

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

**Fransisca Hani Cahyaningrum
SL Triyaningsih
Sunarso**

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

The purpose of this study were to analyze: (1)the significance of the influence of organizational commitment, organizational culture, and job satisfaction on Organization Citizenship Behavior, (2) the influence of the dominant variables of the Organization Citizenship Behavior on the employees of PT ATMI Surakarta. The method of research used survey method, the population in this study were permanent employees of PT ATMI Surakarta, amounting to 335 people. In a study using a sampling technique proportional random sampling, number of samples used by 67 people. From this analysis, the variables were dominant influence on Organization Citizenship Behavior on the employees of PT ATMI Surakarta is organizational culture variables. T test results: variable organizational commitment, organizational culture, job satisfaction significantly affects the organization Citizenship Behavior. Test Results F is obtained probability value of 0,000 then the model used to test the effect of independent variables, namely organizational commitment, organizational culture and job satisfaction on the dependent variable is Organization Citizenship Behavior is right. The test results obtained by the value of the coefficient of determination Adjusted R Square = 0,716 means it is known that the effect provided by the independent variable of organizational commitment, organizational culture and job satisfaction on the dependent variable is Organization Citizenship Behavior on the employees of PT ATMI Surakarta 71,6 percent.

Keywords: organizational commitment, organizational culture, job satisfaction and Organization Citizenship Behavior

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi saat ini, kompetisi antar perusahaan se-

makin ketat, karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri.

Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan SDM saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang. Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Kinerja sumber daya manusia (karyawan) yang tinggi akan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandardkan perusahaan.

Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dari perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak saja membantu organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan apa yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia. Pengelolaan SDM saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik adalah sebagai modal agar dapat bersaing dengan perusahaan lain yang lebih maju. Kompetisi antar perusahaan semakin ketat, karena perusahaan tidak hanya dihadapkan

pada persaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia.

Oleh karena itu, guna mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* pada karyawan, diperlukan adanya komitmen organisasi pada karyawan. "Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilakupribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi" (Zainuddin, 2002: 38). Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Definisi komitmen organisasional ini menarik, dikarenakan yang dilihat adalah sebuah keadaan psikologi karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi tertentu dalam kualifikasi lowongan pekerjaan. Hanya saja banyak pengusaha maupun pegawai yang masih belum memahami arti komitmen yang sebenarnya. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Para manajer disarankan

untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi. Selain komitmen organisasi ada hal lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada karyawan, yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi mengarahkan perilaku karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja serta perilaku *organizational citizenship behavior* seperti: membantu rekan kerja, suka-rela melakukan kegiatan ekstra, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan, memberi saran yang membangun, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja. Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Manfaat dari penerapan budaya organisasi yang baik adalah dapat meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain sebagainya, yang sebagian besar merupakan bagian dari *Organizational Citizenship Behavior*

(Yohanas Oemar, 2013: 66).

Selain komitmen organisasi dan budaya kerja, faktor yang tidak kalah penting dalam membentuk perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan, yaitu kepuasan kerja. “Istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya” (Edy Sutrisno, 2010: 75). Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan sebab akibat. Sebuah tinjauan dari 300 penelitian menunjukkan bahwa korelasi tersebut cukup kuat (Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2008: 103). Ketika data produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan dikumpulkan untuk perusahaan, ditemukan bahwa perusahaan yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan perusahaan yang mempunyai karyawan yang kurang puas.

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu/tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Timbul dari proses transformasi emosi dan pikiran dirinya yang melahirkan sikap atau nilai terhadap sesuatu yang dikerjakan dan diperolehnya. Coba saja kita lihat di dalam lingkungan kerja, bisa jadi ditemukan beragam ekspresi karyawan. Ada yang murah senyum dan tertawa, ada yang suka mengeluh, ada yang akrab dengan sesama mitra kerja, ada yang senang mengisolasi diri, dan bahkan ada yang terbiasa berekspresi emosional marah-marah

atau kurang bersahabat dengan lingkungan kerja. Salah satu faktor penyebab semua itu adalah perbedaan derajat kepuasan kerja. Semakin tinggi derajat kepuasan kerja semakin bersahabat sang karyawan dengan lingkungan kerja (Fred Luthans, 2002: 228).

Organizational Citizenship Behavior ini memang belum begitu dikenal, namun pada dasarnya pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi kadangkadang sudah menerapkan OCB dalam bekerja. Salah satu sikap strategik dalam divisi SDM adalah mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam organisasi. OCB ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu.

