



# **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Bujaya Karya Makmur**

*The Effect of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior at PT. Bujaya Karya Makmur*

**Muh. Reyfaldi\*, Agung Widhi Kurniawan, Tenri S. P. Dipatmojo**

*Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia*

*\*Penulis Koresponden: [muh.reyfaldi21@gmail.com](mailto:muh.reyfaldi21@gmail.com),*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 70 orang karyawan di PT. Bujaya Karya Makmur. Pengumpulan data di lakukan dengan menggunakan metode wawancara Observasi dan angket. Teknis analisis data yang di gunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil Penelitian ini menunjukkan Budaya Organisasi (X) secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship Behavior*.

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine how the influence of organizational culture on organizational citizenship behavior. The number of samples used was 70 employees at PT. Bujaya Karya Makmur. Data collection was carried out using observation interviews and questionnaires. The data analysis technique used is simple linear regression analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS). The results of this study show that Organizational Culture (X) partially has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior.*

**Keywords:** Organizational Culture, Organizational citizenship behavior

## 1. PENDAHULUAN

Perusahaan yang ingin mencapai tujuan dan sasarannya tentu harus mampu memanfaatkan dan mengelola sumber daya yang dimiliki dengan baik. Salah satu bagian penting yang memiliki pengaruh besar dalam memajukan kualitas dan eksistensi dari sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia, yaitu karyawan. Dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan faktor kunci dalam semua kegiatan perusahaan atau organisasi, oleh karenanya pengelolaan sumber daya manusia harus tepat agar tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Menurut Unaradjan dalam Trisia (2014) Sumber daya manusia nantinya akan menentukan keberhasilan atau bahkan kegagalan pencapaian tujuan perusahaan, di mana di dalamnya terdapat kebijakan, strategi, dan langkah-langkah operasional yang siap dijalankan perusahaan. Unaradjan dalam Trisia (2014) Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan memiliki aspek sumber daya manusia yang unggul dalam segala bidang.

Budaya organisasional memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan. Seringkali hal tersebut diabaikan dan dianggap biasa saja, padahal budaya organisasional dapat mempengaruhi berjalannya sebuah perusahaan di masa yang akan datang seperti apakah perusahaan tersebut akan berubah atau mengalami stagnasi. Di Indonesia, budaya organisasional telah dipandang sebagai elemen penting dalam aktivitas perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari perusahaan yang berusaha untuk mengikuti perkembangan jaman yang ada agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Beberapa perusahaan yang menggunakan budaya organisasional yang tepat dapat mencapai tujuan perusahaan yang ada karena setiap anggotanya merasa diikutsertakan dalam menjalankan perusahaan, bukan hanya sebagai karyawan tetapi juga individu yang memberi pengaruh nyata. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah semua perilaku yang bertujuan menguntungkan perusahaan secara keseluruhan atau per bagian seperti secara sukarela datang ke kegiatan yang menguntungkan perusahaan atau tidak mengeluh saat bekerja (Aly et al., 2016 dalam Arumi et al., (2019). OCB juga dapat diartikan sebagai perilaku karyawan atau pekerja yang ingin mengerjakan tugas atau pekerjaan di luar dari jobdesc atau tugasnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah budaya organisasi, itu dikarenakan budaya organisasi mengarahkan karyawan untuk meningkatkan perilaku extra-role seperti: membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan extra, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, dan lain-lain. Menurut Kast dan Rosenzweig (dalam Tisnawati & Priansa, 2018), budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dan berinteraksi dengan orang-orang di dalam suatu perusahaan, struktur organisasi, dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku.

PT Bujaya Karya Makmur adalah perusahaan Pelaksana konstruksi berbentuk PT. Didirikan pada tahun 2006 hingga saat ini. PT Bujaya Karya Makmur adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional dan saat ini memiliki kualifikasi. PT Bujaya Karya Makmur dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi seperti; Jasa Pelaksana Konstruksi Pertambangan dan Manufaktur; Jasa pelaksana instalasi fasilitas produksi, penyimpanan minyak dan gas (pekerjaan rekayasa); Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Saluran Air, Pelabuhan, Dam, dan Prasarana Sumber Daya Air lainnya; serta Jasa Pelaksana untuk konstruksi jalan raya (kecuali jalan layang), jalan, rel kereta api, dan landas pacu bandara daya air lainnya; serta jasa pelaksana untuk konstruksi jalan raya (kecuali jalan layang), jalan, rel kereta api, dan landas pacu bandara. PT. Bujaya Karya Makmur berada di Kabupaten Luwu Timur yang berlokasi di Jl. A. Jemma No. 5 Sorowako Kec. Nuha. PT. Bujaya Karya Makmur memiliki jumlah karyawan sebanyak 364 orang.

