

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN PADA
PT. PLN (PERSERO) ULTG MEULABOH**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh

DIMAS RAMADHANDHI
NPM : 1902120349



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 06 Maret 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

DIMAS RAMADANDHI
NPM : 1902120349

Dengan judul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
PADA KARYAWAN PT.PLN (PERSERO) ULTG MEULABOH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Tuwasna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 197004081994011001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 06 Maret 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

DIMAS RAMADANDHI
NPM : 1902120349

Dengan judul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
PADA KARYAWAN PT.PLN (PERSERO) ULTG MEULABOH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 18 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Hj. Nadiya, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

Tuwisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota

Dr. Febyolla Presilawati, SE., MM
NIK. 19721116 201506 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 06 Maret 2023

Yang Menyatakan



Dimas Ramadandhi

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dimas Ramadandhi
NPM : 1902120349
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN PT.PLN (PERSERO) ULTG MEULABOH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 06 Maret 2023

Yang Menyatakan,

Dimas Ramadandhi



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Untuk yang mulia Ayahanda dan Ibunda tercinta sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih yang tiada terhingga yang telah membesarkan dan memberikan perhatian kasih sayang serta cinta kasih yang tiada terhingga.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM selaku Dekan dan Pembimbing Pertama Penulis pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Nadiya, SE., M.Si., selaku wakil Dekan, Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Dr. Tuwisna, SE., MM selaku Ketua Laboratorium Manajemen dan Pembimbing Kedua Penulis pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Dosen, staf pengantar dan karyawan Universitas Muhammadiyah Aceh.

7. Saudara terkasih yang selalu mencintai penulis, yang sangat bersemangat mengingatkan penulis untuk segera menyelesaikan skripsi.
8. Terspesial kepada sahabat-sahabat yang paling banyak memberikan motivasi kepada penulis. Terima kasih untuk segala bantuan, dukungan, senyuman dan canda tawa yang kalian berikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 03 Februari 2023

Dimas Ramadhandhi

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	7
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	9
2.1. Landasan Teoritis.....	9
2.1.1 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	9
2.1.1.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	9
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	11
2.1.1.3 Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	14
2.1.2 Budaya Organisasi.....	16
2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	16
2.4.2 Unsur-unsur Budaya Organisasi	17
2.4.3 Manfaat Budaya Organisasi	19
2.4.4 Indikator Budaya Organisasi.....	20
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	22
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	22
2.1.3.2 Faktor Penyebab Kepuasan Kerja	23
2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja	25
2.1.4 Komitmen Organisasi.....	26
2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi	26
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi....	28
2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasi.....	28
2.2 Penelitian Terdahulu.....	29
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	32
2.3 Kerangka Pemikiran	34
2.4 Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Desain Penelitian.....	36
3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian	36
3.1.2 Jenis Penelitian.....	36
3.1.3 Horizon Waktu.....	36
3.1.4. Unit Analisis	37

3.2 Populasi dan Sampel	37
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.4 Teknik Analisis Data.....	38
3.5 Operasional Variabel.....	39
3.6 Pengujian Data	40
3.6.1 Pengujian Reliabilitas dan Validitas	40
3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik	41
3.7 Pengujian Hipotesis.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	45
4.1.1 Sejarah Singkat	45
4.1.2 Struktur Organisasi	46
4.2. Karakteristik Responden.....	48
4.3. Deskriptif Variabel Penelitian.....	48
4.3.1 Variabel Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) .	48
4.3.2 Variabel Budaya Organisasi.....	49
4.3.3 Variabel Kepuasan Kerja	51
4.3.4 Variabel Komitmen Organisasi.....	53
4.4. Hasil Pengujian Data.....	54
4.4.1 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	54
4.4.2 Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	56
4.5. Pembahasan dan Hasil Penelitian	59
Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan kerja dan Komitmen Orga-	
nisasi Terhadap Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB)	
Karyawan	59
4.5.2. Koefisien Regresi Linier Berganda.....	60
4.5.3. Koefisien Korelasi dan Determinasi	62
4.5.4. Pengujian Hipotesis.....	63
4.5.4.1 Pengujian Secara Simultan.....	63
4.5.4.2 Pengujian Secara Parsial	64
4.6. Implikasi Hasil Penelitian	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
5.1. Kesimpulan	67
5.2. Saran-saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA.....	69

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Hasil Penelitian Sebelumnya.....	31
Tabel 3.1. Horizon Waktu Penelitian	37
Tabel 3.2. Skala Pengukuran.....	38
Tabel 3.3. Operasional dan Indikator Variabel	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden/ Karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh	46
Tabel 4.2. Gambaran Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh	48
Tabel 4.3. Gambaran Budaya Organisasi Pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh	49
Tabel 4.4. Gambaran Kepuasan kerja Kerja Pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh	51
Tabel 4.5. Gambaran Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh	53
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas	54
Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinieritas	58
Tabel 4.9. Hasil Analisis Model Regresi	60
Tabel 4.10. Hasil Analisis Korelasi dan Diterminasi.....	63
Tabel 4.11. Hasil Analisis Uji F.....	64
Tabel 4.12. Hasil Analisis Uji t.....	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 4.1. Grafik Uji Normalitas	57
Gambar 4.2. Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas.....	59

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN PADA
PT. PLN (PERSERO) ULTG MEULABOH**

OLEH

NAMA : DIMAS RAMADHANDHI
NIM : 1902120349

Pembimbing :

1. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, M.M
2. Tuwisna, SE, M.M

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja kerja dan komitmen organisasi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh. Populasi penelitian seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh yang berjumlah sebanyak 60 karyawan. Karena sampel yang digunakan sampel kecil atau kurang dari 100 maka penarikan sampel dilakukan dengan teknik sensus sehingga semua populasi layak dijadikan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menjelaskan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh. Kepuasan kerja kerja berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh. Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh. Peran budaya organisasi, kepuasan kerja kerja dan komitmen organisasi dalam mempengaruhi perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh masih kurang dominan sehingga masih banyak variabel lainnya yang ikut mempengaruhi Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada BUMN ini.

Kata kunci: Budaya organisasi, kepuasan kerja kerja, komitmen organisasi dan Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB).

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Isu pengembangan jasa kelistrikan menjadi salah satu agenda penting dan prioritas dalam program kerja pemerintah saat ini. Menghadapi kebutuhan listrik yang terus meningkat dimasa depan mendorong pemerintah untuk meningkatkan ketersediaan energi listrik yang mencukupi dengan tuntutan pelayanan yang semakin baik. Harus disadari bahwa infrastruktur kelistrikan sangat diperlukan untuk meningkatkan hajat hidup masyarakat dan kemajuan ekonomi diberbagai daerah di Indonesia, yang pengelolaanya berada dibawah monopoli pemerintah melalui Perusahaan Milik Negara PT. PLN (Persero).

Perusahaan Listrik Negara (PLN) adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perusahaan Perseroan (Persero) di Indonesia. Perusahaan Listrik Negara (PLN) berkewajiban menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dengan tetap menghasilkan keuntungan sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 tentang ketenagalistrikan serta anggaran Dasar perusahaan PT. PLN (Persero), bidang usaha yang dilakukan PT. PLN (Persero) mencakup menjalankan usaha penyediaan tenaga listrik dengan kegiatannya adalah menyediakan pembangkitan tenaga listrik, penyaluran tenaga listrik, distribusi tenaga listrik, perencanaan dan pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik, pengembangan penyediaan tenaga listrik dan penjualan tenaga listrik.

PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh merupakan salah satu jaringan Perusahaan Listrik Negara di Indonesia yang ikut melaksanakan tugas-tugas pemerintah dalam penyediaan tenaga listrik mencakup kegiatan utamanya adalah pengembangan

pembangkit instalasi tenaga listrik, penyaluran dan penjualan tenaga listrik di Area Meulaboh dan sekitarnya. Sejalan dengan terjadinya perkembangan dinamika sosial ekonomi masyarakat terhadap kebutuhan layanan kelistrikan yang berkualitas di Meulaboh dan sekitarnya, maka PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh harus mampu mengembangkan dirinya sebagai asset pelayanan kelistrikan yang handal dengan dukungan perilaku kerja karyawan yang kooperatif.

Perilaku yang menjadi tuntutan bagi karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh saat ini tidak hanya sebatas pada perilaku kerja yang sifatnya rutinitas yang menjadi tanggungjawab karyawan sehari-hari (*in-role*), namun juga perilaku *extra-role* atau dikenal dengan perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku ekstra dan sukarela karyawan yang tidak secara langsung berkaitan dengan sistem kerja yang membuat karyawan menerima imbalan gaji dan tunjangan dalam setiap bulan, namun merupakan perilaku ekstra yang berada di luar job description dan sistem imbalan tersebut. Namun beberapa dari bentuk perilaku tersebut cenderung muncul dan memberi kontribusi yang positif bagi kemajuan dan keefektifan kerja PT. PLN (Persero) Unit Meulaboh.

Penerimaan karyawan PT. PLN (Persero) dari berbagai jenjang pendidikan serta melalui tes kemampuan, tes integritas dan tes perilaku telah membuat karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh memiliki perilaku *in-role* yang baik dalam bekerja, namun tidak semua memiliki perilaku *extra-role* yang baik. Perilaku *extra-role* tersebut di tunjukkan dari kemauan karyawan dalam membantu pimpinan atau karyawan lainnya dalam proses penyelesaian pekerjaan mereka seperti melakukan *scane* atau fotocopy berkas data di saat rekan kerja sedang menyiapkan atau menginput data pelanggan, memperbaiki fasilitas kerja yang rusak atau tidak berfungsi dengan baik, membantu rekan kerja atau pimpinan dalam mencari arsip data yang diperlukan dalam

lemarai/ruangan arsip yang begitu banyak serta rela membantu mengerjakan tugas-tugas pimpinan dan karyawan lainnya yang menumpuk di setiap akhir hari kerja.

Ditengah meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap layanan listrik yang berkualitas beriringan dengan meningkatnya kebutuhan terhadap energi listrik, membuat perilaku *extra-role* tersebut sangat diharapkan kemunculannya oleh pimpinan sebagai pendukung dari perilaku *in-role* sehingga target-target PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh dalam pendistribusian dan pelayanan jasa kelistrikan akan dapat tercapai. Namun di tengah sistem kerja yang semakin transaksional dimana tugas-tugas yang dilakukan karyawan selalu disesuaikan dengan balas jasa finansial yang diterima mereka, maka karyawan cenderung mengutamakan tanggungjawabnya dan menghindari tugas-tugas lain yang menurut mereka membuang-buang waktu. Banyak faktor yang ikut mempengaruhi timbulnya perilaku *extra-role* atau dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh termasuk diantaranya adalah budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari nilai-nilai yang berkembang dalam perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Meulaboh, dan ikut mengarahkan perilaku para karyawan dalam melakukan berbagai aktivitas didalamnya. Seperangkat nilai-nilai dan keyakinan yang berkembang pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh seperti adanya jam masuk dan pulang kantor yang harus di patuhi, adanya prosedur dan pengawasan kerja yang mengendalikan sistem kerja karyawan sehingga dapat memberikan sebuah nilai tentang teratur atau tidaknya sistem kerja pada unit BUMN ini, peralatan kerja yang digunakan yang dapat memberikan nilai tentang adanya cara kerja yang maju atau konvensional, sistem kompensasi yang diberikan yang menampakkan nilai sejahtera dan tidaknya karyawan dalam menjalani kehidupan kerja di perusahaan ini, adanya sanksi-sanksi administrasi yang akan diberikan nilai tentang

disiplin atau tidaknya sistem kerja serta nilai-nilai lainnya yang dapat menyesuaikan perilaku semua karyawan pada satu keyakinan yang sama.

PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh yang berada di bawah kendali kantor Pusat melalui kantor Wilayah memiliki nilai-nilai budaya yang dikembangkan dan dibentuk oleh kantor pusat sehingga seluruh kajian tentang budaya organisasi pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh cenderung mengandung nilai-nilai budaya yang sama dengan seluruh ULTG PT. PLN (Persero) lainnya yang ada di Indonesia. Namun budaya tersebut jauh berbeda dengan budaya organisasi pada instansi pemerintah. Dengan format tersebut maka budaya kerja yang berlaku pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh sangat terkendali dengan prosedur dan pengawasan kerja yang ada. Kemudian sistem kompensasi yang diberikan PT. PLN (Persero) kepada karyawan juga lebih dapat menjamin tingkat kesejahteraan hidup karyawan, sehingga masalah-masalah tersebut sering memunculkan perilaku-perilaku kerelaan yang lebih baik pada karyawan untuk bekerja secara *extra-role*.

Kemudian disamping budaya organisasi, kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menggambarkan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh dalam bekerja. Kondisi tersebut sangat ditentukan oleh harapan-harapan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja. Karyawan yang puas akan lebih dapat berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan jauh melebihi harapan normal dari pekerjaan mereka (Dewi dan I Gusti, 2016). Namun walaupun tingkat kompensasi yang diterima karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh dari perusahaan lebih dari cukup, namun karyawan sering menghadapi lingkungan kerja yang sering tidak sesuai dengan harapan-harapannya dan membuat ketidakpuasan kerja akan muncul sewaktu-waktu.

