BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI PREDIKTOR *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DI PT. PRIMAYUDHA MANDIRIJAYA, BOYOLALI

Oleh
Faiz Deaky Febrianto[1], Sutarto Wijono[2]
[1,2]Program Studi S1 Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga
Email: [1]Faizdeaky99@gmail.com, [2]Sutarto.wijono@uksw.edu

Article History:
Received: 17-06-2024
Revised: 22-06-2024
Accepted: 03-07-2024

Keywords:
Organizational Culture; Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Abstract: *The aim of this study is to determine the role of organizational culture as a predictor of organizational citizenship behavior (OCB) among production employees at PT. Primayudha Mandirijaya. This research employs a quantitative research method. The study was conducted on production employees at PT. Primayudha Mandirijaya in Boyolali. The population of the study amounted to 1236 individuals, with a sample size of 93 individuals determined using random sampling techniques and the Slovin formula. The research instrument was an organizational culture scale adapted from the scale developed by Denison in Nisa (2021), based on four aspects of organizational culture, with a reliability value of 0.948 and validity index values ranging from 0.469 to 0.684. Additionally, an organizational citizenship behavior (OCB) scale developed by Organ in Dewi (2021) was used, based on five aspects of organizational citizenship behavior (OCB), with a reliability value of 0.828 and validity index values ranging from 0.406 to 0.500. Hypothesis testing yielded results of $R^2 = 0.684$; $p < 0.05$. These findings indicate that organizational culture (X) is a predictor of organizational citizenship behavior (Y) among production employees at PT. Primayudha Mandirijaya.*

PENDAHULUAN

Saat ini persaingan dalam berbagai kegiatan industri dipicu oleh kemajuan teknologi khususnya dalam memasuki era *new normal* pihak managemen perusahaan berusaha agar tetap bisa *survive* bahkan berkembang lebih maju. Menurut Tamsah & Nurung (2022) sumber daya manusia merupakan faktor utama yang mempengaruhi seluruh kegiatan organisasi. Pada era *new normal* semua perusahaan dituntut agar dapat menghadapi persaingan yang kompetitif dengan memaksimalkan peran sumber daya yang mereka miliki. Demikian juga dengan PT. Primayudha Mandirijaya. Oleh sebab itu, khususnya karyawan bagian produksi PT. Primayudha Mandirijaya juga harus berperan aktif dalam melakukan pekerjaannya demi menjaga eksistensi perusahaannya. Bagian produksi merupakan bagian yang vital dalam sebuah perusahaan dimana para karyawan memiliki tugas dan tanggung

jawab untuk menjalankan mesin yang berhubungan dengan proses produksi serta mencapai target kerja yang sudah ditentukan. Dalam upaya mempertahankan eksistensi perusahaannya karyawan bagian produksi di PT. Primayudha Mandirijaya diharapkan memiliki inisiatif untuk bekerja melebihi standar kerja yang telah ditetapkan tanpa mengarapkan imbalan, dimana perilaku tersebut dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya atau bisa disebut dengan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini didukung oleh pernyataan dari Aly (dalam Arumi *et al.,* (2019) yang menyatakan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku yang bertujuan menguntungkan perusahaan secara efektif. Perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dinilai menjadi poin penting yang memengaruhi efektifitas sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian *organizational citizenship behavior* (OCB) di PT. Primayudha Mandirijaya.

PT. Primayudha Mandirijaya merupakan salah satu produsen dan eksportir pemintalan benang kualitas di Indonesia yang terletak di desa Ngadirojo Kecamatan Ampel Boyolali. PT. Primayudha Mandirijaya memiliki berbagai macam divisi, setiap divisi pada perusahaan ini memiliki perilaku, tingkat loyalitas dan kepedulian yang berbeda terhadap perusahaannya. Hasil temuan pada 06 Februari 2023 pada 25 karyawan bagian produksi di PT. Primayudha didapati terdapat 5 karyawan yang menganggap bahwa mereka mendapatkan perilaku saling *organizational citizenship behavior* (OCB) selama bekerja di perusahaan tersebut, dimana rekan kerjanya secara sukarela akan membantu karyawan lainnya ketika mesin yang dioperasikan salah satu rekannya mengalami masalah. Sementara, ada 4 karyawan menganggap bahwa setiap karyawan menunjukkan kemauan kerja yang kuat dan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ada 4 karyawan lainnya menjelaskan bahwa ketika mereka mengalami masalah kekurangan karyawan, maka karyawan lainnya dengan sukarela mengoperasikan lebih banyak mesin setiap orangnya tanpa harus menunggu perintah dari atasannya sehingga kegiatan produksi dapat berjalan dengan normal. Tetapi ternyata, ada 6 karyawan lainnya mengeluh karena mereka mendapati beberapa rekan kerjanya kurang peduli walaupun temannya membutuhkan bantuan serta kesulitan dalam pekerjaannya. Sementara, 6 karyawan lainnya menyatakan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang sering terlambat dan sering absen kerja sehingga membebani mereka karena harus mengoperasikan lebih dari satu mesin. Atas dasar beberapa fenomena tersebut dapat diduga ada masalah terkait *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan bagian produksi di PT. Primayudha Mandirijaya.