Menjadi tanggung jawab mereka dan diwaktu lain mereka bersedia membantu pekerjaan rekan mereka. PT. Bujaya Karya Makmur memiliki tata nilai budaya organisasi yang dikenal dengan "PKIKK". Proses internalisasi tata nilai perusahaan PKIKK yang telah, sedang, dan akan terus diterapkan oleh PT Bujaya Karya Makmur ini merupakan bagian dalam budaya organisasi dan secara konsisten akan terus dilakukan diseluruh organisasi. PKIKK sebagai bagian dari nilai budaya organisasi yang memiliki tata nilai-nilai inti yaitu, *Profesionalisme yang didasari rasa memiliki, Kerendahan Hati yang didasari kesederhanaan, Integritas yang didasari kejujuran, Kerja Keras yang*

*didasari sinergi team, Kepemimpinan yang berwawasan global.*

Profesionalisme dimaknai dengan konsistensi mutu, yang berarti tidak hanya memenuhi spesifikasi, namun menentukan spesifikasi. Oleh karena itu, Tata nilai tersebut perlu diinternalisasikan kepada setiap karyawan karena dianggap mampu memotivasi, mempengaruhi, dan menciptakan sikap dan perilaku karyawan sesuai dengan deskripsi pekerjaan (in-role) serta di luar deskripsi pekerjaan (extra-role). Tata nilai budaya PKIKK mampu memberikan inspirasi baru kepada setiap karyawan dalam bersikap dan berperilaku apa yang diharapkan oleh perusahaan. Untuk itu PT Bujaya Karya Makmur sebagai salah satu anak cabang perusahaan yang bertugas sebagai penghasil jasa konstruksi diharapkan para karyawannya memiliki prinsip-prinsip dan nilai-nilai budaya organisasi yang tinggi dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Pada penelitian ini peneliti tertarik untuk menggunakan PT Bujaya Karya Makmur sebagai objek penelitian karena melihat bahwa PT Bujaya Karya Makmur telah mempunyai budaya serta nilai-nilai yang tertanam di dalamnya. Alasan lainnya adalah pada saat melakukan observasi pada perusahaan peneliti melihat beberapa karyawan yang telah bekerja cukup lama dalam perusahaan dan dari hasil diskusi dengan manajemen, turn over yang ada dalam perusahaan tergolong rendah. Lama bekerja dan rendahnya turn over dapat menjadi indikasi bahwa karyawan telah mempunyai rasa keterikatan serta rasa kepemilikan dengan perusahaan yang nantinya akan memunculkan OCB pada setiap karyawan yang bekerja. Berdasarkan uraian-uraian diatas serta melihat fenomena yang ada dilapangan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DI PT. BUJAYA KARYA MAKMUR"**.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi atau *organizational culture* adalah sekumpulan nilai, prinsip, tradisi, dan tata cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. dalam

kebanyakan organisasi, nilai-nilai, dan praktik-praktik yang dianut bersama (shared) ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan (Robbins dan Coulter dalam Tisnawati & Priansa, 2018). Robbins (2003:305) menjelaskan bahwa budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Wheelen dan Hunger (dalam Tisnawati & Priansa, 2018) menyatakan, bahwa budaya organisasi merupakan himpunan dari kepercayaan, harapan, serta nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan diwariskan ke generasi berikutnya. Kreitner dan Kinicki (dalam Tisnawati & Priansa, 2018) menyatakan, bahwa budaya merupakan nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas dan arah bagi keberlangsungan hidup organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain. Atau budaya organisasi diartikan sebagai sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi itu sendiri, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi

Menurut Tosi, Rizzo, Carrol seperti yang dikutip oleh Munandar (2001), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengaruh umum dari luar yang luas.
- 2) Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat.
- 3) Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi.

Pentingnya budaya juga diungkapkan oleh Robbins dalam Rahman, dkk (2017) bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, suatu sistem dari makna bersama. Lebih lanjut dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh anggota organisasi tersebut. Budaya organisasi memiliki 7 (tujuh) karakteristik yaitu sebagai berikut: *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan risiko), *Attention to detail* (perhatian terhadap hal detail), *Outcome orientation* (berorientasi pada hasil), *People orientation* (berorientasi pada

manusia), *Team orientation* (berorientasi pada tim), *Aggressiveness* (agresivitas), dan *Stability* (stabilitas).