Ketidakpuasan kerja akan membuat karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh sering menjadi tak patuh dan cenderung menghindari sebagian tugas-tugas yang biasa dikerjakan penuh tantangan. Ketidakpuasan kerja juga dapat terdeteksi dari perilaku sering mengeluh, menjadi tak patuh, atau sering bertentangan pendapat dengan pimpinan. Kondisi tersebut akan membuat karyawan tidak dapat bekerja dengan perasaan tenang apalagi bekerja dengan penuh sukarela untuk tugas-tugas yang berkaitan dengan *extra-role*. Karyawan yang puas lebih cenderung untuk melakukan pekerjaannya melebihi *job-description* yang seharusnya, karena mereka ingin membalas pengalaman positif mereka dalam bekerja (Sugandi, 2017).

Disamping budaya organisasi dan kepuasan kerja, komitmen organisasi juga menjadi salah satu faktor yang ikut mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh. Komitmen adalah bentuk dedikasi atau kewajiban yang mengikat karyawan kepada organisasi PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh serta tujuan-tujuannya. Masing-masing karyawan memiliki komitmen yang berbeda. Beberapa karyawan berkomitmen pada perusahaan karena mereka mencintai apa yang dilakukan organisasi. Beberapa karyawan lainnya memiliki komitmen karena merasa memiliki tanggung jawab untuk melakukannya.

Komitmen organisasi pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh dapat dilihat dari berbagai perilaku baik yang berkaitan dengan perasaan dan emosional seperti adanya perasaan dalam hati karyawan untuk perlu mendukung keberhasilan organisasi dengan berbagai aktivitas, termasuk perasaan-perasaan untuk memikirkan keberadaan dan kehidupan perusahaan maupun adanya rasa tanggungjawab moral yang besar untuk perusahaan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi juga terlihat dari kemauan mereka untuk bertahan dan patuh dalam bekerja secara konsisten walaupun adanya perubahan-perubahan yang terjadi dalam perusahaan seperti pergantian pimpinan, perubahan prosedur kerja dan sistem kompensasi maupun adanya mutasi secara sepihak ke bidang

lainnya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik akan melakukan tugas yang tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi juga melakukan pekerjaan yang lainnya, dimana jika ada karyawan yang tidak mampu mengerjakan suatu pekerjaan, maka karyawan yang berkomitmen ini cenderung akan membantu rekannya demi tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan (Darmawan dan I Gs, 2018).

Berdasarkan berbagai ulasan di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian secara komprehensif dalam bentuk skripsi dengan judul: **Pengaruh Budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh.**

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, maka penelitian masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh.
2. Bagaimanakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh.
3. Bagaimanakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh.
4. Bagaimanakah Budaya organisasi , kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh .

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah sebelumnya maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh .
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Memberikan informasi aktual bagi masyarakat ilmiah berkenaan dengan penelitian lanjutan dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.
- b. Menyediakan bahan referensi yang berkualitas bagi penelitian lanjutan.

1.4.2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan suatu keputusan yang aktual bagi PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan kepuasan kerja.
- b. Meningkatkan wawasan berfikir mahasiswa mengenai budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian terbatas pada budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang terangkum dalam manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

2.1.1.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational citizenship behavior (OCB) dalam merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini bersifat *altruistic* (menolong) yang diekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian pada kesejahteraan orang lain (Susilowati, 2016). OCB merupakan perilaku ekstra yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan , namun mendukung berfungsinya perusahaan secara efektif (Robbins, 2009:40 dalam Darmawan dan I Gst. (2018)).

Pourkiani et al. (2014) dalam Mahardika dan Made (2019) mendefinisikan OCB sebagai perilaku secara sukarela dimana bukan bagian dari tugas yang sudah ditetapkan dan tidak dihargai secara langsung. OCB menurut Darmawan dan I Gst. (2018) melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain, seperti menjadi volunteer (sukarelawan) untuk tugas-tugas tambahan, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial (perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu).

Aldag dan Reschke (1997:4) dalam Fitriani dan I Gusti (2017) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behaviors* sebagai kontribusi individu yang sangat besar melebihi tuntutan peran di organisasi dan menjadikan pencapaian kinerja yang sangat baik. Bateman dan Organ dalam Yuliati (2016) menjelaskan *organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah *extra-role performance*, yaitu perilaku bermanfaat yang

dilakukan atas kemauan karyawan sendiri, terlepas dari ketentuan atau kewajiban yang dibebankan kepadanya dengan tujuan untuk membantu orang lain dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rauf (2014) dalam Mahardika dan Made (2019) OCB merupakan tindakan perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung diakui oleh sistem pemberian penghargaan dalam fungsi efektif suatu organisasi. Menurut Prameswari dan I Gusti (2017) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah:

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. OCB juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (ekstra role) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan di saat jam istirahat dengan sukarela adalah salah satu contohnya.

Lakshmi dan Nicholas (2015) dalam Mahardika dan Made (2019) menyatakan OCB merupakan suatu perilaku positif individu sebagai anggota organisasi dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja dan memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada tuntutan yang secara formal dalam organisasi yang mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Kemudian Nurasiah (2017) dalam Atikah (2020) mengatakan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* diartikan sebagai sikap perilaku karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh perusahaan dalam memberikan pelayanan dengan baik.

Robbins dan Judge dalam Atikah (2020) menjelaskan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* atau perilaku-perilaku *extra-role* yaitu perilaku karyawan yang melampaui deskripsi pekerjaannya sangat diharapkan oleh organisasi karena perilaku *extra-role* di antara karyawan dapat mempengaruhi peningkatan efektivitas

perusahaan. Kemudian Organ dan Podsakoff et.al. dalam Maysarah dan Mudji (2015), *organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sebagai berikut:

merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa perilaku OCB tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi formal kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan sanksi oleh perusahaan tetapi secara keseluruhan dapat memengaruhi keefektifan organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman (Prameswari dan I Gusti, 2017). OCB merupakan perilaku sukarela dari seseorang pekerja untuk mau melakukan tugas dan pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan dan keuntungan organisasinya (Suzana, 2017).

2.1.1.2 Bentuk-bentuk Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB ditandai dengan usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan karyawan dan memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun. Contoh dari perilaku OCB adalah berinisiatif membantu rekan kerja, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di organisasi, tidak membuang- buang waktu kerja, mengajukan idea tau saran yang berguna, mampu bekerja lebih baik tanpa pengawasan pimpinan dan perilaku ini biasanya ditandai dengan spontanitas serta ketulusan (Maria et al., 2015 dalam Mahardika dan Made (2019).

Perilaku extra role karyawan yang dapat muncul dalam organisasi menurut Darmawan dan I Gs (2018) dapat terlihat seperti: membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan extra, 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 waktu ditempat kerja. Organ (1988) dalam Mariman (2014) menyebutkan OCB memiliki lima dimensi primer :

1. Perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional),
2. Menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial ilmiah,
3. Kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum,
4. Perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain, dan
5. Berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

Dyne and Soon (1998) dalam Mariman (2014) secara bebas, definisi OCB adalah sebagai perilaku yang konstruktif, tidak digolongkan dalam deskripsi kerja formal seperti membantu rekan kerja dalam konteks pekerjaan yang sama dengan mereka, membantu rekan-rekan mempelajari tugas baru, menjadi relawan untuk melakukan halhal yang menguntungkan kelompok kerja mereka dan berorientasi pada pekerja baru.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya OCB cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Vannecia dalam Ukkas dan Dirhan (2017) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi OCB terdiri dari budaya organisasi, kepuasan kerja, kepribadian dan suasana hati (mood), persepsi terhadap dukungan organisasional, dan kualitas interaksi. Kemudian Alizadeh et.al. dalam Suzanna (2017) mengatakan terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi perilaku OCB karyawan , diantaranya adalah kejelasan peraturan, kepemimpinan, komitmen organisasional, dan sifat setiap individu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menurut Arina dan Olivia (2021) terdiri dari motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi. Atikah (2020) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi *Organization Citizenship Behaviour (OCB)* terdiri dari

1. Komitmen organisasi
Komitmen organisasional (organizational commitment) sebagai suatu keadaan karyawan yang berpihak pada organisasi tertentu serta tujuantujuan dan keinginannya untuk mempertahankan diri pada organisasi tersebut. Komitmen organisasi dapat tertanam dikarenakan seseorang memiliki ikatan emosional terhadap organisasi atau perusahaan, seperti keinginan untuk mengabdikan pada perusahaan, memberikan dukungan terhadap satu sama lain dan menerima seluruh nilai yang ada dalam perusahaan.
2. Kepuasan kerja
Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.
3. Budaya Organisasi.
Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi

Kusuma, et al., (2020) faktor-Faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior pada karyawan swasta terdiri dari persepsi rekan kerja, dukungan supervisor yang dirasakan, dukungan organisasi yang dirasakan, karyawan partisipasi dalam pengambilan keputusan, pengembangan karir, keselamatan dan kesehatan kerja kepatuhan dengan kepuasan kerja. Lebih luas faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya OCB menurut Kusumajati (2014) adalah :

1. Budaya dan Budaya organisasi
Terdapat bukti-bukti kuat yang mengemukakan bahwa organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama yang memicu terjadinya OCB. Karyawan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab kerja mereka apabila:
 - a. Merasa puas dengan pekerjaannya,
 - b. Menerima perlakuan yang positif dan penuh perhatian dari para pengawas
 - c. Percaya bahwa mereka diperlukan adil oleh organisasi
Dengan Budaya organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah di syaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlukan oleh para atasan. Mereka juga dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlukan secara adil oleh organisasinya. Begitu juga dengan kepuasan, ketika karyawan telah puas terhadap apa yang telah di perolehnya dari pekerjaan mereka akan membalasnya. Pembalasan tersebut termasuk perasaan memiliki (sense of belonging) yang kuat terhadap organisasi dan timbulnya perilaku OCB.
2. Kecakapan spiritual dan suasana hati.
Kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh mood. Intensitas suasana hati tersebut berkaitan dengan kecakapan spiritual

seseorang. Kecakapan spiritual merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat diatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.

3. Persepsi terhadap dukungan organisasional.
Persepsi terhadap dukungan organisasional (perceived organizational support/POS) dapat menjadi faktor untuk memprediksi OCB. Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (feed back) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.
4. Persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan.
Kualitas interaksi atasan bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas dan kinerja. Apabila interaksi atasan bawahan berkualitas maka seseorang akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberi dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasannya sehingga mereka terkepuasan untuk melakukan “lebih dari” yang diharapkan oleh atasannya.
5. Masa kerja, dan
Masa kerja berfungsi sebagai prediktor OCB karena variabel-variabel tersebut mewakili “pengukuran” terhadap “investasi” karyawan organisasi. Karyawan yang telah lama bekerja akan memiliki keterdekatan dan ikatan yang kuat terhadap organisasi. Masa kerja yang lama juga akan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta menimbulkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi yang mempekerjakannya. Semakin lama karyawan bekerja di sebuah organisasi, semakin tinggi apresiasi karyawan untuk terlibat didalamnya.
6. Jenis Kelamin
Perilaku kerja seperti menolong orang, bersahabat dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita dari pada pria. Wanita lebih cenderung mengutamakan pembentukan relasi dari pada pria. Wanita cenderung menginternalisasi harapan-harapan kelompok, rasa kebersamaan dan aktivitas-aktivitas menolong sebagai bagian dari pekerjaan mereka.

2.1.1.4 Indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* menurut Podsakoff adalah *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue*. Podsakoff (2000:124) dalam Johannes dan Paul (2015) menjelaskan ada tujuh dimensi OCB yang pernah digunakan oleh para peneliti. Ketujuh dimensi tersebut meliputi:

1. Perilaku menolong (*helping behavior*), merupakan bentuk perilaku sukarela individu untuk menolong individu lain atau mencegah terjadinya permasalahan yang terkait dengan pekerjaan (*workrelated problem*). Dimensi ini dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu *altruism* dan *courtesy*,

2. *Sportsmanship*, didefinisikan kemauan atau keinginan untuk menerima (toleransi) terhadap ketidaknyamanan yang muncul dan *imposition of work without complaining*,
3. *Organizational loyalty*, merupakan bentuk perilaku loyalitas individu terhadap organisasi seperti menampilkan *image* positif tentang organisasi, membela organisasi dari ancaman eksternal, mendukung dan membela tujuan organisasi,
4. *Organizational compliance*, merupakan bentuk perilaku individu yang mematuhi segala peraturan, prosedur, dan regulasi organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi,
5. *Individual initiative*, merupakan bentuk *self-motivation* individu dalam melaksanakan tugas secara lebih baik atau melampaui standar/level yang ditetapkan. Dimensi ini dinamakan sebagai *conscientiousness* dan mengatakan bahwa dimensi ini sulit dibedakan dengan kinerja *in-role*,
6. *Civic virtue*, merupakan bentuk komitmen kepada organisasi secara makro atau keseluruhan seperti menghadiri pertemuan, menyampaikan pendapat atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi,
7. *Self-development*. George dan Brief mendefinisikan dimensi ini sebagai bentuk perilaku individu yang sukarela meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sendiri seperti mengikuti kursus, pelatihan, seminar atau mengikuti perkembangan terbaru dari bidang yang ia kuasai.

Menurut Luthan (2006:251) dalam Cahayu dan I Gusti (2015) dasar kepribadian untuk Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh. Menurut Organ (2006) dalam Atikah (2020), indikator OCB terdiri dari lima dimensi:

- (1) *altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi,
- (2) *courtesy*, yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka,
- (3) *sportsmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh,
- (4) *civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi,
- (5) *conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi – seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi.

