi (X2) dan Kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) (Y) masing-masing memiliki nilai sig. ($0,026 < 0,05$), ($0,001 < 0,05$) dan variabel yang berpengaruh dominan terhadap OCB adalah budaya organisasi karena memiliki nilai koefesien regresi tertinggi yaitu 0,376. Berdasarkan tabel tersebut juga dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -3,591 + 0,042 X1 + 0,376 X2 + 0,104 X3$$

Menurut model persamaan regresi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa OCB pegawai akan semakin besar atau kecil sesuai dengan besar kecilnya perubahan pada setiap komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Konstanta bertanda negative sebesar -3,591 yang berarti bahwa OCB pegawai tidak akan ada dalam bekerja apabila komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja tidak ada dalam perusahaan. Menurut Sukestiyarno (2014), tanda negative pada konstanta bukanlah merupakan persoalan, karena nilai tersebut hanya merupakan nilai ekstrapolasi (penafsiran diluar jangkauan).

Tabel 3. Hasil Uji Koefesien Determinasi (R²)

Nilai	%
0,968	96,8

Sumber: hasil olah data SPSS 2018

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat besarnya pengaruh kontribusi secara bersama-sama variabel independen yang terdiri dari komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* bisa dilihat dari nilai R² yaitu sebesar 96,8% sedangkan 3,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian secara simultan (Uji-F) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan nilai Sig. pada taraf signifikansi 0,05 taraf kepercayaan (*level of confidence*) sebesar 95%.

Tabel 4. Hasil Pengujian Signifikansi Simultan (Uji-F)

Nilai Sig.	Keterangan
0,000	Signifikan

Sumber: hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (Uji-F) yang disajikan pada Tabel 4, dapat diketahui bahwa secara bersama-sama komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap OCB dimana nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji-t Terhadap X1

Nilai Sig.	Keterangan
0,026	Signifikan

Sumber: hasil olah data SPSS, 2018

Dari Tabel 5 dapat dilihat signifikansi variabel komitmen organisasi $0,026 < 0,05$ sehingga hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis (Ho) ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) jika faktor lain konstan.

Tabel 6. Hasil Uji-t Terhadap X2

Nilai Sig	Keterangan
0,000	Signifikan

Sumber: Hasil Olah data SPSS. 2018

Dari Tabel 6 dapat dilihat signifikansi variabel Budaya organisasi $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis (Ho) ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

Tabel 7. Hasil uji-t terhadap X3

Nilai Sig	Keterangan
0,001	Signifikan

Sumber: hasil olah data SPSS, 2018

Dari Tabel 7 dapat dilihat signifikansi variabel Kepuasan kerja $0,001 < 0,05$ sehingga hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis (Ho) ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepuasan kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

PEMBAHASAN

Hasil pengujian secara parsial atas pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Pengadilan Agama Padang Panjang sebesar $0,026 < 0,05$. Menurut teori komitmen organisasi merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan, dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi (Mowday, 2002).

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Rini, (2013) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini sesuai dengan penelitian ini. Fungsi komitmen organisasi yang diselenggarakan di Pengadilan Agama Padang Panjang sudah dijalankan dengan baik dan efektif. Hal ini dapat dilihat dari kriteria TCR nya yang masuk dalam kategori cukup. Maka kondisi komitmen organisasi yang seperti ini telah membuat komitmen organisasi di Pengadilan Agama Padang panjang menjadi belum begitu kondusif, yang mana dapat dilihat dari kriteria TCRnya yang juga masuk ke dalam kategori cukup, sehingga perlu dilakukan upaya-upaya perbaikan fungsi komitmen organisasi sekarang, agar tercipta *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang kondusif dan menyenangkan di Pengadilan Agama Padang Panjang.

Pada hipotesis kedua menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada Pengadilan Agama Padang Panjang, Mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Pengadilan Agama Padang Panjang sebesar $0,000 < 0,05$. Menurut Kotler (2005:77), budaya organisasi adalah pengalaman, cerita, keyakinan, dan norma bersama yang menjadi ciri organisasi. Namun, bila memasuki perusahaan apa saja, hal pertama yang anda hadapi adalah budaya cara mereka berpakaian, cara mereka berinteraksi satu sama lain, dan juga cara mereka menyambut pelanggan. Dengan mendasarkan berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan satu unsur terpenting dalam perusahaan yang hakikatnya mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat, mengikat dan memotivasi setiap individu yang ada didalamnya dan Davis (2001) bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan merupakan konsep penting bagi pemimpin, karena melalui budaya organisasi yang kondusif dapat mendorong pemimpin agar mampu mengelola motivasi atau kebutuhan berprestasi pegawai-pegawainya.

Menurut penelitian terdahulu (Rini, 2013) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Rini, 2013), karena budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbaikan terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan dengan melakukan perubahan atau perbaikan pada fungsi budaya organisasi di Pengadilan Agama Padang Panjang.