Menurut Dennison dalam Ferryansyah (2013) indikator budaya organisasi antara lain keterlibatan, konsistensi, adaptasi, dan misi. Budaya adalah sekelompok orang yang tinggal di lingkungan yang sama yang memiliki sikap dan perilaku yang sama (Aldrin dan Yunanto, 2019). Terdapat empat jenis budaya: *Hierarchy Culture*, *Market Culture*, *Clan Culture*, dan *Adhocracy Culture*. Menurut Denison (2006) menyatakan bahwa karakteristik budaya organisasi terdiri dari 4 komponen, yaitu Keterlibatan (*Involvement*), Konsistensi (*Consistency*), Adaptabilitas (*Adaptability*), Misi (*Mission*). Edgar Schein dalam Robbins (2010) juga menyetengahkan sepuluh karakteristik budaya organisasi, mencakup: *Observe behavior*, *Groups norms*, *Expoused values*, *Formal philosophy*, *Rules of the game*, *Climate*, *Embedded skills*, *Habits of thinking, acting, paradigms*, *Shared meanings of the group*.

Berdasarkan dari uraian berbagai ahli di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik budaya organisasi secara garis besar adalah *innovation and risk taking*, *attention to detail*, *outcome orientation*, *people orientation*, *team orientation*, *aggressiveness*, dan *stability*.

Moelyono dalam Titisari (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai fungsi yaitu pertama, budaya organisasi mempunyai peran pembeda. Kedua, budaya membawa rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individu. Menurut Nelson dalam Moelyono (2006), budaya organisasi mempunyai 4 (empat) fungsi dasar, yaitu Menanamkan perasaan identitas organisasi pada setiap anggota, Meningkatkan komitmen organisasi pada setiap anggota organisasi, Memperkuat nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi, Menanamkan mekanisme kontrol atas perilaku anggota organisasi.

## 2.2. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

*Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal pegawai, namun mampu mendukung organisasi untuk beroperasi secara lebih efektif dan efisien melalui peningkatan kinerja organisasi. OCB meningkatkan kinerja organisasi dengan meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasi,

selain itu OCB juga meningkatkan produktivitas dan mengurangi pemborosan sumber daya yang dikonsumsi (Aly et al., 2016). OCB diharapkan manusia bertindak lebih dari peran dan tugas formal dalam melayani tujuan perusahaan (Ghashghaeinia dan Hafezi, 2015).

Menurut Luthans dalam Tjahjaningsih dkk (2017) menjelaskan dasar kepribadian OCB merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan sungguh – sungguh, sedangkan dasar sikap me mengindikasikan bahwa karyawan terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan organisasi.

Menurut Organ et al. dalam Titisari (2014) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- 1) Faktor Internal
  - a) Kepuasan Kerja
  - b) Komitmen Organisasi
  - c) Kepribadian
  - d) Moral karyawan
  - e) Motivasi
- 2) Faktor Eksternal
  - a) Gaya Kepemimpinan
  - b) Kepercayaan Pada Pimpinan
  - c) Budaya Organisasi
  - d) Indikator *Organizational citizenship behavior* (OCB)

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki banyak manfaat, baik manfaat yang terkait dengan pegawai itu sendiri, rekan kerja, maupun manfaat bagi organisasi (dalam Tisnawati & Priansa, 2018). Sejumlah manfaat OCB tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Peningkatan kinerja dan produktivitas kerja pegawai
- 2) Peningkatan kinerja dan produktivitas kerja manajer
- 3) Efisiensi sumber daya yang dimiliki organisasi
- 4) Efisiensi sumber daya langka dan memelihara fungsi kelompok
- 5) Sarana efektif koordinasi kegiatan kelompok kerja
- 6) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik serta mempertahankan pegawai terbaik.
- 7) Peningkatan stabilitas kinerja organisasi
- 8) Peningkatan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Menurut Kurniawan (2021) metode deskriptif kuantitatif yaitu suatu metode yang menggunakan analisis data dan angka-angka yang bertujuan untuk menganalisis dan menjawab secara ringkas, jelas, dan membenahi suatu pengaruh dan besarnya suatu pengaruh sebuah peristiwa, dan masalah yang diambil yang dapat ditarik kesimpulannya.