2.1.2 Budaya organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya organisasi

Mahardika dan Made (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah semua keyakinan, perasaan, perilaku dan simbol-simbol yang mencirikan suatu organisasi. Budaya organisasi mengacu pada pola asumsi dasar bersama dan kelompok telah dapat memecahkan masalah yang diadopsi dari eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan. Menurut Xiaoming dan Junchen (2012) dalam Mahardika dan Made (2019) budaya organisasi sebagai pola pemecahan masalah internal dan eksternal yang diterapkan secara konsisten bagi suatu kelompok atau organisasi.

Robbins dan Coulter (2016:55) mendefinisikan bahwa “Budaya Organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi”. Organisasi adalah suatu kebiasaan dalam sebuah organisasi yang dapat membentuk perilaku seseorang menjadi lebih baik. Menurut Schein (2014:12) dalam Atikah (2020), mengatakan budaya organisasi adalah

Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Robbins dan Timothy (2017:721) menjelaskan tentang budaya organisasi adalah “budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain”. Budaya organisasi menurut Harvey dan Brown (1992) dalam Arina dan Olivia (2021) menjelaskan sebagai berikut:

Budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku dan merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan sistem

penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya.

Budaya organisasi menurut Sobirin (2019:131) adalah: “keyakinan dan nilai bersama yang memberi makna bagi anggota organisasi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan/pedoman berperilaku di dalam organisasi. Kemudian Donnelly dan Lyndon dalam Nawawi (2016:285) menjelaskan budaya organisasi adalah sebagai berikut:

campuran antara nilai-nilai kepercayaan dan norma-norma yang ditetapkan sebagai pola perilaku dalam suatu organisasi. Budaya organisasi dibentuk oleh semua orang yang terlibat dengan organisasi (pemilik, pimpinan, dan karyawan) yang mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja, dan tipe struktur organisasi. Budaya organisasi melalui struktur organisasi membentuk dan mengendalikan perilaku organisasi dan anggota organisasi. Orang-orang yang terlibat dalam organisasi merupakan sumber utama budaya organisasi, karena seseorang hanya akan bergabung pada organisasi yang dirasakan sesuai, demikian sebaliknya organisasi hanya akan sesuai dengan dan menerima orang-orang yang sesuai dengan nilai-nilai di dalam organisasi.

2.1.2.2 Unsur-unsur Budaya Organisasi

Budaya organisasi terdiri dari beberapa elemen yang berbeda. Masing-masing elemen memerlukan pengetahuan tersendiri agar dapat memahami budaya secara utuh.

Wirawan (2015:41) menjelaskan beberapa indikator budaya organisasi adalah

1. Artefak adalah dimensi isi budaya organisasi yang dapat ditangkap dengan panca indra seperti objek material, rancangan fisik, teknologi, bahasa ,metaphor dan simbol-simbol
2. Norma adalah peraturan, tatanan dan ketentuan, standar gaya dan pola perilaku yang menentukan perilaku yang dianggap pantas dan dianggap tidak pantas dalam merespon tertentu
3. Nilai-nilai merupakan konstelasi senang, tidak senang, sudut pandang, keharusan, kecendrungan
4. Kode etik merupakan kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari satu generasi ke generasi lainnya.
5. Kepercayaan merupakan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan dianggap tidak benar.
6. Asumsi adalah dugaan yang dianggap benar dan diterima sebagai dasar berfikir dan bertindak
7. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu.
8. Etos kerja merupakan ide yang menekankan individualisme atau independensi dan pengaruh positif kerja terhadap individu.
9. Bahasa dan metafora merupakan kata atau frasa yang digunakan untuk melukiskan suatu objek.

10. Cerita dan mite adalah suatu narasi yang menceritakan rentetan kejadian yang diambil dari sejarah perkembangan organisasi.
11. Seremonial, ritual dan upacara merupakan perayaan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya mengingat dan memperkuat nilai-nilai budaya organisasi.
12. Simbol adalah kata-kata, objek, kondisi, perbuatan atau karakteristik orang secara signifikan mempunyai perbedaan dan makna bagi individu atau kelompok dalam organisasi.
13. Sejarah merupakan serentetan peristiwa yang dialami organisasi sejak awal berdiri hingga masa sekarang.

Elemen-elemen budaya organisasi menurut para ahli yang dikutip dalam Sobirin (2019:152) seperti terlihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Dimensi Budaya Organisasi

Sumber	Elemen				
Jocano (1990)	Idealistik			<i>Behavioral</i>	
Davis (1984)				<i>Guiding belief</i>	
Hofstede (1990)				Nilai-nilai organisasi	
Schein (1985)	Asumsi dasar			Praktik-praktik manajemen	
Rousseau (1990)				Artefak	
Consulting (1996)				Nilai-nilai organisasi	
				Norma Perilaku	
				Perilaku organisasi	
				Artefak	

Luthans (1998) dalam Sopiah (2019:320) menyebutkan sejumlah karakteristik tentang dimensi budaya organisasi yaitu:

1. Aturan-aturan perilaku adalah cara-cara yang membuat sesuatu dipandang baik dan buruk.
2. Norma adalah standar perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu. Norma terdiri dari norma sosial, norma agama, norma hukum, norma adat, norma susila dan lainnya
3. Nilai-nilai dominan adalah nilai yang diutamakan dalam setiap pekerjaan seperti kualitas produk.
4. Filosofi adalah keyakinan yang dipercayai dalam kehidupan, seperti konsumen adalah raja.
5. Peraturan-peraturan aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi untuk bertindak dan akan mendapat sanksi-sanksi jika ada pelanggaran.
6. Iklim organisasi adalah cara pandang atau seluruh perasaan terhadap hal-hal fisik maupun non fisik dalam lingkungan organisasi.

2.1.2.3 Manfaat Budaya Organisasi

Organisasi dengan budaya yang kuat dan positif akan memungkinkan orang merasa termotivasi untuk berkembang, belajar untuk memperbaiki diri. Jika orang bekerja dalam organisasi yang dikelola dengan baik dan budaya yang baik akan mempunyai motivasi dan kepuasan lebih tinggi. (Wibowo, 2015:383).

Fungsi budaya organisasi menurut Robbins dan Timothy (2017: 248) adalah sebagai berikut:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota- anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar- standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Lebih lanjut Kreithner dan Kinichi (2014:83) menjelaskan ada empat fungsi dari budaya organisasi adalah:

1. Memberikan identitas organisasi kepada karyawan
2. Memudahkan komitmen kolektif
3. Memperomosisikan stabilitas sistem sosial, stabilitas sistem sosial mencerminkan taraf dimana lingkungan kerja dirasakan positif.
4. Mendukung dan mengatasi konflik serta perubahan diatur dengan efektif

Menurut Sutrisno (2017:27), beberapa manfaat budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Membatasi peran yang membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.

2. Menimbulkan rasa memiliki sebagai identitas para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil

2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Wirawan (2015) dalam Arina dan Olivia (2021) adalah: pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, kepercayaan, berorientasi kepada semua kepentingan anggota, agresif dalam bekerja dan mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Dimensi dan indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Edison (2016: 131): dalam Atikah (2020)

1. Kesadaran diri meliputi: Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya, Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya. Serta Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada.
2. Keagresifan Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis yang meliputi: Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan. Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.
3. Kepribadian Anggota meliputi: Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat pertemuan. Anggota kelompok saling membantu. Dan Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.
4. Performa Anggota meliputi: Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna. Dan Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien.
5. Orientasi tim meliputi: Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan. Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik

Berikut adalah indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2016:55) adalah sebagai berikut

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.

4. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
6. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.
7. Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo

Menurut Tika (2014: 10) budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik yang akan menjadi Indikasi dari budaya internal dalam sebuah organisasi antara lain sebagai berikut :

- 1) Inisiatif individu yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.
- 2) Toleransi terhadap tindakan beresiko yaitu sejauh mana pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Tindakan yang beresiko yang dimaksudkan adalah segala akibat yang timbul dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh pegawai.
- 3) Pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi dan misi.
- 4) Integrasi yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
- 5) Dukungan manajemen yaitu sejauh mana para pimpinan organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa adanya upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.
- 6) Kontrol yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.
- 7) Sistem imbalan yaitu sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
- 8) Toleransi terhadap konflik yaitu sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka guna memajukan organisasi, dan bagaimana pula tanggapan organisasi terhadap konflik tersebut.
- 9) Pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan baik.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya (Luthans (1996) dalam Atikah, (2020)

Kepuasan kerja menurut Mahardika dan Made (2019) merupakan respon individu terhadap pengalamannya dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terkait dengan pekerjaan karyawan. Menurut Rivai (2018:856) kepuasan kerja adalah :

merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Setiawan dan Solimun (2011) dalam Rokhmah (2017) mengemukakan kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang penting melalui hasil kerjanya. Handoko dalam Sutrisno (2017: 75) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosional seorang karyawan dalam memandang pekerjaan mereka, baik keadaan yang menyenangkan ataupun keadaan yang tidak menyenangkan.

Sementara Siagian (2018:34) menjelaskan “kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif, tentang

pekerjaannya”. Menurut Triatna (2015:110) kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaan, apakah ia menyenangkan pekerjaan tersebut atau tidak.

Triatna (2015:110) menjelaskan kepuasan kerja adalah ”menurut Robbins, kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sementara menurut Gibson kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka.

Kemudian Kreitner dan Kinichi (2014:271) menjelaskan kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, tetapi sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan; ataupun reaksi afektif terhadap pekerjaan baik bentuk pekerjaan, lingkungan kerja maupun terhadap sikap dari perilaku kerja. Seseorang bisa saja merasa puas dengan tugas-tugasnya namun tidak puas dengan lingkungan kerja.

2.1.3.2 Faktor Penyebab Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, baik yang berasal dari internal perusahaan, eksternal maupun dari dalam diri *karyawan*. Menurut Rivai (2018:860) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat beragam jumlahnya seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:271) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja seorang *karyawan* yaitu :

1. Pemenuhan kebutuhan. Kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik dari sebuah pekerjaan yang memungkinkan seorang individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan, menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.
3. Pencapaian nilai. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan. Disini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukkan pekerjaan lainnya.
5. Komponen Genetik. Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya tidak puas. Model ini didasarkan pada bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Kemudian Triatna (2015:110) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah

1. Pemenuhan kebutuhan.
Kepuasan kerja ditentukan oleh karakteristik pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan
Kepuasan kerja ditentukan oleh usaha pemenuhan harapan yang tidak selamanya tidak dapat dipenuhi oleh organisasi.
3. Pencapaian nilai
Kepuasan ditentukan oleh hasil yang dapat dirasakan dalam pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan
Kepuasan ditentukan oleh bagaimana persepsi keadilan yang dirasakan individu dalam bekerja.
5. Komponen genetik
Kepuasan kerja ditentukan oleh faktor individu.

Menurut Wibowo (2017:504-505) terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja menurut yaitu :

1. *Need fulfillment* (Pemenuhan kebutuhan) Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. *Discrepancies* (Perbedaan) Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang

diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.

3. *Value attainment* (pencapaian nilai) Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan adalah hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. *Equity* (keadilan) Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan memiliki model fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukkan pekerjaan lainnya.
5. *Dispositional / genetic components* (komponen genetik) Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat di ukur dari berbagai dimensi. Menurut Rivai (2018:860). adalah: (a) isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan (b) supervisi (c) organisasi dan manajemen (d) kesempatan untuk maju (e) gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif (f) rekan kerja (g) kondisi pekerjaan.

Menurut *Job Description Indeks* (JDI) juga dikutip dalam Menurut Rivai (2018:860) menjelaskan faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah (1) bekerja pada tempat yang tepat (2) pembayaran yang sesuai (3) organisasi dan manajemen (4) supervisi pada pekerjaan yang tepat (5) orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat. Salah satu cara menentukan seorang *karyawan* puas dalam bekerja adalah dengan membandingkan pekerjaan mereka dengan beberapa pekerjaan ideal.

Putra dan I Wayan (2017) mengungkapkan bahwa terdapat lima komponen kepuasan kerja, yaitu

- (1) Pembayaran (Pay). Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi,

- (2) Pekerjaan (Job). Pekerjaan yang diberikan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk pembelajaran bagi karyawan serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan.
- (3) Kesempatan promosi (Promotion opportunities).
Adanya kesempatan bagi karyawan untuk maju dan berkembang dalam organisasi, misalnya: kesempatan untuk mendapatkan promosi, penghargaan,
- (4) Atasan (Supervisor). Kemampuan atasan untuk menunjukkan minat dan perhatian tentang karyawan, memberikan bantuan teknis, serta peran atasan dalam memperlakukan karyawan mempengaruhi perilaku karyawan dalam pekerjaannya sehari-hari
- (5) Rekan kerja (Co-workers). Sejauh mana rekan kerja pandai secara teknis, bersahabat, dan saling mendukung dalam lingkungan kerja

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pemikiran individu dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya (Tania dan Sutanto, 2013 dalam Mahardika dan Made, 2019). Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota (Robbins dan Judge, 2017: 6).

Porter et.al dalam Pengabean (2016:135) menjelaskan komitmen karyawan adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Menurut Ringgio dalam Kaswan (2017: 188) mengemukakan bahwa komitmen organisasi

adalah semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana mereka bekerja termasuk pada pekerjaan mereka. Sebagian sikap, komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai: keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Becker dalam Pengabean (2016:135) menjelaskan komitmen karyawan adalah sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena

menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja). Kemudian Kreitner dan Kinicki, (2014:274) menjelaskan komitmen karyawan adalah:

Komitmen karyawan 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.