Organ dalam artikel Imam Gunawan (2011) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan suakrela, karena perilaku tersebut tidak tercantum dalam deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal.

Kepuasan kerja pada karyawan mendorong munculnya OCB karena karyawan yang puas memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan normal. Karyawan yang puas mungkin lebih patuh pada panggilan tugas karena ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif yang pernah dirasakan (Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2008: 106).

Kunci sukses pertumbuhan setiap organisasi adalah kemampuannya dalam merekrut, mengembangkan dan mempertahankan talenta sumber daya manusianya. PT Akademi Teknik Mesin Industri (ATMI) Surakarta saat ini telah menetapkan sasarannya untuk menjadi perusahaan pilihan untuk berkarya dengan menjadi perusahaan yang menawarkan lingkungan kerja positif di mana setiap individu dapat mengembangkan seluruh potensinya. PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta saat ini sudah melaksanakan struktur organisasi yang memungkinkan sumber daya manusia berkualitas dan kompetitif sehingga mampu beradaptasi dengan kemajuan dan perkembangan ilmu dan teknologi untuk menghasilkan kerja dan pelayanan terbaik sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan menunjukkan bahwa perilaku OCB pada karyawan PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta masih rendah, hal tersebut dapat dilihat dari perilaku karyawan

yang kurang membantu rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Perilaku OCB karyawan yang rendah juga terlihat dari adanya perilaku karyawan yang kurang berusaha bekerja secara maksimal melebihi yang diharapkan perusahaan.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: (1) untuk menganalisis signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior*; (2) untuk menganalisis signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior*; (3) untuk menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior*; dan (4) untuk menganalisis variabel yang dominan pengaruhnya (komitmen organisasi, budaya organisasi, atau kepuasan kerja) terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta.

Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan mengenai sesuatu hal yang harus diuji kebenarannya. Hipotesis tersebut harus diuji dan dibuktikan kebenarannya lewat penelitian dan pengevaluasi data penelitian (Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo, 2006: 183). Agar penelitian ini lebih terarah dan dapat mencapai hasil yang diharapkan, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta.
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta.
4. Budaya organisasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian survei di PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta, dengan pertimbangan data yang diperlukan dalam penelitian tersedia serta diperolehnya izin penelitian.

Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif berupa jawaban responden tentang komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dan *Organization Citizenship Behavior*. Data kualitatif tersebut selanjutnya akan dikuantitatifkan dengan menggunakan skala Likert. Sedang-

kan data kuantitatif adalah data yang diukur dengan skala numerik (angka). Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan di PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta yang berjumlah 335 orang. Teknik penarikan sampel dengan menggunakan teknik *proportional random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil subyek dari setiap strata atau setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subjek dalam masing-masing strata atau wilayah (Suharsimi Arikunto, 2006: 130). Berdasarkan pendapat di atas, maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu $20\% \times 335$ orang = 67 orang.

Definisi Operasional Variabel

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap mengenai loyalitas pekerja terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan. Variabel kompensasi diukur dengan menggunakan skala Likert.

Indikator komitmen organisasi diukur melalui teori yang dikembangkan Ummi Narimawati (2005: 19) dan Sopiah (2008: 165) sebagai berikut:

- a. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai tujuan organisasi
 - b. Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.
 - c. Penerimaan terhadap tujuan organisasi
 - d. Keinginan untuk bekerja keras
 - e. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.
2. Budaya Organisasi
- Budaya organisasi adalah suatu sistem yang diyakini bersama yang berasal dari falsafah atau prinsip awal pendirian organisasi kemudian, berinteraksi menjadi norma-norma yang dijadikan sebagai pedoman untuk mencapai tujuan organisasi. Variabel budaya organisasi diukur dengan menggunakan skala Likert.
- Variabel budaya organisasi dapat diukur melalui teori yang dikembangkan oleh Stephen P. Robbins (2006: 732) dengan indikator sebagai berikut:
- a. Inisiatif individual yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat.
 - b. Pengarahan yaitu sejahteran organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan.
 - c. Integrasi yaitu sejahteran suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