#### 3.2. Desain Penelitian

Pengembangan desain penelitian bertujuan untuk mempermudah dalam melakukan penelitian, sehingga peneliti dapat lebih fokus dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Rancangan penelitian memuat langkah-langkah kegiatan yang dimulai dari persiapan tahap penulisan dan pelaporan hasil penelitian yang diperoleh.

#### 3.3. Instrumen Penelitian

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1) Kuesioner

Kuesioner berisi serangkaian pertanyaan tertulis dengan kemungkinan jawaban. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan terstruktur yang sesuai dengan masalah yang diteliti, antara lain: konflik kerja dan kinerja pegawai. Kuesioner termasuk dalam sumber data primer karena peneliti mengelola secara langsung data tersebut.

##### 2) Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berhubungan dengan penelitian ini melalui dokumentasi. Penelitian dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data dari literatur, bahan kuliah dan hasil penelitian lain yang berhubungan dengan subjek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan tentang masalah yang sedang dibahas.

##### 3) Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data-data yang diperlukan dengan melakukan observasi langsung terhadap subjek penelitian, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada konsumen, maupun wawancara. Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan

dokumentasi.

- 4) Dalam penelitian ini peneliti juga akan mencari data dengan cara memperoleh dari beberapa sumber-sumber, seperti buku-buku, internet, website, artikel, jurnal, dan sumber data lainnya. Hal ini dilakukan agar dapat memperoleh data-data yang dapat melengkapi penelitian.

#### 3.4. Analisis Data

##### 1) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau menggambarkan data yang dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau membuat generalisasi.

##### 2) Uji Instrumen Penelitian

###### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur kuesioner tersebut (Sujarweni, 2016), pengujian validitas dapat dilakukan dengan bantuan Program SPSS versi 22. Pengujian suatu data dapat dinyatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

###### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sebenarnya alat untuk mengukur suatu kuesioner merupakan indikator dari variabel atau construct, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sujarweni, 2016).

###### Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk menguji hipotesis yang diajukan maka digunakan analisis regresi linear sederhana, yaitu persamaan matematika, dimana meramalkan nilai setiap variabel. Persamaan regresi yang dimaksud menurut Umar (2013) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y= Kinerja pegawai

X= Konflik

a= Nilai intercept (konstanta)

b=Koefisien arah regresi

##### 3) Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t (uji koefisien regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

kriteria penguji adalah sebagai berikut: berdasarkan nilai signifikan (Sig.)

Jika nilai signifikan (Sig.) < probabiliti 0,05 maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau Ho diterima dan H1 ditolak. Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan t table.

- Ho diterima dan H1 ditolak apabila t hitung < t tabel, artinya suatu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Ho ditolak dan H1 diterima apabila t hitung > t tabel, artinya suatu variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Hasil Penelitian

##### 1) Karakteristik Responden

###### a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diklasifikasikan menjadi dua kategori yaitu laki – laki dan perempuan. Responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT. Bujaya Karya Makmur sebanyak 70 orang, dimana jumlah laki-laki sebanyak 43 responden dengan presentasi 61% dan perempuan sebanyak 27 responden dengan presentasi 39%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada PT. Bujaya Karya Makmur jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih dominan dibandingkan perempuan.

###### b. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia diklasifikasikan menjadi dua tiga kategori yaitu karyawan berusia 21–30 tahun, 31–40 tahun dan karyawan yang berusia di atas 40 tahun. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT. Bujaya Karya Makmur sebanyak 70 orang, dimana 39 responden dengan presentasi 56% karyawan berusia 21–30 tahun. 20 responden dengan presentasi 28% karyawan berusia 31–40 tahun. Sementara karyawan yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 11 responden dengan presentasi 16%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pada PT. Bujaya Karya Makmur mayoritas responden berusia antara 21-30 tahun.

###### c. Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir diklasifikasikan menjadi tiga kategori yaitu karyawan dengan pendidikan terakhir SMA, Diploma

dan S1.