Putra dan I Wayan (2017) mengemukakan bahwa komitmen didefinisikan sebagai “kekuatan identifikasi individu yang berada dalam sebuah organisasi. Jika seseorang memiliki komitmen untuk organisasi, ia akan memiliki identifikasi yang kuat dengan organisasi, memiliki nilai-nilai keanggotaan, setuju dengan tujuan dan sistem nilai, kemungkinan akan tetap di dalamnya, dan akhirnya, siap untuk bekerja keras demi organisasinya”.

Wibowo (2018: 371) menjelaskan “komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi”. Menurut George dan Jones (2006) dalam Darmawan dan I Gs (2018) mengatakan komitmen organisasional adalah:

“the collection of feelings and beliefs that people have about their organization a whole (kumpulan dari perasaan dan keyakinan bahwa orang-orang tersebut memiliki organisasi secara keseluruhan)”. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan melakukan tugas yang tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi juga melakukan pekerjaan yang lainnya, dimana jika ada karyawan yang tidak mampu mengerjakan suatu pekerjaan, maka karyawan yang berkomitmen ini cenderung akan membantu rekannya demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh organisasi tanpa membandingkan kemampuannya dengan karyawan lain.

2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan dipengaruhi oleh berbagai factor baik yang berasal dari lingkungan maupun dari dalam diri karyawan. Minner dalam Sopiah (2019:163) mengidentifikasi ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan yaitu

1. Faktor personal misalnya usia, kelamin, pendidikan, pengalaman dan ciri kepribadian
2. Karakteristik pekerjaan seperti tantangan dalam jabatan, konflik, tingkat kesulitan dalam bekerja, lingkup pekerjaan
3. Karakteristik struktur seperti besar kecilnya struktur organisasi, bentuk organisasi, pengendalian, adanya bagian serikat buruh dan pengendalian yang dilakukan organisasi.
4. Pengalaman kerja

Kemudian Stum dalam Sopiah (2019:164) menguraikan ada lima faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu

1. Budaya keterbukaan
2. Kepuasan kerja
3. Kesempatan personel
4. Arah organisasi dan
5. Penghargaan.

Young *et.al* dalam Sopiah (2019:164) juga mengemukakan ada 8 (delapan) faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu

1. Kepuasan terhadap promosi
2. Karakteristik pekerjaan
3. Komunikasi
4. Kepuasan terhadap pimpinan
5. Pertukaran ekstrinsik
6. Pertukaran intrinsik
7. Imbalan ekstrinsik dan
8. Imbalan intrinsik.

2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Kemudian Allen dan Meyer dalam Pengabean (2016:135) mendefinisikan komitmen karyawan terhadap organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective comitment*). Komitmen ini menunjukkan tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*). Komitmen ini merupakan suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen ini merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psychological terikat untuk menjadi karyawan dan sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, affeksi, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan lain-lain.

Indikator yang sama dikemukakan oleh Putra dan I Wayan (2017), dimana indikator komitmen organisasi terdiri dari:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*). Komitmen afektif adalah keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi.
- 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen karyawan yang didasarkan pada pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi atau kerugian yang akan diperoleh karyawan jika tidak melanjutkan pekerjaannya dalam organisasi.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen normatif merupakan komitmen karyawan terhadap organisasinya karena kewajibannya untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis, atau dengan kata lain keyakinan yang dimiliki karyawan tentang tanggung jawabnya terhadap organisasi.

Dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi Kaswan (2017:195) terdiri dari:

1. Keinginan emosional karyawan yang kuat untuk menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang ada untuk mewujudkan tujuan dan
2. Keinginannya untuk tetap di organisasi.
3. Komitmen yang berdasar pada keinginan tetap memiliki fasilitas
4. Komitmen yang berdasar pada keinginan tetap memiliki gaji.
5. Tanggung jawab moral terhadap pekerjaan
6. Tanggung jawab moral karyawan untuk tetap bertahan di organisasi.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian Darmawan dan I Gst (2018) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Karyawan. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa komitmen organisasional, kepuasan kerja dan budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Penelitian Rokhmah (2017) pengaruh Budaya organisasi , kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada

karyawan Sampoerna. Hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan.

Putra I dan I Wayan (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizationan Citizenship Behavior Di Green Garden Hotel Bali. Hasil penelitian menjelaskan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior baik secara parsial maupun simultan.

Darmawan dan I Gst (2018) Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Karyawan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Sengkey et al (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Hasil menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB sedangkan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap OCB.

Peneitian Atikah (2020) dengan judul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organization Citizenship Behaviour (OCB) Di PT. Ching Luh Indonesia. Hasil penelitian menjelaskan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB)

Hasil penelitian sebelumnya serta perbedaan dan persamaannya dapat dilihat pada

Tabel 2.1

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Judul dan Nama peneliti	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Karyawan (Darmawan dan I Gst, 2018)	Regresi linier berganda	komitmen organisasional, kepuasan kerja dan budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB	Variable bebas budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi Variabel terikat OCB Model analisis regresi linier	Tempat penelitian Populasi dan sampel penelitian.
2	Pengaruh Budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan sampoerna. Rokhmah (2017)	Rregresi linier berganda	budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan.	Variable bebas budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi Variabel terikat OCB Model analisis regresi linier	Tempat penelitian Populasi dan sampel penelitian.
3	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizationan Citizenship Behavior Di Green Garden Hotel Bali (Putra1 I dan I Wayan (2017)	Rregresi linier berganda	pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB baik secara parsial maupun simultan	Variable bebas kepuasan kerja dan komitmen organisasi Variabel terikat OCB Model analisis regresi linier	Tempat penelitian Populasi dan sampel penelitian.

No	Judul dan Nama peneliti	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
4	Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasional Terhadap Organizational Citizenship	Regresi linier berganda	Komitmen organisasional, kepuasan kerja dan budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB	Variable bebas, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi	Tempat penelitian Populasi dan sampel penelitian.

	Behaviour Karyawan (Darmawan dan I Gst (2018)			Variabel terikat OCB Model analisis regresi linier	
5	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara (Sengkey et al (2018).	Regresi linier berganda	kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap OCB sedangkan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap OCB.	Variable bebas, kepuasan kerja dan komitmen organisasi Variabel terikat OCB Model analisis regresi linier	Tempat penelitian Populasi dan sampel penelitian.
6	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organization Citizenship Behaviour (OCB) Di PT. Ching Luh Indonesia (Atikah, 2020)	Regresi linier berganda	komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap OCB	Variable bebas budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi Variabel terikat OCB Model analisis regresi linier	Tempat penelitian Populasi dan sampel penelitian.

2.3 Hubungan antar Variabel Independen dan Dependen

2.3.1 Hubungan Budaya Organisasi dengan OCB

Budaya organisasi mampu memberikan dampak positif bagi OCB disuatu perusahaan. Semakin positif karyawan dalam menilai budaya organisasi dan semakin terlibat ia dalam organisasi yang ada di instansinya, maka kecenderungan organizational citizenship behavior (OCB) akan meningkat pula (Oemar (2013) Mahardika dalam dan Made, 2019). Budaya organisasional dapat mengarahkan perilaku karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas, serta perilaku extra role seperti: membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan extra, 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 waktu ditempat kerja (Darmawan dan I Gs, 2018). Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB)(Darmawan dan I Gst, 2018) dan Atikah (2020).

2.3.2 Hubungan Kepuasan Kerja dengan OCB

Kepuasan kerja menjadi suatu penentu utama dari OCB. Pekerja yang puas seharusnya akan kelihatan berbicara positif mengenai organisasinya, membantu rekan kerjanya dan melebihi ekpetasi normal dalam pekerjaannya yang mungkin karena mereka ingin membalas pengalaman positifnya. Kepuasan kerja berkorelasi dengan OCB dilihat dari orang-orang yang puas dengan pekerjaannya lebih mungkin terlibat dalam OCB (Robbins dan Judge, 2017:53). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas akan lebih dapat berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan jauh melebihi harapan normal dari pekerjaan mereka (Dewi dan I Gusti, 2016).

Kepuasan kerja merupakan determinan penting yang mendorong seseorang memperlihatkan perilaku organizational citizenship behavior (OCB), disebabkan individu-individu yang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, akan cenderung memaknai pekerjaan dan tugas-tugas yang ia laksanakan dengan penuh tanggungjawab dan dedikasi (Mahardika dan Made (2019). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB)(Darmawan dan I Gst, 2018) dan Atikah (2020).

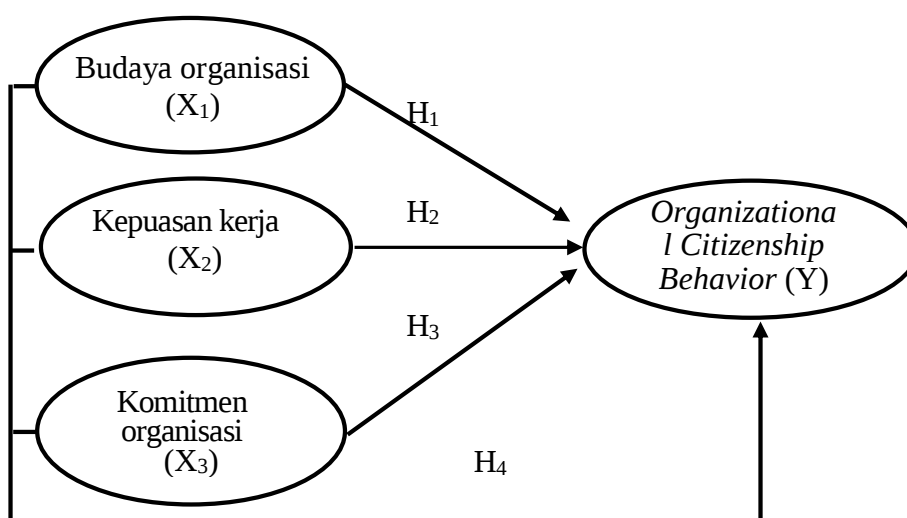
2.3.3 Hubungan Komitmen Organisasi dengan OCB

Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra (extra effort) (Organ, 2003:2-3 dalam Mahardika dan Made (2019). Komitmen karyawan yang besar akan lebih sering berbicara secara positif tentang perusahaannya, membantu individu lain dan jauh melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka, selain itu karyawan melakukan pekerjaan dilandasi keinginan sendiri atau tanpa paksaan (Devi dan Adnyani, 2015). Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB)(Darmawan dan I Gst, 2018) dan Atikah (2020).

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka dapat dirumsukan kerangka konsep penelitian adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Berdasarkan penelitian sebelumnya (Darmawan dan I Gst, 2018) dan dikembangkan oleh peneliti (2022)

2.4. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan landasan teoritis maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

H₁: Diduga bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh .

H₂: Diduga bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh .

H₃: Diduga bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh .

H₄: Diduga bahwa variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh .

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh yang berlokasi di jalan Jl. Seunebok, Johan Pahlawan, Meulaboh. Objek penelitian adalah budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan OCB.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan yang akan diteliti, maka penelitian ini termasuk penelitian korelasional, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi , kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB. Menurut Arikunto (2013:247-248) Penelitian korelasional (*Correlational Studies*) merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variable bebas dan variable terikat tersebut. Adapun variabel penelitian ini adalah variabel bebas berupa budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sementara variabel terikat berupa OCB.

3.1.3 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data adalah studi *cross-sectional*. Studi *cross-sectional* adalah sebuah studi dapat dilakukan dengan data hanya sekali dikumpulkan (Sekaran, 2016:177-178). Penelitian ini dilakukan mulai Bulan Agustus 2022 sampai selesai. Horizon waktu penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Agustus 2022				September 2022				Oktober 2022				November 2022			
		M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4
1	Survei Awal																
2	Penyusunan proposal																
3	Pemeriksaan dan revisi proposal																
4	Seminar proposal																
5	Penelitian dan penyusunan skripsi																
6	Pemeriksaan dan revisi skripsi																

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya (Sekaran, 2016:173). Pernyataan masalah dilakukan dapat berfokus pada kelompok karyawan. Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh .

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh yang berjumlah sebanyak 60 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi tersebut dijadikan sebagai sampel. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2013:134) yang mengatakan bahwa jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Studi atau Penelitiannya disebut studi populasi atau studi sensus (Arikunto. 2013 :135).

Dengan demikian teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Non Probability. Menurut Sugiyono (2012 : 61) Non Probability sampling adalah teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik Non Probability Sampling yang dipilih yaitu dengan Sampling Jenuh (sensus) menurut Menurut Sugiyono (2012:

61-63) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel sampel istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara membagikan lembar pertanyaan (kuesioner) yang telah dipersiapkan kepada karyawan (responden). Kuesioner yang digunakan tertutup yaitu pengisian jawaban yang sesuai dalam kategori yang telah dirancang. Kuesioner terdiri dari lima bagian dan masing-masing bagian memuat sejumlah item pertanyaan.