Oleh sebab itu, penelitian terkait *organizational citizenship behavior* (OCB) penting dilakukan pada bagian produksi di perusahaan tersebut**.** Seperti yang dikemukakan Robbins & Judge (2013) bahwa kesuksesan organisasi ataupun industri dapat tercapai bila anggota tidak hanya menjalankan pekerjaan utama saja, namun ingin melaksanakan pekerjaan tambahan, misalnya saling memberi bantuan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan *(altruism),* saling memberikan masukan ketika rekan kerja mendapatkan masalah dalam lingkungan kerjannya *(courtesy)*, dapat beradaptasi dengan lingkungan kerjanya *(sportmanship)*, berpartisipasi dalam kegiatan organisasi *(civic virtue)*, dan ingin memanfaatkan waktu kerja dengan baik serta memberikan layanan secara maksimal *(conscientiousnes)*. Adanya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) seperti contoh diatas memiliki dampak positif pada organisasi, dimana perilaku tersebut dapat mendukung

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

organisasi dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Organizational citizenship behavior (OCB) mempunyai dampak positif. Pernyataan tersebut didukung riset yang dilakukan oleh Suwibawa (2018) yang menemukan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) mempunyai dampak positif pada hasil kerja pegawai dimana ketika tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) tinggi, semakin tinggi juga kinerja karyawannya. Menurut Robbins & Judge (2013) kesuksesan organisasi ataupun industri dapat tercapai apabila anggota tidak hanya mengerjakan pekerjaan utama saja, namun ingin melaksanakan pekerjaan tambahan, misalnya keinginan menjalin kerja sama, saling memberi bantuan, menyampaikan masukan, mempunyai peran aktif, memberikan layanan maksimal, dan ingin memanfaatkan waktu kerja dengan baik sehingga dapat memberikan dampak positif bagi suatu organisasi. Ferdus & Kabir (2018) juga menemukan bahwa makin baik sebuah *organizational citizenship behavior* (OCB) maka akan memberikan peningkatan kepuasan kerja dan hasil kerja pegawai, maka makin besar kepuasan kerjanya yang dialami pegawai akan bisa menaikan kinerjanya. Robbins (2006) mengemukakan beberapa contoh perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) diantaranya saling membantu tanpa menunggu perintah atasan, sukarela melaksanakan pekerjaan atas keinginannya sendiri, mencegah konflik dalam bekerja, menjaga properti perusahaan, menghargai aturan yang diberlakukan pada organisasi, dapat menempatkan diri pada kondisi yang kurang nyaman ataupun mengasyikkan saat bekerja serta menggunakan waktu dalam bekerja sebaik-baiknya. Selain itu terdapat beberapa penelitian yang mengungkapkan bahwasanya *organizational citizenship behavior* (OCB) mempunyai dampak negatif bagi sebuah organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Bolino (2013) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) mempunyai dampak negatif pada karyawan seperti stres kerja dan peran yang kurang efektif.

Hasil temuan Organ (dalam Titisari, 2014) menyatakan terdapat dua faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu faktor eksternal maupun internal individu tersebut. Faktor Internal mencakup kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, moral karyawan dan komitmen organisasi. Faktor eksternal mencakup kepercayaan kepada pimpinan, gaya kepemimpinan, serta budaya organisasi. Dari beberapa faktor *organizational citizenship behavior* (OCB) tersebut terdapat faktor budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kepercayaan yang diartikan serta dipahami secara bersama dan dijadikan sebagai pedoman bagi anggota organisasinya dalam melakukan segala hal dalam lingkup organisasinya. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat dapat memberikan pemahaman yang jelas mengenai bagaimana tata cara dalam menyelesaikan suatu urusan serta berperilaku dalam lingkungan pekerjaannya. Dari faktor tersebut kita dapat menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).

Menurut Amanda (2017) budaya organisasi merupakan suatu perangkat sistem nilai *(Values),* berbagai asumsi, keyakinan, ataupun kaidah yang sudah lama diberlakukan, disetujui serta diikuti oleh anggota-anggota dalam organisasi yang merupakan pedoman berperilaku serta penuntasan permasalahan organisasi. Budaya organisasi yang baik akan membantu para anggotanya dalam berperilaku serta mengatasi masalah yang ada dalam lingkungan organisasinya sesuai nilai-nilai yang perusahaan tetapkan. Ketika anggota organisasi paham serta berpedoman terhadap budaya organisasinya mengindikasikan

besarnya loyalitas serta komitmen karyawan kepada organisasi, hal tersebut dapat memberikan arahan yang baik munculnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Terbentuknya perilaku karyawan yang positif merupakan sebuah indikasi keberhasilan pembentukan budaya organisasi yang akan berimbas pada perilaku *intra-role* dan *extra-role* yaitu berupa OCB (Setyawan & Sriathi, 2020). Oemar (2013) juga menyatakan ketika karyawan dapat menilai budaya organisasinya dengan baik akan membuat dirinya cenderung untuk terlibat pada kegiatan yang ada dalam organisasi sehingga dapat mengarahkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) tersebut muncul serta cenderung meningkat. Maka dari itu penulis menganggap penelitian mengenai budaya organisasi di PT. Primayudha Mandirijaya penting untuk dilakukan dikarenakan budaya organisasi merupakan karakteristik yang berpengaruh terhadap berbagai aspek yang ada dalam organisasi khususnya pengaruhnya terhadap perlaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang nantinya akan menimbulkan dampak positif bagi keberlangsungan suatu perusahaan.

Terdapat beberapa hasil penelitian yang mengungkapkan budaya organisasi sebagai prediktor *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal itu ditunjukkan dari beberapa penelitian, seperti penelitian yang dilakukan oleh Husodo (2018) budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di PT Jatim Indo Lestari. Mahayasa (2018) budaya organisasional terhadap OCB perawat di RSU swasta tipe C Kota Denpasar, diperkuat oleh penelitian Ningsih (2020) secara secara signifikan budaya organisasi mempengaruhi OCB pada pegawai Puskesmas Bromo Medan. Budaya organisasi yang baik memberikan sumbangan dalam memengaruhi perilaku anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi kuat dapat dilihat dari besarnya loyalitas beserta komitmen karyawan kepada organisasi, indikasi tersebut membuat mereka akan berusaha meningkatkan kinerjanya, melakukan pekerjaan melebihi standar kerjanya yang mana hal itu sebagai salah satu perilaku OCB. Sehingga ketika terdapat budaya organisasi yang kuat bisa memberi pengaruh munculnya tingkah laku OCB. Sebaliknya, riset yang dilakukan Baihaqi (2021) berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening" mengungkapkan bahwasanya budaya organisasi tidak mempengaruhi OCB. Melalui hasil signifikansi 0,436 > 0,05 dugaan kelima (H5) dalam penelitian yang menunjukkan budaya organisasi memberi pengaruhnya signifikan terhadap OCB ditolak, hasil ini mengartikan bahwasanya budaya organisasi tidak memberi pengaruh terhadap OCB.