**Tabel 1.** Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No Pertanya an.	STS		TS		KS		S		SS		RR J	S T
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X.1	0	0,0	1	15,7	2	38,6	3	44,3	1	1,4	3,3	23
X.2	0	0,0	1	20,4	3	42,9	2	35,7	1	1,4	3,2	22
X.3	0	0,0	1	18,6	3	45,7	2	34,3	1	1,4	3,2	22
X.4	0	0,0	9	12,9	2	37,6	3	48,4	1	1,4	3,4	23
X.5	0	0,0	6	8,6	2	40,8	3	50,5	1	1,4	3,4	24
X.6	0	0,0	9	12,9	1	27,9	4	58,1	1	1,4	3,5	24
X.7	0	0,0	1	15,7	2	41,9	2	41,9	1	1,4	3,3	23
X.8	0	0,0	9	12,9	3	48,6	2	35,5	1	1,4	3,2	22
X.9	0	0,0	1	20,4	3	51,4	1	25,8	1	1,4	3,0	21
X.10	0	0,0	1	20,4	2	28,6	3	50,5	1	1,4	3,3	23
X.11	0	0,0	3	18,6	5	50,0	2	30,0	1	1,4	3,1	22
X.12	0	0,0	2	17,3	3	47,1	2	34,3	1	1,4	3,2	22
X.13	0	0,0	3	18,6	2	45,7	2	34,3	1	1,4	3,2	22
X.14	0	0,0	9	12,9	3	45,7	2	40,8	1	1,4	3,3	23

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT. Bujaya Karya Makmur sebanyak 70 orang, dimana 34 responden dengan presentasi 48% karyawan dengan pendidikan terakhir SMA, 13 responden dengan presentasi sebesar 18% karyawan dengan pendidikan terakhir diploma dan 23 responden dengan presentasi 34% karyawan dengan pendidikan terakhir sarjana (S1). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pada PT. Bujaya Karya Makmur didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir SMA.

###### d. Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja diklasifikasikan menjadi tiga kategori yaitu karyawan dengan masa kerja 1–5 tahun, 6–10 tahun dan di atas 10 tahun.

Berdasarkan Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT. Bujaya Karya Makmur sebanyak 70 orang, dimana 31 responden dengan presentasi 44% karyawan dengan masa kerja 1–5 tahun, 26 responden dengan presentasi 37% karyawan dengan masa kerja 6–10 tahun. Sementara karyawan dengan masa kerja di atas 10 tahun sebanyak 13 responden dengan

presentasi 19%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pada PT. Bujaya Karya Makmur didominasi oleh karyawan dengan masa kerja antara 1–5 tahun.

2) Deskripsi Jawaban Responden

a. Deskripsi Jawaban Responden tentang Budaya Organisasi (X)

Berdasarkan Deskripsi Jawaban Responden tentang Budaya Organisasi (X) diketahui bahwa skor total

tertinggi yaitu item pernyataan keenam dengan akumulasi 9 orang menjawab tidak setuju, 19 orang menjawab kurang setuju, 41 orang menjawab setuju dan 1 orang menjawab setuju. Hal ini berarti indikator yang berorientasi kepada hasil di PT. Bujaya Karya Makmur sangat menonjol dibanding indikator lainnya.

b. Deskripsi Jawaban Responden tentang Organizational Citizenship Behavior (Y)

Tabel 2. Deskripsi Jawaban Responden tentang Organizational Citizenship Behavior (Y)

No Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		RRJ	ST
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.1	0	0,0	8	11,4	28	40,0	34	48,6	0	0,0	3,4	236
Y.2	0	0,0	9	12,9	33	47,1	28	40,0	0	0,0	3,3	229
Y.3	0	0,0	11	15,7	27	38,6	32	45,7	0	0,0	3,3	231
Y.4	1	1,4	12	17,1	29	41,4	29	41,4	0	0,0	3,3	228
Y.5	0	0,0	13	18,6	32	45,7	24	34,3	0	0,0	3,1	218
Y.6	0	0,0	11	15,7	23	32,9	36	51,4	0	0,0	3,4	235
Y.7	0	0,0	13	18,6	33	47,1	24	34,3	0	0,0	3,2	221
Y.8	0	0,0	12	17,1	33	47,1	25	35,7	0	0,0	3,2	223
Y.9	1	1,4	9	12,9	34	48,6	26	37,1	0	0,0	3,2	225
Y.10	0	0,0	12	17,1	33	47,1	25	35,7	0	0,0	3,2	223

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa skor total tertinggi yaitu item pernyataan pertama dengan akumulasi 8 orang menjawab tidak setuju, 28 orang menjawab kurang setuju dan 34 orang menjawab setuju. Hal ini berarti indikator altruisme atau mementingkan kepentingan karyawan lain di PT. Bujaya Karya Makmur sangat menonjol dibanding indikator lainnya.

3) Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas instrumen kuesioner

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	keterangan
Budaya Organisasi (X)	X.1	0,777	0.235	Valid
	X.2	0,712	0.235	Valid
	X.3	0,793	0.235	Valid
	X.4	0,750	0.235	Valid
	X.5	0,679	0.235	Valid
	X.6	0,472	0.235	Valid
	X.7	0,623	0.235	Valid
	X.8	0,705	0.235	Valid
	X.9	0,522	0.235	Valid
	X.10	0,401	0.235	Valid
	X.11	0,534	0.235	Valid
	X.12	0,327	0.235	Valid
	X.13	0,793	0.235	Valid

Organizational Citizenship Behavior (Y)	X.14	0,714	0.235	Valid
	Y.1	0,641	0.235	Valid
	Y.2	0,793	0.235	Valid
	Y.3	0,810	0.235	Valid
	Y.4	0,670	0.235	Valid
	Y.5	0,689	0.235	Valid
	Y.6	0,775	0.235	Valid
	Y.7	0,695	0.235	Valid
	Y.8	0,589	0.235	Valid
	Y.9	0,721	0.235	Valid
Y.10	0,589	0.235	Valid	

Sumber : data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel sampai tabel di atas menunjukkan bahwa, seluruh nilai r-hitung untuk item pertanyaan kuesioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai r-tabel. Nilai r-tabel untuk jumlah sampel (n=70) adalah sebesar 0,235 sehingga seluruh item pertanyaan pada masing-masing kuesioner dapat dinyatakan valid.

4) Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	0,863	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,681	Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS tahun 2022

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel diatas menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien cronbach's Alpa ( $\alpha$ ) yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

5) Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 5. Hasil Estimasi Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.233	2.766		2.254	.027
1 BUDAYA ORGANISASI	.503	.060	.714	8.398	.000

Sumber : Data Olahan SPSS Tahun 2022

Pada tabel tersebut juga menunjukkan, bahwa nilai koefisien determinasi (*R square*) yang digunakan untuk menghitung pengaruh independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,128 atau 12,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen sebesar 12,8%. Sedangkan sisanya sebesar 87,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini

6) Uji Hipotesis (Uji-t)

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu: Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Berdasarkan tabel di bawah menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi (X) sebesar 0,005. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Tabel 6. Hasil Uji-t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.233	2.766		2.254	.027
1	BUDAYA ORGANISASI	.503	.060	.714	.8.398	.000

a. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Sumber : Data Olahan SPSS tahun 2022

4.2. Pembahasan

Penelitian ini berusaha untuk memperoleh gambaran pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Bujaya Karya Makmur. Hasil penelitan yang didasari pada analisis data yang dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari kedua variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada PT. Bujaya Karya Makmur. Pengaruh tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat yang berarti bahwa variabel bebas tersebut merupakan variabel yang sangat mempengaruhi OCB. Kemudian dari hasil uji parsial hasil penelitian ini menemukan bahwa:

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial (uji-t), diperoleh nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi (X) sebesar 0,005. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Bujaya Karya Makmur. Secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Bujaya Karya Makmur.

Secara empiris variabel budaya organisasi terbukti berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sehingga hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmadi (2010), Erkutlu (2011) dan Embrahimpour et al. (2011). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Karam dan Kwantes (2011) dalam studinya tentang kontekstualisasi

orientasi budaya dan Organizational Citizenship Behavior (OCB), yang menyatakan bahwa dalam konteks budaya organisasi, dimensi ideosentris dan keterlibatan karyawan dalam organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Karyawan pada PT. Bujaya Karya Makmur sudah cukup memenuhi aspek-aspek OCB, yaitu: altruism adalah memiliki inisiatif untuk membantu atau menolong rekan kerja secara sukarela. Courtesy adalah mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari perselisihan. Sportmanship adalah bersedia menerima apapun yang ditetapkan oleh instansi meskipun dalam keadaan yang tidak sewajarnya. Conscientiousness adalah memiliki dedikasi yang tinggi pada pekerjaan untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek. Civic virtue adalah perilaku yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki tanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi, turut serta dan peduli dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh instansi.

Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa budaya organisasi dan perilaku OCB karyawan termasuk dalam kategori tinggi, hal ini berarti pegawai sudah cukup memenuhi aspek-aspek budaya organisasi maupun aspek-aspek OCB. Karyawan pada PT. Bujaya Karya Makmur telah memahami tujuan instansinya sehingga akan bersedia menerima apapun yang ditetapkan oleh instansi meskipun dalam keadaan yang tidak sewajarnya serta akan memiliki inisiatif untuk membantu atau menolong rekan kerja secara sukarela.

Berdasarkan pemaparan hasil pengujian, teori yang mendukung dan penelitian terdahulu yang memiliki hasil yang sama dengan penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dengan segala aspek yang terkandung didalamnya memang memberikan kontribusi untuk OCB pada karyawan. Memiliki OCB lebih kepada kesadaran ataupun kerelaan pribadi untuk berperilaku sosial dan bekerja melebihi apa yang diharapkan terhadap sesama karyawan maupun terhadap perusahaan. Sehingga hal ini mencerminkan bahwa memiliki budaya organisasi yang tinggi menjadi salah satu hal yang dapat memunculkan perilaku OCB pada karyawan PT. Bujaya Karya Makmur..

## 5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada karyawan PT. Bujaya Karya Makmur. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Uji hipotesis secara parsial (uji-t), diperoleh nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi (X) sebesar 0,005.
- 2) Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua diperoleh bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Bujaya Karya Makmur.
- 3) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan. Semakin tinggi nilai-nilai budaya yang dimiliki dan dikembangkan pada PT. Bujaya Karya Makmur maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan yang bekerja pada PT. Bujaya Karya Makmur.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, A. P., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Pemeditasi Komitmen Afektif Di Sekretariat Kabupaten Badung. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi Universitas Udayana*.
- Arif, Amna dan Chohan Aisha. (2012). How job satisfaction is influence the Organizational Citizenship Behaviour (OCB): a study on employees working in banking sector of Pakistan. *International Journal of Contemporary Research in Business* Vol.4, No.8.
- Arikunto, P. S. (2013). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hikmawati, F. (2018). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Novliadi, F. (2007). *Organizational Citizenship Behaviour karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organizational*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.

- Novziransyah, N. (2017, Mei). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. Dosen Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara (Uisu), Volume 2 Nomor 1.
- Oemar, Y. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) Pegawai Pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11.
- PT Wilmar Cahaya Indonesia. (2017). Annual Report PT Wilmar Cahaya Indonesia. Tbk
- Rahman, F., Husaini, Arifin, S., Marlinae, L., Wulandari, A., & Hardianor. (2017). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Expert.
- Rahmawati, T., & Prasetya, A. (2007, Juli). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, Vol 48 No 1.
- Rini, D.P, Rusdarti dan Suparjo. (2013). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 1 No. 1.
- Robbins, S. P. (2008). Perilaku organisasi (organizational behaviour). Jakarta: Salemba Humanika.
- Sesen, Harun. Fatin Cetin dan Nejat Basim. (2011). The effect of burnout on Organizational Citizenship Behaviour: the mediating role of job satisfaction. *International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences*, Vol.1, No,1, 40-64.
- Sejarweni, W. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Siagian, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono, P. (2012). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2010). Budaya organisasi. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Suyasa, P.T dan Julia A.C. (2004). Sikap terhadap budaya organisasi dan komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi* Vol. 2, No. 1.
- Tisnawati Sule, E. P., & Priansa, D. J. (2018). Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. In P. R. Aditama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Titisari, P. (2014). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Trisia, A., & Sakapurnama, E. (2014). Pengeruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Tetap Di Kantor Pusat PT Garuda Indonesia (PERSERO) TBK. Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Indonesia.
- Triyanto, Agus. dan Cintya Santosa. (2009). Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan pengaruhnya terhadap keinginan keluar dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol. 7, No. 4.
- Umam, K. (2012). Manajemen Organisasi. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Utaminingsih, A. (2014). Perilaku Organisasi. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Wardani, A.K. dan Miftahun, N.S. (2012). Faktor kepribadian dan Organizational Citizenship Behaviour pada Polisi Pariwisata. *Humanitas*, Vol.IX, No. 2.
- Widodo, Tri. (2010). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan terhadap kinerja. *Jurnal Among Makarti*, Vol.3, No. 5.
- Widuri, Rindang. dan Asteria Paramita. (2007). Analisis hubungan peranan budaya perusahaan terhadap penerapan good corporate governance pada PT Aneka Tambang Tbk. *Journal The Winners*, Vol.8, No. 3