Untuk mengkonversi data kualitatif ke data kuantitatif digunakan Skala Likert. Skala Likert dapat digunakan untuk mengukur item-item pernyataan yang bersifat positif maupun negatif terhadap masalah yang diteliti (Sekaran, 2016) Alternatif penilaian dalam pengukuran untuk item-item yang bersifat positif adalah dari jawaban responden mulai dari jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju dengan nilai kategori 1-5. Nilai kategori dapat dilihat pada Tabel : 3.2

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

3.4 Teknik Analisis Data

Untuk memprediksi pengaruh budaya organisasi, kepuasan dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maka dilakukan dianalisis regresi linier berganda melalui bantuan perangkat SPSS dengan formulsi:

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

Keterangan :

Y = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

X_1 = Budaya organisasi

X_2 = Kepuasan kerja

X_3 = Komitmen organisasi

a = Konstanta

b_1, b_3 = Parameter Regresi

e = Error Term

3.5. Operasional Variabel

Penelitian ini melibatkan empat variabel di antaranya dua variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) serta satu variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y). Karakteristik variabel yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 3.3

Tabel 3.3
Definisi dan Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Ukuran	Item Pertanyaan
1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	atau perilaku-perilaku <i>extra-role</i> yaitu perilaku karyawan yang melampaui deskripsi pekerjaannya sangat diharapkan oleh organisasi karena perilaku <i>extra-role</i> di antara karyawan dapat mempengaruhi peningkatan efektivitas perusahaan (Atikah, 2020).	▪ <i>Altruism</i>, ▪ <i>Courtesy</i> ▪ <i>Sportsmanship</i> ▪ <i>Civic virtue</i> ▪ <i>Conscientiousness</i> (Atikah, 2020).	Interval	1–5	A1-A5
2	Budaya organisasi (X_1)	adalah nilai, prinsip, tradisi dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Organisasi adalah suatu kebiasaan dalam sebuah organisasi yang dapat membentuk perilaku	▪ Inovasi dan pengambilan resiko ▪ Perhatian ke hal yang rinci atau detail ▪ Orientasi hasil ▪ Orientasi orang ▪ Orientasi tim ▪ Keagresifan	Interval	1–5	B1–B6

		seseorang menjadi lebih baik (Robbins dan Coulter, 2016:55).	▪ Kemantapan/stabilitas			
3	Kepuasan (X ₂)	merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2018:856).	▪ Isi pekerjaan ▪ Supervisi ▪ Organisasi dan manajemen ▪ Kesempatan untuk maju ▪ Insentif ▪ Rekan kerja ▪ Kondisi kerja (Rivai, 2018:860).	Interval	1–5	C1–C7
4	Komitmen organisasi (X ₂₃)	kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam organisasi serta kecenderungan karyawan untuk terikat dalam gari kegiatan yang konsisten (Pengabea, 2016:135)	• Komitmen afektif • Komitmen berkelanjutan • Komitmen normative (Pengabea, 2016:140)	Interval	1–5	D1–D3

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

3.6.1.1 Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kebenaran suatu instrumen/kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefisient of Corelation* dengan bantuan program SPSS pada tingkat signifikansi 5%. Secara manual kemudian nilai korelasi hitung dibandingkan dengan nilai kritis korelasi tabel *Product Moment*. Instrumen dikatakan valid jika nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel atau nilai signifikansi berada di bawah 5%.

3.6.1.2 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Untuk menguji keandalan alat ukur dalam penelitian ini penulis menggunakan uji reliabilitas internal, dengan cara menganalisis data dari satu kali pengketesan saja. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen. Metode reliabilitas yang digunakan adalah *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS. Alat ukur yang bagus harus :

1. Dapat diandalkan
2. Hasil pengukurannya bisa diramalkan
3. Dapat menunjukkan tingkat ketepatan

Menurut Nunally koefisien minimum yang dapat diterima adalah jika nilai di atas 0,5. Sedangkan menurut Maholtra (2013:310) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai di atas 0,6.

3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS. Menurut Singgih Santoso (2012:293) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance), yaitu:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi 85 kolerasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinierita. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diuang kembali (Singgih Santoso, 2010:234). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Gujarati, 2012:432).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Gujarati (2012:406) untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (error). Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjutnya meeresikan nilai absolute residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_{o1} = Budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh

H_{a1} = Budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh

1. Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o2} = Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh

- Ha₂ = Budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh
- Ho₃ = Kepuasan tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh
- Ha₃ = Kepuasan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh
- Ho₃ = Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh
- Ha₃ = Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat

Jasa kelistrikan di Indonesia sudah dimulai sejak akhir abad ke-19 pada saat pemerintah Belanda mendirikan pembangkit tenaga listrik. Setelah kemerdekaan Indonesia, tanggal 17 Agustus 1945 jasa kelistrikan mulai dikelola di bawah Jawatan Listrik dan Gas. Pada tanggal 1 Januari 1965, Jawatan Listrik dan Gas dileburkan sebagai Perusahaan Listrik Negara (PLN). Di bawah pengelolaan perusahaan Listrik Negara, kebijakan distribusi kelistrikan di Indonesia semakin menjangkau pemasokan listrik ke seluruh pelosok di wilayah di Indonesia. Kegiatan ini diwujudkan dengan dikembangkannya kantor wilayah diseluruh provinsi dengan dukungan Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) dan Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) yang tersebar hampir diseluruh daerah Kabupaten.

Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) Meulaboh adalah salah satu ULTG yang dikembangkan oleh PT. PLN Persero melalui kantor Wilayah Aceh di Provinsi Aceh. ULTG memiliki fungsi utama sebagai pengoperasian dan pemeliharaan rutin transmisi dan gardu induk di wilayah Meulaboh dan sekitarnya secara efisien sesuai standar yang ditetapkan untuk menghasilkan mutu dan keandalan pasokan tenaga listrik. Sebagai pelaksana, ULTG juga bertugas untuk melakukan pemeliharaan asset baik berupa pemeliharaan *time based maintenance*, *condition based maintenance*, maupun *emergency maintenance*.

4.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) Meulaboh adalah rangkaian yang menunjukkan aktivitas kerja sama dalam mencapai

tujuan PT. PLN sesuai dengan fungsi, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Struktur organisasi tersebut berbentuk garis dan staf dengan seorang Manajer ULTG yang langsung secara vertikal membawahi 4 (empat) bagian kerja yaitu SPV HAR PMO, SPV HAR GI, SPV HAR RING dan PK3L. Masing-masing bagian kerja di pimpin oleh seorang Supervisor dan membawahi sejumlah staf, kecuali untuk PK3L tidak memiliki staf.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah keadaan atau ciri-ciri karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh. Karyawan ini dipilih secara sensus di seluruh Bidang/ Bagian Kerja. Mereka memiliki usia kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang berbeda. Karakteristik tersebut akan ikut mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja serta dalam memberi tanggapan-tanggapannya. Karakteristik karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden/ Karyawan Pada PT. PLN (Persero)
ULTG Meulaboh

Karakteistik		Frekuensi (n)	Persentase (%)
Umur	26-30 tahun	2	3,3
	31-35 tahun	15	25,0
	36-40 tahun	21	35,0
	41-45 tahun	18	30,0
	46-50 Tahun	4	6,7
	Total	60	100,0
Jenis Kelamin	Laki-laki	60	100,0
	Perempuan	0	00,0
	Total	60	100,0
Pendidikan	SLTA	16	26,7
	DIII	15	25,0
	SI	29	48,3
	Total	60	100,0

Karakteristik		Frekuensi (n)	Persentase (%)
Pengalaman kerja	<10 tahun	2	3,3
	11-15 tahun	31	51,7
	16-20 tahun	23	38,3
	>20 tahun	4	6,7
	Total	60	100,0

Sumber :Data Primer (diolah), 2022

Dari hasil pendataan terhadap 60 karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh, seperti yang diperlihatkan dalam Tabel 4.1, dapat dijelaskan bahwa sebahagian besar atau 35,0% berumur antara 36-40 tahun. Ada 6,7% dari jumlah karyawan dengan umur antara 46-50 tahun dan 3,3% dari jumlah karyawan yang terdata dan bekerja pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh berumur lebih muda yaitu antara 26-30 tahun. Selebihnya 25,0% dan 30,0 % dari jumlah karyawan yang terdata berumur antara 31-35 tahun dan antara 41-45 tahun.

Karyawan yang bekerja dan terdata pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh seluruhnya atau 100% berjenis kelamin laki-laki, tidak ada karyawan dengan jenis kelamin perempuan yang bekerja pada ULTG ini. Dilihat dari tingkat pendidikan, sebahagian besar atau 48,3% dari jumlah karyawan yang terdata dan bekerja pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh dengan latar belakang pendidikan S1. Ada 26,7% dari jumlah karyawan yang terdata dengan tingkat pendidikan SLTA. Selebihnya 25,0% dari jumlah karyawan yang terdata dengan tingkat pendidikan DIII.

Dilihat dari tingkat pengalaman kerja, sebahagian besar atau 51,7% dari jumlah karyawan yang terdata dan bekerja pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh telah bekerja selama antara 1-10 tahun. Ada 6,7% dari jumlah karyawan yang terdata dan bekerja pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh dengan pengalaman kerja kurang dari 10 tahun dan antara 16-20 tahun.

4.3 Deskriptif Variabel Penelitian

4.3.1 Variabel Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Tabel 4.2
Gambaran Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB)
Pada Karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh

No	Perilaku OCB	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Karyawan sering meluangkan waktu untuk membantu meringankan pekerjaan karyawan lainnya disaat adanya tugas yang berlebihan atau karena ketidak hadiran.	0	0,0	0	0.0	28	46.7	32	53.3	0	0.0	3,533
2	Karyawan sering memberi perhatian dan ide-ide kepada karyawan lainnya berkenaan dengan masalah-masalah pekerjaan seperti pekerjaan-pekerjaan yang harus diutamakan, kesalahan prosedur kerja serta perbaikan tugas karena adanya kesalahan	0	0,0	0	0.0	23	38.3	37	61.7	0	0.0	3,617
3	Karyawan selalu menerima kritikan terhadap pekerjaan dengan lapang dada dari pihak lainnya atau pimpinan jika ada tugas-tugas yang tidak sesuai dengan harapan mereka dan karyawan akan siap memperbaikinya.	0	0,0	0	0.0	25	41.7	35	58.3	0	0.0	3.583
4	Karyawan sering menahan emosi, tidak mengeluh serta tidak memperbesar masalah jika adanya kesalahan-kesalahan dari pihak perusahaan yang membuat beban pada pekerjaan karyawan.	0	0,0	4	6.7	23	38.3	23	38.3	10	16.7	3.650
5	Karyawan selalu memiliki hasrat untuk melakukan tugas-tugas dengan lebih baik, lebih efisien dan efektif agar unit kerja tempat karyawan bekerja lebih maju.	0	0,0	2	3.3	27	45.0	27	45.0	4	6.7	3.550
	Rata-rata											3,587

Sumber : Data Primer (diolah), 2022

Tabel 4.2 atas menjelaskan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh sudah relatif baik dengan nilai jawaban 3,587 skala likert. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah karyawan yang terdata menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang perilaku Organizational

Citizenship Behavior (OCB) tersebut. Hanya ada sebahagian kecil dari jumlah mereka yang memilih alternatif jawaban tidak setuju, kurang setuju dan sangat setuju.

Civic virtue menjadi indikator perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang terbaik pada karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh dengan nilai jawaban 3,650 skala likert. Nilai tersebut lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 4 (skor jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah karyawan yang terdata menjawab setuju jika karyawan sering menahan emosi, tidak mengeluh serta tidak memperbesar masalah jika adanya kesalahan-kesalahan dari pihak perusahaan yang membuat beban pada pekerjaan karyawan.

Sementara *altruism* menjadi indikator perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang masih rendah pada karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh dengan nilai jawaban 3,550. Nilai tersebut lebih rendah dari nilai indikator lainnya dan mendekati 3 (skor untuk pilihan jawaban kurang setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah karyawan yang terdata menjawab kurang setuju jika karyawan selalu memiliki hasrat untuk melakukan tugas-tugas dengan lebih baik, lebih efisien dan efektif agar unit kerja tempat karyawan bekerja lebih maju.

4.3.2 Variabel Budaya Organisasi

Tabel 4.3
Gambaran Budaya Organisasi Pada PT. PLN (Persero)
ULTG Meulaboh

No	Budaya organisasi	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Karyawan selalu dituntut untuk menghasilkan cara-cara yang baru dalam bekerja dan mmapun menanggung resiko atas hal-hal tersebut.	0	0,0	0	0,0	22	36,7	27	45,0	11	18,3	3.817
2	Karyawan sellau dintutut untuk mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail terhadap perusahaan.	0	0,0	0	0,0	14	23,3	29	48,3	17	28,3	4.050

No	Budaya organisasi	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
3	Pimpinan selalu mengharapkan agar target-target yang ditetapkan dapat tercapai tanpa memperdulikan bagaimana cara karyawan bekerja.	0	0,0	0	0.0	22	36.7	27	45.0	11	18.3	3.817
4	Manajemen telah membuat keputusan yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat.	0	0,0	0	0.0	22	36.7	24	40.0	14	23.3	3.867
5	Manajemen telah membentuk Timm kerja yang solid yang dapat mendukung kemampuan kerja personal yang masih terbatas secara sendiri-sendiri.	0	0,0	0	0.0	22	36.7	27	45.0	11	18.3	3.817
6	Manajemen mendorong karyawan bekerja secara agresif dengan insentif kerja yang sangat besar.	0	0,0	7	11.7	25	41.7	23	38.3	5	8.3	3.433
7	Perusahaan memiliki keputusan untuk mempertahankan dan mengutamakan karyawan lama tanpa harus menggantikan dengan kontrak kerja baru	0	0,0	3	5.0	46	76.7	11	18.3		0.0	3.133
Rata-rata												3,705

Sumber : Data Primer (diolah), 2022

Tabel 4.3 menjelaskan nilai-nilai budaya organisasi pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh sudah relatif baik dengan nilai jawaban rata-rata 3,705 likert. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah karyawan yang terdata pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang budaya organisasi tersebut. Walaupun ada dari mereka yang memilih alternatif pilihan jawaban sangat setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju itu hanya sebahagian kecil.