Melalui penemuan para peneliti tersebut, penulis tertarikan melaksanakan penelitian terkait budaya organisasi sebagai prediktor *organizational citizenship behavior* (OCB) dikarenakan terdapat hasil yang bertentangan sehingga penulis masih menganggap penelitian terkait budaya organisasi serta *organizational citizenship behavior* (OCB) bisa diteliti kembali. Dengan alasan bahwasanya penelitian yang dilakukan penulis mempunyai perbedaan terhadap penelitiaan sebelumnya seperti tempat pengambilan data, penggunaan sampel serta definisi yang digunakan dalam membuat alat ukur penelitian. Hal berikut didukung dengan perbedaan penelitian yang dilaksanakan oleh Husodo (2018) dimana tempat pengambilan sampel dilakukan pada PT. Jatim Indo Lestari menggunakan metode *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 53 yang terdiri dari divisi teknisi,

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

helper dan staff, serta variabel budaya organisasi menggunakan definisi dari Robbins (2006) yang memiliki tujuh karakteristik sedangkan penelitian penulis menggunakan definisi dari Denison (1990). Penulis juga berkeyakinan bahwasanya *organizational citizenship behavior* (OCB) penting dimiliki oleh perusahaan serta untuk menciptakannya dapat dilakukan dengan cara mengimplementasikan budaya organisasi yang kuat dan baik. Sehingga, penulis tertarik meneliti kembali penelitian dengan judul Budaya Organisasi Sebagai Prediktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Primayudha Mandirijaya, Boyolali.

Apakah budaya organisasi menjadi prediktor *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan produksi di PT. Primayudha Mandirijaya?

Tujuannya dari pelaksanaan penelitian ini yaitu untuk mengetahui budaya organisasi sebagai prediktor *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di PT. Primayudha Mandirijaya.

LANDASAN TEORI

A. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

1. Definisi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organ (1988) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan suatu wujud perilaku inisiatif karyawan dalam upaya untuk meningkatkan efektivitas organisasi tanpa didasari pengharapan imbalan. Upaya perilaku karyawan tersebut muncul atas keingginan sendiri, sehingga hal tersebut tidak berhubungan dengan hukuman ataupun penghargaan dari organisasi. Robbins (2008) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku dimana karyawan bekerja melebihi standar kerjanya sehingga dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaannya.

Berdasarkan berbagai penjelasan tokoh tersebut, penulis memilih teori yang disampaikam oleh Organ (1988) dikarenakan temuan fenomena yang ada pada bagian produksi di PT. Primayudha Mandirijaya sesuai dengan yang dikemukakan Organ (1988).

2. Aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organ (1988) memaparkan terdapat lima aspek pada OCB, yaitu :

a. Altruism
b. *Courtesy*
c. *Sportmanship*
d. Civic virtue
e. *Conscientiousnes*

3. Faktor yang Memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organ (dalam Titisari, 2014) mengemukakan dua faktor yang memberikan pengaruh terhadap OCB yaitu faktor dari luar dan faktor dari dalam individu.

Berikut penjelasan lebih spesifik kedua faktor OCB:

a. Faktor Internal
   1. Kepribadian, adanya perbedaan karakter masing masing individu di lingkungan organisasi mengakibatkan banyak variasi peran yang akan menimbulkan *organizational citizenship behavior* (OCB).

2. Motivasi, kesediaan individu dalam melakukan sesuatu hal demi tercapainya target organisasi sesuai dengan persyaratan organisasi serta dilakukan sesuai kemampuan usaha yang dimilikinya guna mendapatkan sejumlah kepuasan individu.
3. Kepuasan kerja, merupakan segala hal yang didapatkan karyawan dan dapat memberikan dampak yang positif bagi karyawan seperti pemberian gaji, pemberian fasilitas yang memadai, kesempatan dipromosikan, serta relasi yang baik antar karyawan.
4. Komitmen organisasi, berkaitan dengan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaanya dalam sebuah organisasi sehingga karyawan bersedia untuk bekerja dengan maksimal demi mencapai tujuan organisasi.
5. Moral karyawan, berkaitan dengan tanggung jawab individu dalam melakukan tindakan baik bagi organisasi atau lingkungan masyarakat sekitar.

b. Faktor Eksternal
1. Moral Gaya kepemimpinan, suatu tindakan atau sikap pimpinan yang mampu untuk memberikan pengaruh bawahannya demi meraih tujuan beserta target organisasi.
2. Kepercayaan kepada atasan atau pimpinan, terdapat kepercayaan ataupun rasa percaya yang dipunyai individu terhadap atasannya akan menimbulkan kondisi positif bagi organisasi.
3. Budaya organisasi, kepercayaan yang diartikan serta pahami secara bersama dan dijadikan pedoman bagi anggota organisasinya dalam melakukan segala hal dalam lingkup organisasi.