- d. Dukungan manajemen yaitu sejahterananya organisasi memberi dukungan dalam upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.
 - e. Pengawasan yaitu adanya pengawasan yang dilakukan dalam organisasi terhadap perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.
3. Kepuasan Kerja
- Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu/tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala Likert.
- Variabel kepuasan kerja diukur melalui teori yang dikembangkan oleh (Fred Luthans, 2002: 231) dan (Malayu S.P Hasibuan, 2007: 203) dengan indikator sebagai berikut:
- a. Kepuasan terhadap gaji dan *reward system*
 - b. Kepuasan terhadap pekerjaan
 - c. Kepuasan terhadap program pengembangan SDM
 - d. Kepuasan terhadap rekan kerja.
4. *Organizational Citizenship Behavior*
- Organizational Citizenship Behavior* yaitu sebuah perilaku positif, dalam hal ini adalah perilaku

membantu pekerjaan individu lain yang ditunjukkan oleh seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kontribusi yang ditunjukkan oleh pekerja itu berupa pekerjaan di luar pekerjaan yang harus dia lakukan, pekerja tersebut menunjukkan perilaku menolong pada orang lain dalam sebuah perusahaan sehingga tindakan tersebut mungkin dapat memperbaiki kinerja organisasi atau perusahaan tersebut. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* diukur dengan menggunakan skala Likert.

Adapun indikator *Organizational Citizenship Behavior* diukur dari teori Eflina Purba dan Seniati (2004: 106) melalui dimensi-dimensi sebagai berikut :

- a. *Altruism* (perilaku menolong), yaitu perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan.
- b. *Conscientiousness* (perilaku kehati-hatian), yaitu perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan.
- c. *Sportmanship* (perilaku toleransi), yaitu perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan.
- d. *Courtesy* (menghargai hubungan), yaitu menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari

- masalah-masalah interpersonal.
- e. *Civic Virtue* (mengikuti perubahan organisasi), yaitu perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi).
2. Uji Asumsi Klasik
Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan normalitas.
3. Analisis regresi linear berganda
Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta.

Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian
Validitas: Untuk mengetahui seberapa jauh instrumen penelitian mampu mencerminkan isi sesuai hal/sifat yang diukur. Uji Validitas menggunakan metode *Korelasi Product Moment Pearson*, dengan taraf signifikansi 5%.
Reliabilitas: Untuk mengetahui tingkat kehandalan instrumen dalam pengambilan data. Uji reliabilitas *Cronbach's Alpha*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS dapat disajikan dalam tabel 1 berikut:

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$Y = -1,968 + 0,305X_1 + 0,589X_2 + 0,193X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah :

Tabel 1: Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -1.968 | 3.484 | | -.565 | .574 |
| Komitmen Organisasi | .305 | .074 | .293 | 4.120 | .000 |
| Budaya Organisasi | .589 | .076 | .592 | 7.731 | .000 |
| Kepuasan Kerja | .193 | .078 | .187 | 2.458 | .017 |

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : data primer yang diolah, 2014

- a : -1,968 artinya jika komitmen organisasi (X_1), budaya organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) sama dengan nol, maka *Organization Citizenship Behavior* (Y) adalah negatif.
- b₁ : 0,305 artinya pengaruh variabel komitmen organisasi (X_1) terhadap *Organization Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta positif, artinya apabila komitmen organisasi meningkat, maka dapat meningkatkan *Organization Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta, dengan asumsi variabel budaya organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) dianggap tetap.
- b₂ : 0,589 artinya pengaruh variabel budaya organisasi (X_2) terhadap *Organization Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta positif, artinya apabila budaya organisasi meningkat, maka dapat meningkatkan *Organization Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta, dengan asumsi variabel komitmen organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_3) dianggap tetap.
- b₃ : 0,193 artinya pengaruh variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap *Organization Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan PT Akademi Teknik Mesin Indus-

tri Surakarta positif, artinya apabila kepuasan kerja meningkat, maka dapat meningkatkan *Organization Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta, dengan asumsi variabel komitmen organisasi (X_1) dan budaya organisasi (X_3) dianggap tetap.

Dari analisis tersebut, maka variabel yang dominan pengaruhnya terhadap *Organization Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta adalah variabel budaya organisasi (X_2), karena nilai koefisien regresinya paling besar yaitu 0,589 di antara koefisien regresi variabel bebas yang lain (komitmen organisasi (X_1) sebesar 0,305, kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,193. Sehingga hipotesis yang berbunyi: "Budaya organisasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta", terbukti kebenarannya.