Perhatian pada hal-hal yang rinci atau detail menjadi nilai budaya yang sangat dominan berlangsung dalam organisasi PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh dengan nilai jawaban 4,050 likert. Nilai tersebut lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 4 (skor untuk pilihan setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh yang terdata menjawab setuju jika karyawan selalu duntut untuk mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail terhadap perusahaan.

Sementara kemantapan/ stabilitas, menjadi indikator nilai budaya organisasi yang masih kurang dominan berlangsung pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh dengan nilai jawaban 3,133. Nilai tersebut lebih rendah dari nilai indikator lainnya dan mendekati 3 (skor untuk pilihan kurang setuju). Kondisi ini menandakan sebagian besar dari jumlah karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh yang terdata menjawab kurang setuju jika perusahaan memiliki keputusan untuk mempertahankan dan mengutamakan karyawan lama tanpa harus menggantikan dengan kontrak kerja baru.

4.3.3 Variabel Kepuasan kerja

Tabel 4.4
Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan
Hewan dan Peternakan Aceh

No	Kepuasan kerja	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Tugas-tugas yang anda kerjakan dapat anda selesaikan dengan menyenangkan dengan keahlian, pendidikan dan pengalaman yang ada.	0	0,0	0	0,0	23	39,0	28	47,5	8	13,6	3,747
2.	Pengawasan dan penerapan prosedur kerja tidak membuat anda tertekan dalam bekerja.	0	0,0	3	5,0	21	35,0	36	60,0	3	5,0	3.550
3.	Kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh Perusahaan selalu sesuai dengan harapan sehingga dapat menenangkan batin.	0	0,0	3	5,0	12	20,0	45	75,0	3	5,0	3.700
4.	Promosi dan kenaikan pangkat memberi peluang untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi dan kemajuan sehingga akan memberi rasa senang dalam bekerja.	0	0,0	0	0,0	16	26,7	44	73,3	0	0,0	3.733
5.	Bekerja lebih dari standar waktu yang ditetapkan selalu diimbangi dengan penerimaan insentif tambahan sehingga adanya perasaan yang adil yang karyawan rasakan.	0	0,0	0	0,0	16	26,7	44	73,3	0	0,0	3.733

No	Kepuasan kerja	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
6.	Rekan kerja adalah orang-orang yang ramah dan penuh perhatian sehingga	0	0,0	1	1,7	34	56,7	25	41,7	1	1,7	3.400

	selalu meningkatkan kesenangan karyawan dalam bekerja.											
7.	Lingkungan kerja yang Karyawan rasakan saat ini tidak membuat karyawan lelah dan tertekan dalam bekerja.	0	0,0	2	3.3	27	45.0	31	51.7	2	3.3	3.483
	Rerata	3,564										

Sumber : Data Primer (diolah), 2022

Tabel 4.4 di atas menjelaskan kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh sudah relatif baik dengan nilai jawaban rata-rata 3,564 likert. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah karyawan yang terdata menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang kepuasan kerja tersebut. Kalaupun ada dari mereka yang memilih alternatif pilihan jawaban sangat setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju hanya sebahagian kecil.

Isi pekerjaan menjadi indikator kepuasan kerja terbaik yang dirasakan karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh dengan nilai jawaban 3,747 likert. Nilai tersebut lebih tinggi dari indikator lainnya dan mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah karyawan yang terdata menjawab setuju jika tugas-tugas yang anda kerjakan dapat anda selesaikan dengan menyenangkan dengan keahlian, pendidikan dan pengalaman yang ada.

Sementara supervise menjadi indikator kepuasan kerja yang masih rendah dirasakan oleh karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh dengan nilai jawaban 3,550 likert. Namun nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah karyawan yang terdata menjawab setuju jika pengawasan dan penerapan prosedur kerja tidak membuat anda tertekan dalam bekerja.

4.3.4 Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4.5
Komitmen Karyawan Terhadap PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh

No	Komitmen organisasi	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Karyawan tertarik untuk selalu mengikuti perkembangan perusahaan dan terlibat dalam berbagai kegiatan perusahaan secara aktif walaupun tidak mendapatkan tambahan insentif.	0	0,0	4	6.7	11	18.3	45	75.0	0	0.0	3.683
2.	Walaupun peluang dan kompensasi yang ditawarkan pada lapangan pekerjaan lainnya lebih menarik, saya tetap bekerja secara intensif pada perusahaan saya sekarang ini.	0	0,0	0	0.0	14	23.3	46	76.7	0	0.0	3.767
3.	Karyawan harus selalu patuh pada perintah atasan, peraturan serta prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan.	0	0,0	0	0.0	13	21.7	44	73.3	3	5.0	3.833
Rata-rata												3,761

Sumber : Data Primer (diolah), 2022

Tabel 4.5 di atas menjelaskan komitmen karyawan terhadap organisasi PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh sudah relatif baik dengan nilai jawaban rata-rata 3,761 likert. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah karyawan yang terdata menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang komitmen organisasi tersebut. Hanya sebahagian kecil dari jumlah karyawan yang memilih alternatif jawaban tidak setuju, kurang setujuan sangat setuju.

Komitmen normatif menjadi indikator komitmen karyawan yang terbaik terhadap PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh dengan nilai jawaban 3,833 likert. Nilai tersebut lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah karyawan yang terdata menjawab setuju jika Karyawan harus selalu patuh pada perintah atasan, peraturan serta prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan..

Sementara komitmen afektif menjadi indikator komitmen karyawan yang masih rendah terhadap organisasi organisasi PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh dengan nilai jawaban 3,683 likert. Nilai tersebut lebih rendah dari nilai indikator lainnya namun mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian

besar dari jumlah karyawan yang terdata menjawab setuju jika karyawan tertarik untuk selalu mengikuti perkembangan perusahaan dan terlibat dalam berbagai kegiatan perusahaan secara aktif walaupun tidak mendapatkan tambahan insentif.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat pengukur dapat mengungkapkan gejala-gejala yang sebenarnya ingin diukur. Pengukuran validitas angket ini dilakukan dengan menggunakan rumus *korelasi product moment pearson*. Formulasi tersebut dapat memperlihatkan seberapa besar ítem pertanyaan memiliki kesamaan sikap dalam membentuk sebuah variabel. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila korelasinya antara variabel bebas dan variabel terikat melebihi nilai tabel kritis taraf signifikansi 5% yaitu 0,254, artinya índikator yang digunakan memiliki kesamaan dengan apa yang diharapkan diukur dari sebuah variabel. Hasil Uji validitas dapat dilihat Tabel 4.6

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan		Koefisien Korelasi	Nilai Kritis r N = 60	Keterangan
B1	Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) aryawan	0.722	0,254	Valid
B2		0.698	0,254	Valid
B3		0.686	0,254	Valid
B4		0.830	0,254	Valid
B5		0.609	0,254	Valid
C1	Budaya organisasi	0.874	0,254	Valid
C2		0.916	0,254	Valid
C3		0.938	0,254	Valid
C4		0.896	0,254	Valid

Item Pernyataan		Koefisien Korelasi	Nilai Kritis r N = 60	Keterangan
C5		0.938	0,254	Valid
C6		0.716	0,254	Valid
C7		0.550	0,254	Valid
D1		0.809	0,254	Valid

D2	Kepuasan kerja	0.832	0,254	Valid
D3		0.883	0,254	Valid
D4		0.883	0,254	Valid
D5		0.792	0,254	Valid
D6		0.828	0,254	Valid
D7		0.686	0,254	Valid
E1	Komitmen organisasi	0.963	0,254	Valid
E2		0.946	0,254	Valid
E3		0.911	0,254	Valid

Sumber :Data Primer (diolah), 2022

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk membentuk data variabel perilakuOCB yang terbentuk dari item pertanyaan B1 sampai dengan B5, variabel budaya organisasi yang terbentuk dari item pertanyaan C1 sampai dengan C7, variabel mulai kepuasan kerja yang terbentuk dari item pertanyaan D1 sampai dengan item pertanyaan D7 dan variabel komitmen organisasi yang terbentuk dari item pertanyaan E1 sampai dengan E3 memiliki nilai korelasi $> 0,254$. Dengan demikian semua pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid dan signifikan.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah pengujian tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam suatu gejala atau kejadian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang melibatkan sejumlah item pertanyaan yang belum memenuhi kestabilan dan berpotensi timbulnya ketidakstabilan akibat ketidakakuratan perancangan pertanyaan atau responden yang terpilih untuk pengisian data tidak relevan. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan teknik *Cronbach's Alpha*, dengan jumlah sampel 60responden. Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai $\alpha > 0,60$. Hasil Uji reliabilitas dapat dilihat Tabel 4.7.

Tabel. 4.7
Hasil Uji Reliability

No	Variabel	Jumlah Indikator	Nilai Alpha	Keterangan
1	Perilaku OCB (Y)	5	0,738	Handal
2	Budaya organisasi (X1)	7	0,906	Handal

3	Kepuasan kerja (X ₂)	7	0,912	Handal
4	Komitmen organisasi (X ₃)	3	0,925	Handal

Sumber : Data Primer (diolah), 2022

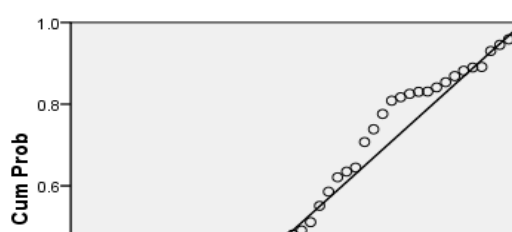
Tabel 4.7 menunjukkan hasil uji reliabilitas terhadap atribut pertanyaan yang terlibat dalam masing-masing variabel penelitian yaitu perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y) sebanyak 6 atribut pertanyaan, budaya organisasi (X₁) sebanyak 7 atribut, kepuasan kerja (X₂) sebanyak 7 atribut pertanyaan dan komitmen organisasi (X₃) sebanyak 3 atribut pertanyaan sebagaimana yang diperlihatkan Tabel 4.7 di atas diperoleh nilai alpha masing-masing sebesar 0,738, 0,906, 0,912 dan 0,925. Dengan demikian nilai-nilai dari atribut yang terlibat dalam variabel penelitian tersebut sudah memenuhi kredibilitas *Cronbach's Alpha* karena nilai alpha melebihi dari 0,60.

4.4.2 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

1) Hasil Pengujian Normalitas.

Hubungan data skala budaya organisasi (X₁), kepuasan kerja (X₂) dan komitmen organisasi (X₃) dengan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y) harus mencerminkan data skala yang bebas dari pengganggu atau residual atau tidak memiliki nilai residual yang tinggi pada sekelompok data yang diamatai. Untuk menguji apakah distribusi nilai-nilai sampel pada variabel penelitian sesuai dengan distribusi teoritis, maka digunakan uji normalitas dengan menggunakan gambar normal P –P Plot. Gambar ini menunjukkan sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis diagonal seperti terlihat pada gambar berikut:

Gambar 4.1
Grafik Uji Normalitas
Normal P-P Plot of OCB



Berdasarkan gambar normal P-P Plot di atas menunjukkan bahwa data observasi untuk perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan dengan jumlah data sebanyak 60 seluruhnya tersebar mendekati garis distribusi normal, sehingga seluruh data yang digunakan telah terdistribusi secara normal begitu juga untuk tiga variabel lainnya sebagaimana Terlampir.

2) Pengujian Multikolinieritas.

Hubungan linier tiga variabel bebas yang digunakan dalam model regresi linier dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) harus selalu sempurna atau bebas dari ketergantungan yang akan mempengaruhi nilai parameter regresi. Ketergantungan antara dua variabel bebas tersebut dapat di deteksi melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan dari analisis *collinearity diagnostics* dalam paket SPSS regresi linier. Jika VIF tersebut lebih besar dari 10,0 maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini diyakini mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas yang lainnya. Sebaliknya apabila nilai VIF lebih kecil dari 10,0 dapat diartikan tidak terdapat multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Budaya organisasi (X_1)	0,772	1,295	Non Multikolinieritas
2	Kepuasan kerja (X_2)	0,932	1,073	Non Multikolinieritas

3	Komitmen organisasi (X_3)	0,744	1,345	Non Multikolinieritas
---	-------------------------------	-------	-------	-----------------------

Sumber :Data Primer (diolah), 2022

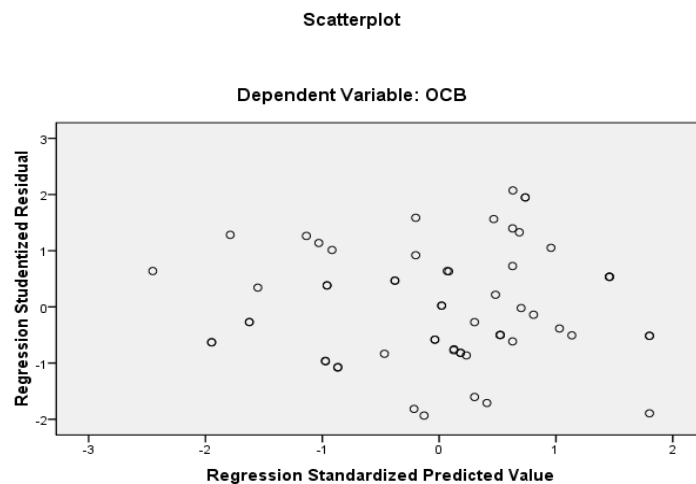
Hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 4.8 menunjukkan nilai VIF dari tiga variabel bebas yang terlibat dalam model analisis yaitu budaya organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) masing-masing $< 10,0$, sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas tersebut. Dengan demikian model regresi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini masing-masing diprediksi secara terpisah oleh kekuatan masing-masing variabel dan tidak terjadi ketergantungan secara berarti, sehingga model tersebut sudah dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan.