B. Budaya Organisasi

1. Definisi Budaya Organisasi

Denison (1990) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu nilai, keyakinan serta prinsip yang jadi landasan bagi sistem manajemen organisasi, dan serangkaian praktik manajemen maupun tingkah laku secara baik. Berdasarkan Robbins dan Judge (2015) budaya organisasi yaitu kepercayaan yang diartikan serta dipahami dengan makna yang sama oleh anggotanya sebagai pedoman anggota organisasinya untuk bertindak maupun berkomunikasi dalam lingkup organisasi

2. Aspek Budaya Organisasi

Denison (1995) mengemukakan terdapat 4 aspek budaya organisasi, yaitu
a. Keterlibatan *(involvement)*
b. Konsistensi *(concistency)*
c. Adaptabilitas *(adaptibility)*
d. Misi *(mission)*

C. Dinamika Budaya Organisasi Sebagai Prediktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Setiap perusahaan memerlukan SDM yang baik agar suatu perusahaan dapat bersaing dan bisa berjalan sesuai dengan tujuannya, dimana salah satu poin SDM yang dibutuhkan yaitu SDM yang mempunyai perilaku keanggotaan organisasi atau *organizational citizenship*

behavior (OCB) yang baik. *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku yang ditunjukkan individu pada sebuah organisasi yang secara sukarela mengerjakan tugas melebihi standar kerjanya demi keberlangsungan organisasi tersebut sehingga organisasi akan diuntungkan bila mempunyai karyawan yang mempunyai perilaku OCB yang tinggi. Terdapat beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh munculnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB), salah satunya adalah budaya organisasi. Organ (dalam Titisari, 2014) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang dapat memberi pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah norma-norma yang dimiliki sebuah organisasi yang dipahami dan diikuti para anggotanya sebagai acuan dalam berperilaku, dimana norma-norma tersebut berbeda pada setiap organisasi. Budaya organisasi sebagai suatu peran yang mempunyai pengaruh penting pada setiap aspek kehidupan kerja dalam suatu organisasi. Menurut Setyawan & Sriathi (2020) terbentuknya perilaku karyawan yang positif merupakan sebuah indikasi keberhasilan pembentukan budaya organisasi yang akan berimbas pada perilaku *intra-role* dan *extra-role* yaitu berupa OCB. Denison (1995) membagi aspek budaya organisasi menjadi empat yaitu melibatkan anggotanya untuk mempunyai rasa memiliki terhadap tugas serta mempunyai tanggung jawab atas pekerjaannya *(involvement),* menanaman suatu sistem kepercayaan pada anggotanya *(consistency)*, kemampuan untuk tanggap dengan apa yang dibutuhkan pada lingkungan organisasinya *(adaptability)*, kemampuan memahami apa yang perusahaan butuhkan pada masa mendatang *(mission).* Keempat aspek menurut Denison tersebut dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB), diantaranya bekerja melebihi deskripsi pekerjaannya dengan sukarela karena anggotanya memiliki rasa tanggung jawab akan pekerjaannya, memiliki kepercayaan yang sama dengan anggota lainnya mengenai aturan-aturan yang berlaku, memiliki rasa tanggap akan apa yang dibutuhkan pada lingkungan organisasinya, serta memahami tujuan organisasinya. Dari keempat aspek menurut Denison (1995) diatas, kita bisa melihat bahwa *involvement, consistency, adaptability, dan mission* dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, adalah :

1. Variabel independen atau bebas (X) dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi.
2. Variabel dependen atau terikat (Y) dalam penelitiain ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

   Sugiyono (2007) mendefinisikan populasi yaitu area generalisasi yang terjadi dari subjek ataupun objek sesuai dengan kualitas serta karakteristik yang ditentukan peneliti untuk dipelajari sehingga nantinya dapat diambil kesimpulannya. Dalam pelaksanaan penelitian ini, populasi merupakan karyawan bagian produksi PT. Primayudha Mandirijaya, Boyolali dengan jumlah populasi 1236 karyawan.
2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun teknik sampling yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling. Simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang terdapat pada populasi (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi karyawan bagian produksi PT. Primayudha Mandirijaya yang berjumlah 1236 karyawan dengan menghitung ukuran sampel menggunakan rumus *Slovin* menurut Sugiyono (2017) dengan alpha 10 %, sebagai berikut**:**

Rumus *Slovin* :

$$n \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran kesalahan maksimal yang dapat ditolerir dalam penentuan sampel (10%)

$$n \frac{1236}{1 + 1236 * 0{,}1^2}$$

n = 92,52 dibulatkan menjadi 93 orang.

Alat Ukur Penelitian

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan skala Likert. Skala Likert berarti skala yang memiliki gradiasi sangat positif hingga negatif (Sugiyono, 2007). Aitem-aitem yang terdapat dalam skala ini merupakan susunan pernyataan dari variabel budaya organisasi serta *organizational citizenship behavior* (OCB) mencakup empat opsi jawaban, yakni SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai), STS (sangat tidak sesuai). Skala yang ditampilkan berbentuk pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Skor yang diberi memiliki pergerakan dari satu hingga empat. Bobot penilaiannya bagi pernyataan *favorable* yakni, SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1. Sementara, bobot penilaian bagi pernyataan *unfavorable* yakni: SS = 1, S = 2, TS = 3, STS = 4.

Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis linearitas sederhana. Uji linear sederhana bertujuan untuk menguji sejauh mana variabel dependen (X) dalam mempengaruhi variabel dependen (Y). Faktor penyebab disebut dengan variabel X sedangkan variabel respon disebut dengan variabel Y. Sehingga dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah budaya organisasi (X) sebagai prediktor *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y). Keseluruhan analisis data dalam penelitian ini dikerjakan dengan bantuan program IBM SPSS statistics versi 23. Berikut ini adalah beberapa langkah analisis yang dilakukan :

1. **Uji Instrumen**
   a. Uji Diskriminasi Aitem

      Aitem dianggap layak digunakan dalam penelitian atau valid jika didapatkan *nilai corrected item-total correlation* diatas 0,3.

   b. Uji Reliabilitas

      Uji reliabilitas yaitu instrumen guna melakukan pengukuran kuesioner

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

yang merupakan indikator dari variable yang akan diteliti. Kuesioner dinyatakan reliabel bila jawaban individu kepada pernyataan cenderung sama ataupun stabil dalam waktu yang lama. Instrumen pengukuran dinyatakan reliabel (layak) bila *Cronbach's alpha* > 0,7.