Hasil pengujian secara parsial atas pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) memperlihatkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Pengadilan Agama Padang Panjang sebesar $0,001 < 0,05$. Menurut teori komitmen organisasi merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan, dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi (Mowday, 2002). Menurut Robbins (2008) menyatakan kepuasan kerja mendorong munculnya *Organization Citizenship Behavior* (OCB) karena pegawai yang puas memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbiara positif tentang organisasi membantu individu lain dan melakukan kerja yang melebihi perkiraan normal. Dan hasil temuan pada penelitian ini juga sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya (Ratnaningsih,2013), kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pegawai.

Hasil pengujian secara simultan antara komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB), mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Pengadilan Agama Padang Panjang. Sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Menurut teori, komitmen organisasi merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan, dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi (Mowday, 2002), Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Rini, (2013) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perbaikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dengan melakukan perubahan atau perbaikan pada komitmen organisasi, budaya organisasi dan

kepuasan kerja yang berlangsung pada Pengadilan Agama Padang Panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian adalah:

1. Hasil pengujian secara parsial atas pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Pengadilan Agama Padang Panjang memperlihatkan bahwa Komitmen Organisasi Mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Pengadilan Agama Padang Panjang.
2. Hasil pengujian secara parsial atas pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Pengadilan Agama Padang Panjang memperlihatkan bahwa Budaya Organisasi Mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Pengadilan Agama Padang Panjang.
3. Hasil pengujian secara parsial atas pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Pengadilan Agama Padang Panjang memperlihatkan bahwa Kepuasan kerja Mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Pengadilan Agama Padang Panjang.
4. Hasil pengujian secara Simultan dari variabel Komitmen Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) (Y) yaitu sebesar 96,8 % sedangkan sisanya 3,2 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, M. (2009). *Dimensi OCB dalam Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: FISE UNY.
- Brahmasari. (2008). Pengaruh Variabel Budaya organisasi, Komitmen dan Kepuasan kerja Pegawai terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai. Studi kasus lembaga Pelayanan Samsat yaitu Kepolisian Daerah (Polda), Dinas pendapatan Propinsi, PT. Jasa Rharja (Persero). *EJournal*.
- Darmawati, A., Nur, H.L., & Herlina, S, D. (2013). Pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *EJournal*.
- Handoko, T. H. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi.
- Heller, F. (2003). Organizational Citizenship Behaviors in Relation in Job Status, Job Insecurity, Organizational Commitment and Identification, Job Satisfaction and Work Values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81 –94.
- Irawan, A. (2012). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan kerja sebagai mediator pada Event Organizer di Surabaya. *Ejournal*.
- Jaelani, A Q. (2011). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Asuransi Takaful Umum, Jakarta. *Ejournal Universitas Negeri Jakarta*.
- Jahangir, N, et. al. (2004). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *BRAC University Journal*. I (2), 75-85.
- Karim, Faisal., & Rehman, Omar. (2012). Impact of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi-Government Organizations of Pakistan. Pakistan: Air University. *Journal of Business Studies Quarterly* 2012, 3(4), 92-104

- Koesmono, T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), 177-178.
- Luthan, F. (2002). *Organizational Behavior*. Eight Edition. Mc Graw Hill International Edition: Singapore.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. 2006, *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Moekijat. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Novliadi, F. (2007). Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau dari Persepsi terhadap Kualitas Hubungan Interaksi Atasan-Bawahan dan Persepsi terhadap Dukungan Organisasional. *Ejournal. Universitas Sumatera Utara*.
- Ong, S. P. (2007). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Puslit Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra*.
- Oemar, Y. (2013). Pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja, dan Komitmen organisasi terhadap ocb pegawai pada Bappeda Kota Pekanbaru. *Jurnal di publikasikan*.
- Organ, D. W. Podsakoff, P.M., & Mac Kenzie, S B. (2006). *Organizational Citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington book. Lexington, MA.
- O'Donnell, O. (2006). Innovation in the Irish Public Sector. *CPMR Discussion Paper 37*, Dublin: IPA
- Priyatno, D. (2010). *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom.
- Purba, D, E & Ali, N, L, S. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Makara Sosial Humaniora*. 8(3), 105-111.
- Rini, D P. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja dan Budaya Organisasi, Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) di PT. Plasa Simpang Lima Semarang. *Jurnal ilmiah dinamika ekonomi dan bisnis*. 1(1).
- Robbins, S, P. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia Jakarta.
- Robbins, S, P. & Timothy A. J. (2008). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia Jakarta.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business*. Danver: John Willey & sons, Inc.
- Ridwan & Akdom. (2007). *Rumus Dan Data Dalam Analisis Statistik*. Alfabeta: Bandung.
- Simanullang, M. E. P, (2010). Pengaruh Dimensi- dimensi Organizational Citizenship Behavior pada Kinerja Akademis Mahasiswa. Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Student*.
- Simamora, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- S. Pantja D. & M. Khusaini. (2003). Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Soegandi, M, V. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Student*.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Steers, R.M. (2002). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Sufren & Yonathan Natanel. (2002). *Mahir menggunakan SPSS secara Otodidak*. Jakarta: Gramedia.
- Sukestiyarno. (2014). *Statistika Dasar*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Sulvian, Abubakar M. (2002). The Multi-Dimensional Nature of Organizational Commitment in a Non- western Context. *Journal of Management*, 19(1).

Triningsih. (2006). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan SMP Negeri 30 Semarang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang*.