3) Heteroskedastisitas

Asumsi dari penggunaan data skala dalam model regresi linier berpotensi terjadinya gangguan (*disturbance*) yang di kenal dengan gangguan Homoscedastic. Homoscedastic terjadi jika data dari variabel budaya organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) mempunyai varian yang sama dengan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan (Y), sehingga menyebabkan terjadinya kesalahan prediktif.

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan metode chart (diagram scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik (point-point), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Sementara jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Output SPSS hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.2

Gambar 4.2
Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan chart diatas terlihat bahwa ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar keatas dan dibawah 0, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh Budaya organisasi, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi Terhadap Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dibuktikan dengan analisis regresi berganda (*multiple regression*). Analisis ini bertujuan untuk memprediksi sejauhmana tingkat kenaikan interval dari 3 (tiga) variabel bebas yang terlibat dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) terhadap kenaikan variabel terikat yaitu perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan (Y) pada tingkat kesalahan tertentu (*significansi*) atau dimana pengaruh antar variabel tersebut benar-benar nyata. Hasil output SPSS regresi linier berganda pengaruh variabel bebas dan terikat dapat dilihat Tabel 4.9

Tabel 4.9
Hasil Analisis Model Regresi Pengaruh budaya organisasi, Kepuasan kerja dan
Komitmen organisasi Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB)
Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0,845	0,341	
	Budaya organisasi	0,160	0,069	0,242
	Kepuasan kerja	0,351	0,072	0,466
	Komitmen organisasi	0,227	0,083	0,292

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Dari hasil out put spss pada Tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,845 + 0,160X_1 + 0,351X_2 + 0,227X_3$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan sebesar 0,845 menjelaskan jika budaya organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) tidak mengalami perubahan atau tidak dilibatkan untuk meningkatkan perilaku OCB, maka perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh secara konstan berada pada posisi 0,845 unit skala likert. Kondisi ini menandakan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh masih tergolong rendah.
2. Koefisien regresi pengaruh budaya organisasi kerja sebesar 0.160, menjelaskan setiap terjadinya kenaikan satu unit skala likert pada aturan budaya organisasi maka akan dapat meningkatkan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan sebesar 0.160 unit skala likert. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika aturan budaya organisasi dapat ditingkatkan maka perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh juga akan semakin baik. Kondisi ini disebabkan karena budaya organisasi dapat

mengarahkan perilaku karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas, serta perilaku extra role seperti: membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan extra, 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 waktu ditempat kerja (Darmawan dan I Gs, 2018).

3. Koefisien regresi pengaruh kepuasan kerja sebesar 0.351 menjelaskan setiap adanya kenaikan satu unit skala likert variabel kepuasan kerja maka akan dapat meningkatkan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh sebesar 0.351 unit skala likert. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika kepuasan kerja dapat ditingkatkan maka Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh akan semakin baik. Kondisi ini disebabkan karena tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas akan lebih dapat berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan jauh melebihi harapan normal dari pekerjaan mereka (Dewi dan I Gusti, 2016). Kepuasan kerja yang baik juga mendorong seseorang memperlihatkan perilaku organizational citizenship behavior (OCB), disebabkan individu-individu yang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, akan cenderung memaknai pekerjaan dan tugas-tugas yang ia laksanakan dengan penuh tanggungjawab dan dedikasi (Mahardika dan Made (2019).

4. Koefisien regresi pengaruh komitmen organisasi sebesar 0.227 menjelaskan setiap terjadinya kenaikan satu unit skala likert variabel komitmen organisasi maka akan dapat meningkatkan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan sebesar 0.227 unit skala likert. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika komitmen organisasi dapat ditingkatkan maka perilaku Organizational Citizenship

Behavior (OCB) karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh akan semakin baik. Kondisi ini disebabkan karena karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra (extra effort) (Mahardika dan Made (2019). Dengan komitmen karyawan yang besar karyawan juga akan lebih sering berbicara secara positif tentang perusahaannya, membantu individu lain dan jauh melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka, selain itu karyawan melakukan pekerjaan dilandasi keinginan sendiri atau tanpa paksaan (Devi dan Adnyani, 2015).

4.5.2. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pengaruh linier antara budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan selalu memiliki hubungan yang dapat di buktikan dengan koefisien korelasi berganda dan koefisien diterminansi. Koefisien ini menjelaskan keeratan hubungan keseluruhan variabel bebas secara serentak dengan variabel tak bebas. Nilai korelasi bergerak antara -1 sampai dengan +1 dan semakin mendekati nilai 1 atau sama dengan 1 maka korelasi antara variabel akan semakin kuat atau sebaliknya. Sedangkan koefisien dterminasi berganda adalah suatu koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh secara serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Kemudian dari hasil kolerasi dapat diketahui hasil korelasi diterminasi (r^2) yang menjelaskan sejauhmana kontribusi hubungan satu variabel dengan variabel lainnya. Hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat dari hasil out put SPSS pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Analisis Korelasi dan Korelasi Diterminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,732	0,535	0,510

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Koefisien korelasi R sebesar 0,732 menjelaskan terdapat hubungan yang positif antar variabel bebas (budaya organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3)) dengan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh, hubungan tersebut tergolong kuat dengan keeratan hubungan 0,732 atau 73,2%.

Koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,535 menjelaskan, peran variabel budaya organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) dalam mempengaruhi perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh adalah sebesar 0,535 atau 53,5%. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,465 atau 46,50% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

4.5.3. Pembuktian Hipotesis

4.5.3.1. Pembuktian Secara Simultan

Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan) tingkat signifikansi 5%. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pembuktian hipotesis secara partial dapat dijelaskan pada Tabel 4.11

Tabel 4.11
Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,644	3	1,548	25,467	0,000 ^b
	Residual	3,343	56	0,061		
	Total	7,987	59			

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Hasil pembagian Mean Square diperoleh nilai F hitung sebesar 25,467 pada batasan tingkat signifikansi 0,000. Sementara nilai F tabel taraf signifikan % dan df 60 adalah sebesar 3,17. Dengan demikian terlihat bahwa nilai F hitung ($25,467 > 3,17$) sehingga hipotesis H_a yang menyatakan budaya organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh dapat diterima kebenarannya.

4.5.3.2. Pembuktian Secara Partial

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen. Pembuktian hipotesis secara partial dapat dijelaskan pada Tabel 4.12

Tabel 4.12
Hasil Analisis Uji t

		Unstandardized Coefficients		t hitung	t tabel	Sig.
Model		B	Std. Error			
1	(Constant)	0,845	0,341	2,481	2,003	0,016
	Budaya organisasi	0,160	0,069	2,317	2,003	0,024
	Kepuasan kerja	0,351	0,072	4,890	2,003	0,000
	Komitmen organisasi	0,227	0,083	2,737	2,003	0,008

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Tabel di atas menjelaskan pengaruh dari masing-masing variabel adalah:

- a. Hasil analisis pengaruh budaya organisasi terhadap Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh
 Dari hasil analisis spss diperoleh nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar 2.317 pada batasan nilai probabilitas 0,024. Sementara nilai t tabel pada tingkat kesalahan 5% adalah 2,003. Dengan demikian $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ sehingga H_a diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh. Penelitian ini terdukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Darmawan dan I Gst (2018) serta Rokhmah (2017) yang mengatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan.
- b. Hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh
 Dari hasil analisis spss diperoleh nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 4.890 pada batasan nilai probabilitas 0,000. Sementara nilai t tabel tingkat kesalahan 5% adalah 2,003. Dengan demikian $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ sehingga hipotesis H_a , artinya kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh. Penelitian ini terdukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Darmawan dan I Gst (2018) serta Rokhmah (2017) yang mengatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan.
- c. Hasil analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh
 Dari hasil analisis spss diperoleh nilai t hitung sebesar 2.737 pada batasan nilai probabilitas 0,008. Sementara nilai t tabel tingkat kesalahan 5% adalah 2,003.

Dengan demikian t hitung $>$ t tabel sehingga hipotesis H_a , artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh. Penelitian ini terdukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Darmawan dan I Gst (2018) serta Rokhmah (2017) yang mengatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan.

4.6 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan bahwa perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh telah muncul dengan baik kondisi ini disebabkan oleh adanya pengaruh dari terciptanya nilai-nilai budaya organisasi yang baik, terpenuhinya rasa puas dalam bekerja serta adanya komitmen organisasi yang baik. Namun kepuasan kerja dan komitmen organisasi menjadi sejumlah faktor yang sangat berperan dalam memunculkan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan yang tinggi pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh, sehingga kedua faktor tersebut perlu diperhatikan dan dikendalikan oleh PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh.
2. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh.
3. Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh.
4. Secara simultan budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh dengan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh.
5. Kemampuan variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam menjelaskan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh masih kurang dominan, sehingga masih banyak variabel lainnya yang ikut mempengaruhi Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada instansi ini.

5.2. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka diberi saran-saran sebagai berikut:

1. Manager PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh perlu mengendalikan kegiatan supervisi secara lebih toleran karena indikator ini sedikit lebih menekan rasa puas karyawan.

2. PT. PLN (Persero) ULTG Meulaboh perlu meningkatkan komitmen karyawan secara lebih baik dengan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam berbagai bentuk kegiatan perusahaan.
3. Untuk penelitian yang akan datang perlu menggunakan indikator yang lebih relevan dan jumlah sampel yang lebih maksimal.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arina, A M., Olivia S. N., Merinda H. C. P (2021) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada PT. Trimix Perkasa Bitung *Jurnal EMBA* Vol.9 No.3, Hal.79 – 89.
- Cahayu, P. A. S dan I Gusti A. D. A. (2015) “Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Toko Nyoman” *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol . 4, No. 11 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
- Darmawan, K. A. dan I Gusti. Bgs. H. S. (2018) Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Karyawan. *E-Jurnal Manajemen* Vol. 7, No. 5 Hal 2508-2537.
- Dewi, N. L. P. Y. A. dan I Gusti, M. S. (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.9 Hal. 5643-5670.
- Fitriani, N. W. dan I Gusti, A. M. D. (2017) Pengaruh Iklim Organisasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 5. Hal 2501-2527.
- Johannes dan Paul, S. (2015) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku *Citizenship* Karyawan PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol. 1 No. 3. Hal 198-214.
- Kaswan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi..* Yogyakarta : Graha Ilmu
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. (2014) *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Kusumajati, D. A. (2104) “*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan Pada Perusahaan”. *Humaniora Jurnal Character Building Development Center*, Vol 5 No 1. Hal 75-83.
- Mahardika, I. N., I Made A. W. (2019) Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 1, Hal 7340-7370.
- Mariman, D. (2014) Peran *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Dalam Peningkatan Kinerja Individu Di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis Dan Empiris”. *Jurnal Borneo Administrator* Vol 10 No. 1 Hal 10-34.
- Maysarah, S dan Mudji, R. (2015) Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior (Studi Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang) *Journal Of Management* Vol 4, No 4 Hal 53-66.

- Nawawi, H. (2016) *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Penerbit UGM Press. Yogyakarta
- Pengabean, M. S. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prameswari, N. K. S. dan I Gusti M. S. (2017) “Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*” *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 3, Hal 1-15.
- Putra1 I. G. B. S. dan I Wayan G. S. (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di Green Garden Hotel Bali *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 5. Hal 2335-2359.
- Rokhmah, Nur Latifatur (2017) pengaruh Budaya organisasi , kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan sampoerna *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol 5 No 3 Hal 76-89.
- Robbins, S. P dan Coulter, M. (2016). *Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Rivai, V. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sengkey, Y. M., B. T. dan Debry Ch. L. (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4 Hal. 3138 – 3147.
- Sekaran, U. (2011). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Murai Kencana.
- Sutrisno, E (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Soeghandi, (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Agora* Vol. 1, No. 1 *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.9. Hal 1-12.
- Susilowati, T. R. (2016) Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada PT Indoprima Gemilang Plant II, Surabaya) *Jurnal Ilmiah Manajemern* Vol 4 No 3 Hal 1-8.
- Sobirin, A (2019) *Budaya Organisasi*, UPP STIM YKPN.

- Suzana, A (2017) "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di : PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon)". *Jurnal Logika*, Vol XIX No 1 . Hal 23-40.
- Sopiah (2019) *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Andi
- Triatna, C (2015) *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*, Bandung : Rosdakarya
- Ukkas, I dan Dirham, L (2017) "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)" Vol. 6 No. 1 *Jurnal Equilibrium*. Hal 81-92.
- Wibowo. (2017) . *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo (2015), *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan (2015) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuliati (2016) "Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan *Organizational citizenship behaviour* (OCB) (Studi Empiris Pada SMK Swasta Kecamatan Gayamsari Semarang)" *Jurnal Ilmiah Serat Acitya*– Vol 5, No 1. Hal 24-37.

KUESIONER

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(OCB) PADA PT. PLN (PERSERO) ULTG MEULABOH**

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sdr Responden

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah. Hanya kesimpulan keseluruhan hasil penelitian yang akan dianalisa. Kerahasiaan informasi akan sangat dijaga. Untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan dari seluruh Bapak/Ibu untuk memberikan informasi yang benar . Atas kerjasamanya kami sampaikan rasa terima kasih.