2. Uji Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk melihat gambaran data secara empiris berdasarkan data yang dikumpulkan dari jawaban responden sebagaimana adanya.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas guna mengujikan apakah pada model regresi, variabel independen serta dependen berdistribusikan normal ataupun tidak. Model regresi yang baik mempunyai distribusi data secara normal ataupun dekat dengan normal yakni distribusi tidak ada penyimpangan ke kiri ataupun ke kanan. Pengujian normalitas menggunakan pengujian One Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS. Dua variabel dinyatakan berdistribusikan normal bila nilai sig. > 0,05.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan secara signifikan atau tidak. Dalam penelitian, data yang baik seharusnya memiliki hubungan yang linear antara variabel independet (X) dan variabel dependent (Y). Dua variabel dinyatakan mempunyai hubungan yang linear yaitu jika p < 0,05.

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik bermakna yang homokedastisitas ataupun tidak heterokedastisitas. Untuk mencari apakah terdapatnya heterokedastisitas, bisa mempergunakan pengujian glejser, Hasil dikatakan signifikan bila nilai signifikannya sig > 0.05.

4. Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis digunakan untuk menentukan apakah budaya organisasi merupakan prediktor *organization citizenship behavior* (OCB) dapat dilakukan menggunakan program *Windows SPSS Statistic 23.0*.

a. Bila sig < 0,05 atau p<0.05 artinya ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
b. Bila sig > 0,05 atau p>0.05 artinya tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Orientasi Kancah Penelitian dan Pengumpulan Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian Produksi PT. Primayudha Mandirijaya. Pengambilan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner berupa angket kepada para karyawan bagian produksi shift pagi dan siang pada tanggal 24 Oktober 2023 hingga tanggal 28 Oktober 2023.

Partisipan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Primayudha Mandirijaya, Boyolali dengan populasi

sebanyak 1236 orang. Dikarenakan jumlah populasi terlalu besar penulis menggunakan teknik *simpel random sampling* dengan rumus *Slovin*, sehingga didapatkan jumlah responden sebanyak 93 karyawan.

Hasil Penelitian

1. **Diskriminasi Item dan Reliabilitas**

Tabel 1. Diskriminasi Item Budaya Organisasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	107,57	119,552	,580	.	,946
X02	107,68	118,460	,607	.	,946
X03	107,57	120,204	,524	.	,947
X04	107,68	118,677	,590	.	,946
X05	107,51	118,057	,601	.	,946
X06	107,88	117,062	,617	.	,946
X07	107,60	119,916	,574	.	,946
X08	107,59	120,418	,544	.	,946
X09	107,42	119,855	,536	.	,946
X10	107,52	120,035	,547	.	,946
X11	107,63	120,952	,563	.	,946
X12	107,30	119,821	,549	.	,946
X13	107,67	121,225	,515	.	,947
X14	107,45	121,033	,469	.	,947
X15	107,49	121,861	,485	.	,947
X16	107,67	119,290	,592	.	,946
X17	107,37	121,474	,484	.	,947
X18	107,68	120,786	,572	.	,946
X19	107,68	117,917	,594	.	,946
X20	107,51	117,514	,642	.	,946

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

X21	107,60	121,416	,541	.	,946
X22	107,37	119,865	,610	.	,946
X23	107,66	119,967	,570	.	,946
X24	107,56	119,140	,631	.	,946
X25	107,90	116,414	,622	.	,946
X26	107,53	120,187	,590	.	,946
X27	107,40	119,547	,575	.	,946
X28	107,58	122,333	,520	.	,947
X29	107,60	121,829	,530	.	,947
X30	107,41	119,940	,622	.	,946
X31	107,35	119,101	,677	.	,945
X32	107,55	121,424	,547	.	,946
X33	107,59	120,701	,543	.	,946
X34	107,41	118,636	,684	.	,945
X35	107,54	120,990	,550	.	,946

Berdasarkan hasil pada tabel 3 diatas diketahui bahwa semua item memiliki skor nilai *Corrected Item-Total Correlation* diatas 0,3 yang memiliki arti bahwa semua item variabel budaya organisasi diatas tidak terdapat item yang gugur dan layak digunakan dalam penelitian. Dengan indeks validitas yang bergerak dari 0,469 sampai 0,684.

Tabel 2. Reliabilitas Budaya Organisasi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,948	,948	35

Dari tabel diatas didapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,948 > 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa skala budaya organisasi ini reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 3. Diskriminasi Item Organizational Citizenship Behavior (OCB)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	43,86	16,165	,458	,471	,807

Y02	44,00	16,739	,475	,662	,808
Y03	43,96	16,694	,438	,297	,809
Y04	43,89	15,836	,406	,563	,812
Y05	44,02	16,478	,450	,523	,808
Y06	44,09	16,340	,409	,343	,811
Y07	43,89	16,314	,418	,291	,810
Y08	43,95	16,443	,500	,546	,806
Y09	44,06	15,691	,420	,337	,812
Y10	44,15	16,303	,463	,385	,807
Y11	44,11	16,358	,447	,346	,808
Y12	43,92	15,853	,447	,603	,808
Y13	43,90	16,414	,443	,489	,809
Y14	44,00	16,761	,433	,480	,810
Y15	43,70	16,017	,423	,357	,810

Berdasarkan hasil pada tabel diatas diketahui bahwa semua item memiliki skor nilai *Corrected Item-Total Correlation* diatas 0,3 yang memiliki arti bahwa semua item variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) diatas tidak terdapat item yang gugur dan layak digunakan dalam penelitian. Dengan indeks validitas yang bergerak dari 0,406 sampai 0,500.