Uji t

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS dapat disajikan dalam tabel 2 berikut:

Adapun perhitungan untuk menguji keberartian koefisien regresi linear secara parsial adalah sebagai berikut:

Pengujian signifikansi pengaruh komitmen organisasi (X_1) terhadap *Organization Citizenship Beha-*

Tabel 2: Hasil Analisis Uji t

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|---------------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| 1 (Constant) | -1.968 | 3.484 | | -.565 | .574 |
| Komitmen Organisasi | .305 | .074 | .293 | 4.120 | .000 |
| Budaya Organisasi | .589 | .076 | .592 | 7.731 | .000 |
| Kepuasan Kerja | .193 | .078 | .187 | 2.458 | .017 |

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : data primer yang diolah, 2014

vier (Y) pada karyawan PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta diperoleh *probability value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasi (X_1) terhadap *Organization Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta. Sehingga hipotesis yang berbunyi: “Ada pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta”, terbukti kebenarannya.

Pengujian signifikansi pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap *Organization Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta diperoleh *probability value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi (X_2) terhadap *Organization Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta. Sehingga hipotesis yang berbunyi: “Ada pengaruh yang positif dan sig-

nifikan budaya organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta”, terbukti kebenarannya.

Pengujian signifikansi pengaruh kepuasan kerja (X_3) terhadap *Organization Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta diperoleh *probability value* sebesar $0,017 < 0,05$ maka Ho ditolak berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja (X_3) terhadap *Organization Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta. Sehingga hipotesis yang berbunyi: “Ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta”, terbukti kebenarannya.

Uji F (Uji Ketepatan Model)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS dapat disajikan hasil analisis uji F dalam tabel 3 berikut:

Tabel 3: Hasil Analisis Uji F

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1966.844 | 3 | 655.615 | 56.565 | .000 ^a |
| | Residual | 730.200 | 63 | 11.590 | | |
| | Total | 2697.045 | 66 | | | |

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

b. Dependent Variable: OCB

Sumber : data primer yang diolah, 2014

Tabel 4: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .854 ^a | .729 | .716 | 3.40448 |

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

Sumber : data primer yang diolah, 2013

Hasil analisis diperoleh *probability value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu komitmen organisasi (X_1), budaya organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu *Organization Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta sudah tepat.

Koefisien Determinasi

Adapun hasil analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,716 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas yaitu komitmen organisasi (X_1), bu-

daya organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu *Organization Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta sebesar 71,6% sedangkan sisanya (100% - 71,6%) = 28,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti, misalnya karakteristik individu, komunikasi, kepemimpinan dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Dari analisis data diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan PT

- Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta.
 3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta.
 4. Budaya organisasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan PT Akademi Teknik Mesin Industri Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohari, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- Alex Nitisemito, 2005, *Manajemen Personalia* (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja. Rosdakarya, Bandung.
- Bayu Prawira, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Salemba, Jakarta.
- Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo, 2006, *Statistik Induktif*, BPFE, Yogyakarta.
- Edy Sutrisno, 2010, *Budaya Organisasi*, Kencana, Jakarta.
- Eflina Purba dan Seniati, 2004, Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap OCB. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, diakses 15 Oktober 2013.
- Erly Suandy, 2005, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Fred Luthans, 2002, *Organizational Behavior*, 7th ed, McGraw-Hill, New York.
- Habib Mohammad dan Alias. 2011. Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study At Higher Learning Institution. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Jilid 16, No. 2, diakses 15 Oktober 2013.
- Hadari Nawawi, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Herwan Abdul, 2006, Pengaruh Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pelayaran, Disertasi UNPAD, Bandung.
- Husein Umar, 2008, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Rajawali Press, Jakarta.
- Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Imam Gunawan, 2011, *Organizational Citizenship Behavior. Education Policy Analysis archives*, diakses 15 Oktober 2013.
- Malayu S.P Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

- Moh. Pabundu Tika, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- S. Maryoto, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Stephen P. Robbins, 2006, *Perilaku Organisasi*, alih bahasa Benjamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia, Intan Sejati, Klaten.
- Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Susanto, 2011, *Budaya Perusahaan*, Elex Media Komputindo Gramedia, Jakarta.
- Sutrisno Hadi, 2002, *Metodologi Research*, BPFE, Yogyakarta.
- T. Hani Handoko. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Ummi Narimawati, 2005, *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, Agung Media, Jakarta.
- Vannecia Marchelle Soegandhi, 2013, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim, Jurnal Penelitian Agora Vol. 1, No. 1, diakses 15 Oktober 2013..
- Veithzal Rivai, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Wibowo, 2010, *Budaya Organisasi*. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan, 2007, *Budaya dan Iklim Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Yohanas Oemar, 2013, Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru, Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 11, Nomor 1, Maret 2013, Hal. 65-76.
- Zainuddin, 2002, Pengaruh Komitmen Organisasi pada Kinerja Karyawan, <http://www.e-psikologi.com/remaja/250402.htm>, Diakses 15 Oktober 2013.