Tabel 4. Reliabilitas Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,820	,828	15

Dari tabel diatas didapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,828 > 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa skala *organizational citizenship behavior* (OCB) ini reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk melihat gambaran data secara empiris berdasarkan data yang dikumpulkan dari jawaban responden sebagaimana adanya, berikut analisis data dari variabel budaya organisasi dan variabel organizational citizenship behavior (OCB) :

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

Tabel 5. Hasil Analilsis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	93	77,00	134,00	110,7204	11,26206
Organizational Citizenship Behavior	93	33,00	56,00	47,1075	4,29728
Valid N (listwise)	93				

Berdasarkan data analisis deskriptif diatas menunjukkan bahwa jawaban minimal variabel budaya organisasi dengan nilai 77, maksimal 134, *mean* 110,7204 dan *standar deviasi (SD)* 11,26206. Sedangkan untuk variabel *organizational citizenship behavior* menunjukkan nilai minimal sebesar 33, maksimal 56, *mean* 47,1075 dan *standar deviasi (SD)* 4,29728.

Tabel 6. Hasil Kategorisasi Budaya Organisasi

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)	Mean
1	X (>) 140,7	Sangat tinggi	0	0%	110,7204
2	105,5 (< X ≤) 140,7	Tinggi	60	64,5%	
3	70,3 (<X≤) 105,5	Rendah	33	35,5%	
4	X (≤) 70,3	Sangat rendah	0	0%	

Berdasarkan tabel diatas, hasil kategorisasi variabel budaya organisasi pada karyawan bagian produksi PT. Primayudha Mandirijaya menunjukkan bahwa, karyawan bagian produksi PT. Primayudha Mandirijaya memiliki tingkat budaya organisasi dengan kategorisasi rendah sebanyak 33 orang (35,5%), sedangkan kategorisasi tinggi sebanyak 60 orang (64,5%). Berarti, tingkat budaya organisasi pada responden dalam penelitian ini mayoritas dan rata rata tergolong dalam kategori tinggi.

Tabel 7. Hasil Kategorisasi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)	Mean
1	X (>) 48,3	Sangat tinggi	35	37,6	47,1075
2	44,5 (< X ≤) 48,	Tinggi	30	32,3	
3	40,7 (<X≤) 44,5	Rendah	23	24,7	
4	X (≤) 40,7	Sangat rendah	5	5,4	

Berdasarkan tabel diatas, hasil kategorisasi variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan bagian produksi PT. Primayudha Mandirijaya menunjukkan bahwa, karyawan bagian produksi PT. Primayudha Mandirijaya memiliki tingkat budaya organisasi dengan kategorisasi sangat rendah sebanyak 5 orang (5,4%), pada kategorisasi rendah sebanyak 23 orang (24,7%), sedangkan kategorisasi tinggi sebanyak 30 orang (32,3%), dan kategorisasi sangat tinggi sebanyak 35 orang (37,6%).

Berarti, tingkat budaya organisasi pada responden dalam penelitian ini mayoritas tergolong dalam kategori sangat tinggi dan ratra-rata tergolong dalam kategori tinggi.

3. Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

Tabel 8. Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Organisasi	Organizational Citizenship Behavior
N		93	93
Normal Parameters[a,b]	Mean	110,7204	47,1075
	Std. Deviation	11,26206	4,29728
Most Extreme Differences	Absolute	,092	,086
	Positive	,092	,086
	Negative	-,091	-,065
Test Statistic		,092	,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,051[c]	,090[c]

Model regresi yang baik mempunyai distribusi data secara normal ataupun dekat dengan normal yakni distribusi tidak ada penyimpangan ke kiri ataupun ke kanan. Dua variabel dinyatakan berdistribusikan normal bila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian *One Kolmogorov-Smirnov* menggunakan program IBM SPSS statistics versi 23 diatas, didapatkan nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X) sebesar 0,051 (p>0,05) dan nilai signifikansi *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 0,090 (p>0,05). Dengan hasil nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada variabel budaya organisasi (X) dan variabel *organizational citizenship behavior* (Y) maka dapat dikatakan seluruh data dari semua aspek budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* berdistribusi normal.

4. Uji Linearitas

Tabel 9. Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organizational Citizenship Behavior * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	1307,214	23	56,835	10,012	,000
		Linearity	1161,705	1	1161,705	204,635	,000
		Deviation from Linearity	145,509	22	6,614	1,165	,307
	Within Groups		391,711	69	5,677		
	Total		1698,925	92			

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan secara signifikan atau tidak. Dalam penelitian, data yang baik seharusnya memiliki hubungan yang linear antara variabel independet (X) dan variabel dependent (Y). Dua variabel dinyatakan mempunyai hubungan yang linear yaitu jika p < 0,05. Berdasarkan hasil dari uji liearitas dengan menggunakan *test for linearity* dengan program IBM SPSS *statistics* versi 23 diperoleh nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,307 (p>0,05), maka dapat disimpulkan ada hubungan yang linear secara signifikan

antara budaya organisasi (X) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2,773	1,816		1,527	,130
	Budaya Organisasi	-,010	,016	-,065	-,622	,536

Berdasarkan hasil pengujian glejser menggunakan program IBM SPSS statistics versi 23 pada tabel diatas didapatkan nilai signifikasi sebesar 0,536 > 0,05. Model regresi dikatakan baik jika nilai sig. > 0,05 yang memiliki arti homokedastisitas ataupun tidak heterokedastisitas. Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam penelitian ini.

6. Uji Linearitas Sederhana

Tabel 11. Uji Linearitas Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12,172	2,503		4,863	,000
	Budaya Organisasi	,316	,022	,827	14,028	,000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana menggunakan program IBM SPSS statistics versi 23 pada tabel diatas diperoleh nilai konstan dari *Unstandardized Coefficients* sebesar 12,172. Nilai dari *Unstandardized Coefficients* ini merupakan nilai Konstanta yang memiliki arti bahwa apabila tidak ada budaya organisasi (X) maka nilai konstan *organizational citizenship behavior* (Y) adalah sebesar 12,172.

b = Angka koefisien regresi, dimana pada tabel diatas diperoleh hasil sebesar 0,316. Angka ini memiliki arti bahwa setiap penambahan 1% peningkatan budaya organisasi (X), maka *organizational citizenship behavior* (Y) akan meningkat sebesar 0,316.

Sehingga persamaan regresi sebagai adalah :

$$Y = 12{,}172 + 0{,}316\ X$$

Tabel 12. Uji R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,827[a]	,684	,680	2,430

Berdasarkan hasil dari tabel uji regresi didapatkan nilai R square atau R^2 sebesar 0,684 yang berarti Budaya Organisasi (X) memiliki pengaruh sebesar 68,4% terhadap *organizational citizenship behavior* (Y), sedangkan 31,4% *organizational citizenship behavior* (Y) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

7. Uji Hipotesis

Tabel 13. Uji Hipotesis

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1161,705	1	1161,705	196,782	,000[b]
	Residual	537,220	91	5,904		
	Total	1698,925	92			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

a. Bila sig < 0,05 atau p<0.05 artinya ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
b. Bila sig > 0,05 atau p>0.05 artinya tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Berdasarkan output hasil perhitungan menggunakan program IBM SPSS statistics versi 23 diatas didapatkan nilai sigifikansi (sig.) variabel budaya organisasi (X) sebesar 0,000 < 0,05 atau p<0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa "Ada Pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)".

8. Uji Signifikansi Parameter Individu (Uji t)

Tabel 14. Uji Signifikansi Parameter Individu (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12,172	2,503		4,863	,000
	Budaya Organisasi	,316	,022	,827	14,028	,000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan output perhitungan menggunakan program IBM SPSS statistics versi 23 diatas diketahui nilai t hitung sebesar 14,028. Jika nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi uji t < 0,05, maka dapat disimpulkan ada pengaruh budaya organisasi (X) terhadap OCB (Y). Sebaliknya jika t hitung < t tabel dan nilai signifikansi uji t > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh budaya organisasi (X) terhadap OCB (Y).

Rumus mencari t tabel :
Nilai a/2 = 0,025
Derajad kebebasan (df) = n – 2 = 93 – 2 = 91
Nilai t tabel = 1,990
Nilai t hitung = 14,028 > 1,990

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

Dikarenakan nilai t hitung sebesar 14,028 lebih besar dari t tabel sebesar 1,990, maka dapat disimpulkan budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Y).*

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan budaya organisasi sebagai prediktor *organizational citizenship behavior* (OCB) di PT. Primayudha Mandirijaya. Hal tersebut ditunjukkan melalui hasil analisis regresi linier yaitu R^2= 0,684;p<0.05. Hasil temuan tersebut disebabkan oleh beberapa kemungkinan. *Pertama,* sebagian karyawan di PT. Primayudha Mandirijaya menyatakan bahwa budaya organisasi menjadi pedoman mereka untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Setyawan & Sriathi (2020) yang menyatakan bahwa perilaku karyawan yang positif merupakan sebuah indikasi keberhasilan pembentukan budaya organisasi yang akan berimbas pada perilaku *intra-role* dan *extra-role* yaitu berupa OCB. *Kedua*, sebagian karyawan menganggap bahwa budaya organisasi memiliki nilai-nilai yang dapat membuat mereka bekerja dengan meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB). Pernyataan tersebut didukung penelitian Amanda (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu perangkat sistem nilai (*Values)*, berbagai asumsi, keyakinan, ataupun kaidah yang sudah lama diberlakukan, disetujui serta diikuti oleh anggota-anggota dalam organisasi yang merupakan pedoman berperilaku serta penuntasan permasalahan organisasi. Ketika anggota organisasi paham serta berpedoman terhadap budaya organisasinya dapat memberikan arahan munculnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Pernyataan dari para ahli tersebut juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di Puskesmas Bromo yang menunjukkan pengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil analisis regresi berdasarkan data *Model Summary* didapatkan nilai *R Square* sebesar 0,684 yang berarti Budaya Organisasi (X) memiliki pengaruh sebesar 68,4% terhadap *organizational citizenship behavior (Y),* sedangkan 31,4% *organizational citizenship behavior* (Y) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan meskipun sebagian besar *organizational citizenship behavior* (OCB) dipengaruhi budaya organisasi, namun masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi munculnya *organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut Organ (dalam Titisari, 2014) terdapat faktor - faktor yang dapat mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) baik dari faktor internal seperti kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, moral karyawan, komitmen organisasi maupun dari faktor eksternal seperti moral gaya kepemimpinan, kepercayaan kepada atasan dan budaya organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyawan & Sriathi (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 48,6% di Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bandung, sedangkan 51,4% *organizational citizenship behavior (Y)* dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Menurut Organ (1988) budaya organisasi merupakan suatu kondisi awal yang memicu munculnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Oemar (2013) juga menyatakan ketika karyawan paham budaya organisasinya dengan baik akan membuat

dirinya cenderung untuk terlibat pada kegiatan yang ada dalam organisasi dan dapat mengarahkan meningkatya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Sehingga diharapkan budaya organisasi yang diterapkan mampu memberikan pengaruh yang signifikan bagi perusahaan melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) pada setiap karyawan bagian produksi PT. Primayudha Mandirijaya.

Berdasarkan hasil analisis deskrptif pada kedua variabel dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada karyawan bagian produksi PT. Primayudha Mandirijaya memiliki kategorisasi tinggi sebanyak 60 orang (64,5%) dan kategori rendah sebanyak 33 orang (35,5%). Sedangkan pada variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi di PT. Primayudha Mandirijaya memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kategorisasi sangat tinggi sebesar 35 orang (37,5%), kategorisasi tinggi sebesar 30 orang (32,3%), rendah sebesar 23 orang (24,7%), dan sangat rendah sebesar 5 orang (5,4%).

Berdasarkan kategorisasi pada data budaya organisasi dengan nilai *mean* sebesar 110,7204, dimana angka tersebut masuk dalam kategorisari tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi di PT. Primayudha Mandirijaya memiliki budaya organisasi yang tinggi. Sedangkan untuk *organizational citizenship behavior* (OCB) menunjukkan nilai *mean* sebesar 47,1075, dimana angka tersebut berada dalam kategorisasi tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi PT. Primayudha Mandirijaya memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X) merupakan prediktor organizational citizenship behavior (Y) pada karyawan produksi di PT. Primayudha Mandirijaya. Dimana semakin baik budaya organisasi dalam sebuah perusahaan dapat meningkatkan serta memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan produksi di PT. Primayudha Mandirijaya.

SARAN

1. Bagi Perusahaan

   Pihak perusahaan khususnya pada bagian HRD dapat memberikan pemahaman lebih dalam mengenai budaya organisasinya kepada karyawan untuk meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) sehingga dapat muncul dan berkembang dengan baik. Hal tersebut dapat dilakukan melalui diskusi, konsultasi dan atau pelatihan dalam mengembangkan budaya organisasi.
2. Bagi Karyawan

   Bagi karyawan diharapkan untuk dapat mengimplementasikan budaya organisasi sebagai dasar mereka bekerja untuk mengembangkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal tersebut dapat dilakukan melalui diskusi atau konsultasi dengan sesama rekan kerjanya serta atasan mereka.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Peneliti selanjutnya diharapkan dapat membuat penelitian dengan menambah variabel tipe kepribadian dan faktor demografi. Dengan memperluas tempat penelitian misalnya di Perusahaan swasta yang mempunya karyawan diatas 2000 orang. Swasta

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

atau bumn.

Kelemahan Penelitian TA

Dalam penelitian ini juga terdapat beberapa kelemahan diantaranya terdapat kebijakan perusahaan yang membagi karyawan bagian produksi PT. Primayudha Mandirijaya menjadi tiga Shift, dikarenakan keterbatasan waktu yang penulis miliki, kuesioner hanya dibagikan pada karyawan bagian produksi shift 1 & 2 di PT. Primayudha Mandirijaya. Selain itu, dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) tidak hanya dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi saja, masih terdapat beberapa faktor lainnya yang bisa mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, *6*(1), 1–12. https://doi.org/http://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289

[2] Arumi, M. S., Aldrin, N., & Murti, T. R. (2019). Effect of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as a Mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science*, *8*(4), 124–132. https://doi.org/http://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i4.274

[3] Asaolu, O., & Odu P, E. (2019). The Effects of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behaviour in the Commercial Banks in Nigeria. *Journal of Management Sciences and Technology*, *6*(2), 28–40. https://www.researchgate.net/publication/339900238_THE_EFFECTS_OF_ORGANIZATIONAL_CULTURE_ON_ORGANIZATIONAL_CITIZENSHIP_BEHAVIOUR_IN_THE_COMMERCIAL_BANKS_IN_NIGERIA

[4] Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

[5] Baihaqi, I., & Saifudin. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Karyawan, Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management*, *2*(1), 10–22. https://doi.org/https://doi.org/10.22373/jimebis.v2i1.191

[6] Bolino, M. C., Klotz, A. C., Turnley, W. H., & Harvey, J. (2013). Exploring The Dark Side of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, *34*, 542–559. https://doi.org/10.1002/job.1847

[7] Denison, D. R., & Haaland, S. (1990). Corporate Culture and Organizational Effectiveness. *The Academy of Management Review*, *16*(1), 205–227. https://doi.org/https://doi.org/10.2307/258613

[8] Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science*, *6*(2), 204–223. https://doi.org/https://doi.org/10.1287/orsc.6.2.204

[9] Dewi, L. R. (2021). *Hubungan Tingkat Kepuasan Kerja terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior) pada Masa Pandemi Covid-19 (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang)*. Universitas Muhammadiyah Malang.

[10] Ferdus, Z., & Kabir, T. (2018). Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on OCB: Study on Private Banks in Bangladesh. *World Journal of Social Sciences*, *8*(2),

57–69. https://www.researchgate.net/publication/331111886_Effect_of_Job_Satisfaction_and_Organizational_Commitment_on_OCB_Study_on_Private_Banks_in_Bangladesh
[11] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
[12] Husodo, Y. R. P. (2018). The Influence of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT Jatim Indo Lestari. *Agora*, *6*(1), 1–8. http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6475
[13] Lestari, M. R., & Sujono, F. K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB). Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani, 3*(1), 81-95. https://doi.org/10.1353/jmbm.v3i1.544
[14] Mahayasa, I. G. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Perawat. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, *12*(1), 71–86. https://doi.org/https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2018.v12.i01.p08
[15] Ningsih, E. K. (2020). Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizhenship Behaviour (OCB) Pegawai Puskesmas Bromo Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, *1*(5), 75–88. https://doi.org/https://doi.org/10.30743/jrmb.v5i1.2582
[16] Nisa, A. K. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Organisasi IKAMIA (Ikatan Alumni MI Al-Islah) di Dusun Pedurungan Glagah* [Skripsi. Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang]. http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/27665
[17] Oemar, Y. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *11*, 65–76. https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/496
[18] Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Solider Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
[19] Robbins, S., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
[20] Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational Behaviour*. Melbourne: Pearson Higher Education.
[21] Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
[22] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Behavior of Organizational* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
[23] Setyawan, I. P. G. A., & Sriathi, A. A. A. (2020). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen*, *9*(8), 2976–2997. https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i08.p05
[24] Sugiyono. (2007). *Kualitataif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
[25] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
[26] Suwibawa, A., Agung, A. A. P., & Sapta, I. K. S. (2018). Effect of Organizational Culture

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

and Organizational Commitment to Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Intervening Variables (Study on Bappeda Litbang Provinsi Bali). *International Journal of Contemporary Research and Review*, *9*(08), 20997–21013. https://doi.org/https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/08/582

[27] Tamsah, H., & Nurung, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Mitra Cendekia Utama.

[28] Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)