A. Identitas Responden

Umur : ☐ 21-25 ☐ 26-30 ☐ 31-35
☐ 36-40 ☐ 41-45 ☐ 46-50
☐ >50

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan

Pendidikan : ☐ SLTA ☐ DIII ☐ SI ☐ S2

Pengalaman Kerja : ☐ < 10 Tahun ☐ 6-10 Tahun
☐ 11-15 Tahun ☐ 16-20 Tahun
☐ >20 Tahun

B. Organizational Citizenship Behavior (OCB)		Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Krg Setuju	Setuju	Sgt Setuju
NO	Berilah tanda (√) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.					
1.	Saya sering meluangkan waktu untuk membantu meringankan pekerjaan karyawan lainnya disaat adanya tugas yang berlebihan atau karena ketidakhadiran.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
2.	Saya sering memberi perhatian dan ide-ide kepada karyawan lainnya berkenaan dengan masalah-masalah pekerjaan seperti pekerjaan-pekerjaan yang harus diutamakan, kesalahan prosedur kerja serta perbaikan tugas karena adanya kesalahan	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
3.	Saya selalu menerima kritikan terhadap pekerjaan dengan lapang dada dari pihak lainnya atau pimpinan jika ada tugas-tugas yang tidak sesuai dengan harapan mereka dan saya akan siap memperbaikinya.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
4.	Saya sering menahan emosi, tidak mengeluh serta tidak memperbesar masalah jika adanya kesalahan-kesalahan dari pihak perusahaan yang membuat beban pada pekerjaan saya.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
5.	Saya selalu memiliki hasrat untuk melakukan tugas-tugas dengan lebih baik, lebih efisien dan efektif agar unit kerja tempat saya bekerja lebih maju.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

C. Budaya Kerja		Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Krg Setuju	Setuju	Sgt Setuju
NO	Berilah tanda (√) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.					
1.	Karyawan selalu dituntut untuk menghasilkan cara-cara yang baru dalam bekerja dan mmapun menanggung resiko atas hal-hal tersebut.	1	2	3	4	5
2.	Karyawan sellau dituntut untuk mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail terhadap perusahaan.	1	2	3	4	5
3.	Pimpinan selalu mengharapkan agar target-target yang ditetapkan dapat tercapai tanpa memperdulikan bagaimana cara karyawan bekerja.	1	2	3	4	5
4.	Manajemen telah membuat keputusan yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat.	1	2	3	4	5
5.	Manajemen telah membentuk Timm kerja yang solid yang dapat mendukung kemmapuan kerja personal yang masih terbatas secara sendiri-sendiri.	1	2	3	4	5
6.	Manajemen mendorong karyawan bekerja secara agresifan dengan insentif kerja yang sangat besar.	1	2	3	4	5
7.	Perusahaan memiliki keputusan untuk mempertahankan dan mengutamakan karyawan lama tanpa harus menggantikan dengan kontrak kerja baru	1	2	3	4	5
D. Kepuasan Kerja		Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Krg Setuju	Setuju	Sgt Setuju
NO	Berilah tanda (√) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.					
1.	Tugas-tugas yang anda kerjakan dapat anda selesaikan dengan menyenangkan dengan keahlian, pendidikan dan pengalaman yang ada.	1	2	3	4	5
2.	Pengawasan dan penerapan prosedur kerja tidak membuat anda tertekan dalam bekerja.	1	2	3	4	5
3.	Kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh Perusahaan selalu sesuai dengan harapan sehingga dapat menenangkan batin.	1	2	3	4	5
4.	Promosi dan kenaikan pangkat memberi peluang untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi dan kemajuan sehingga akan memberi rasa senang dalam bekerja.	1	2	3	4	5
5.	Bekerja lebih dari standar waktu yang ditetapkan selalu diimbangi dengan penerimaan insentif tambahan sehingga adanya perasaan yang adil yang saya rasakan.	1	2	3	4	5
6.	Rekan kerja adalah orang-orang yang ramah dan penuh perhatian sehingga selalu meningkatkan kesenangan saya dalam bekerja.	1	2	3	4	5
7.	Lingkungan kerja yang Saya rasakan saat ini tidak membuat saya lelah dan tertekan dalam bekerja.	1	2	3	4	5

NO	E. Komitmen organisasi Berilah tanda (√) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.	Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Krg Setuju	Setuju	Sgt Setuju
1.	Saya tertarik untuk selalu mengikuti perkembangan perusahaan dan terlibat dalam berbagai kegiatan perusahaan secara aktif walaupun tidak mendapatkan tambahan insentif.	1	2	3	4	5
2.	Walaupun peluang dan kompensasi yang ditawarkan pada lapangan pekerjaan lainnya lebih menarik, saya tetap bekerja secara intensif pada perusahaan saya sekarang ini.	1	2	3	4	5
3.	Saya harus selalu patuh pada perintah atasan, peraturan serta prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan.	1	2	3	4	5

NO	KARAKTERISTIK				OCB					BUDAYA ORGANISASI							KEPUASAN KERJA							KOMITMEN ORGANISASI		
	A1	A2	A3	A4	B1	B2	B3	B4	B5	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	E1	E2	E3
1	6	1	1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	1	3	2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	3	1	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
4	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	1	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
6	6	1	1	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
7	5	1	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4
8	5	1	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
9	4	1	2	2	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
10	3	1	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
11	3	1	3	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	1	1	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	1	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
15	3	1	1	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	1	2	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3
17	5	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
18	4	1	3	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	1	1	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
20	3	1	3	2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
21	5	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
22	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	6	1	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
24	4	1	2	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
25	3	1	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
26	5	1	1	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
27	5	1	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
28	4	1	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
29	3	1	2	2	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	4	1	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	3	1	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
33	4	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
34	4	1	3	2	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
35	5	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3
36	5	1	1	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
37	4	1	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
38	4	1	2	2	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
39	3	1	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
40	3	1	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	5	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
42	4	1	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	3	1	1	2	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	3	1	1	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
45	4	1	2	2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
46	5	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
47	4	1	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
48	5	1	1	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
49	3	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	2	1	2	1	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
51	4	1	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	5	1	3	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	5	1	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
54	4	1	2	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
55	3	1	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
56	6	1	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
57	5	1	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
58	4	1	2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	2	1	2	1	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3
60	5	1	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4

LAMPIRAN 3. TABEL FREKWENSI

Frequencies

Frequency Table

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-30 tahun	2	3.3	3.3	3.3
	31-35 tahun	15	25.0	25.0	28.3
	36-40 tahun	21	35.0	35.0	63.3
	41-45 tahun	18	30.0	30.0	93.3
	46-50 Tahun	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pendiidkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	16	26.7	26.7	26.7
	DIII	15	25.0	25.0	51.7
	SI	29	48.3	48.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pengalaman

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 10 tahun	2	3.3	3.3	3.3
	11-15 tahun	31	51.7	51.7	55.0
	16-20 tahun	23	38.3	38.3	93.3
	>20 tahun	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Karyawan sering meluangkan waktu untuk membantu meringankan pekerjaan karyawan lainnya disaat adanya tugas yang berlebihan atau karena ketidak hadiran.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg setuju	28	46.7	46.7	46.7
	Setuju	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Karyawan sering memberi perhatian dan ide-ide kepada karyawan lainnya berkenaan dengan masalah-masalah pekerjaan seperti pekerjaan-pekerjaan yang harus diutamakan, kesalahan prosedur kerja serta perbaikan tugas karena adanya kesalahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg setuju	23	38.3	38.3	38.3
	Setuju	37	61.7	61.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Karyawan selalu menerima kritikan terhadap pekerjaan dengan lapang dada dari pihak lainnya atau pimpinan jika ada tugas-tugas yang tidak sesuai dengan harapan mereka dan karyawan akan siap memperbaikinya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg setuju	25	41.7	41.7	41.7
	Setuju	35	58.3	58.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Karyawan sering menahan emosi, tidak mengeluh serta tidak memperbesar masalah jika adanya kesalahan-kesalahan dari pihak perusahaan yang membuat beban pada pekerjaan karyawan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk setuju	4	6.7	6.7	6.7
	Krg setuju	23	38.3	38.3	45.0
	Setuju	23	38.3	38.3	83.3
	Sgt setuju	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Karyawan selalu memiliki hasrat untuk melakukan tugas-tugas dengan lebih baik, lebih efisien dan efektif agar unit kerja tempat karyawan bekerja lebih maju.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk setuju	2	3.3	3.3	3.3
	Krg setuju	27	45.0	45.0	48.3
	Setuju	27	45.0	45.0	93.3
	Sgt setuju	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Karyawan selalu dituntut untuk menghasilkan cara-cara yang baru dalam bekerja dan mmpun menaggung resiko atas hal-hal tersebut.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg setuju	22	36.7	36.7	36.7
	Setuju	27	45.0	45.0	81.7
	Sgt setuju	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Karyawan sellau dintut untuk mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail terhadap perusahaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg setuju	14	23.3	23.3	23.3
	Setuju	29	48.3	48.3	71.7
	Sgt setuju	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pimpinan selalu mengharapkan agar target-target yang ditetapkan dapat tercapai tanpa memperdulikan bagaimana cara karyawan bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg setuju	22	36.7	36.7	36.7
	Setuju	27	45.0	45.0	81.7
	Sgt setuju	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Manajemen telah membuat keputusan yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg setuju	22	36.7	36.7	36.7
	Setuju	24	40.0	40.0	76.7
	Sgt setuju	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Manajemen telah membentuk Timm kerja yang solid yang dapat mendukung kemampuan kerja personal yang masih terbatas secara sendiri-sendiri.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg setuju	22	36.7	36.7	36.7
	Setuju	27	45.0	45.0	81.7
	Sgt setuju	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Manajemen mendorong karyawan bekerja secara agresifan dengan insentif kerja yang sangat besar.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk setuju	7	11.7	11.7	11.7
	Krg setuju	25	41.7	41.7	53.3
	Setuju	23	38.3	38.3	91.7
	Sgt setuju	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Perusahaan memiliki keputusan untuk mempertahankan dan mengutamakan karyawan lama tanpa harus menggantikan dengan kontrak kerja baru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Krg setuju	46	76.7	76.7	81.7
	Setuju	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Tugas-tugas yang anda kerjakan dapat anda selesaikan dengan menyenangkan dengan keahlian, pendidikan dan pengalaman yang ada.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Krg setuju	21	35.0	35.0	40.0
	Setuju	36	60.0	60.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pengawasan dan penerapan prosedur kerja tidak membuat anda tertekan dalam bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Krg setuju	12	20.0	20.0	25.0
	Setuju	45	75.0	75.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh Perusahaan selalu sesuai dengan harapan sehingga dapat menenangkan batin.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg setuju	16	26.7	26.7	26.7
	Setuju	44	73.3	73.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Promosi dan kenaikan pangkat memberi peluang untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi dan kemajuan sehingga akan memberi rasa senang dalam bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg setuju	16	26.7	26.7	26.7
	Setuju	44	73.3	73.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Bekerja lebih dari standar waktu yang ditetapkan selalu diimbangi dengan penerimaan insentif tambahan sehingga adanya perasaan yang adil yang karyawan rasakan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Krg setuju	34	56.7	56.7	58.3
	Setuju	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Rekan kerja adalah orang-orang yang ramah dan penuh perhatian sehingga selalu meningkatkan kesenangan karyawan dalam bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk setuju	2	3.3	3.3	3.3
	Krg setuju	27	45.0	45.0	48.3
	Setuju	31	51.7	51.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Lingkungan kerja yang Karyawan rasakan saat ini tidak membuat karyawan lelah dan tertekan dalam bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Krg setuju	37	61.7	61.7	63.3
	Setuju	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Karyawan tertarik untuk selalu mengikuti perkembangan perusahaan dan terlibat dalam berbagai kegiatan perusahaan secara aktif walaupun tidak mendapatkan tambahan insentif.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk setuju	4	6.7	6.7	6.7
	Krg setuju	11	18.3	18.3	25.0
	Setuju	45	75.0	75.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Walaupun peluang dan kompensasi yang ditawarkan pada lapangan pekerjaan lainnya lebih menarik, karyawan tetap bekerja secara intensif pada perusahaan karyawan sekarang ini.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg setuju	14	23.3	23.3	23.3
	Setuju	46	76.7	76.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Karyawan harus selalu patuh pada perintah atasan, peraturan serta prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg setuju	13	21.7	21.7	21.7
	Setuju	44	73.3	73.3	95.0
	Sgt setuju	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.738	.760	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3.5333	.50310	60
B2	3.6167	.49030	60
B3	3.5833	.49717	60
B4	3.6500	.84020	60
B5	3.5500	.67460	60

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.587	3.533	3.650	.117	1.033	.002	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	14.4000	3.329	.576	.449	.673
B2	14.3167	3.406	.548	.417	.683
B3	14.3500	3.418	.530	.384	.688
B4	14.2833	2.342	.619	.407	.653
B5	14.3833	3.325	.349	.227	.753

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.906	.891	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3.8167	.72467	60
C2	4.0500	.72311	60
C3	3.8167	.72467	60
C4	3.8667	.76947	60
C5	3.8167	.72467	60
C6	3.4333	.81025	60
C7	3.1333	.46820	60

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.705	3.133	4.050	.917	1.293	.097	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	22.1167	11.427	.818	.736	.881
C2	21.8833	11.190	.878	.790	.874
C3	22.1167	11.054	.909	.818	.870
C4	22.0667	11.046	.845	.761	.877
C5	22.1167	11.054	.909	.818	.870
C6	22.5000	11.983	.592	.533	.909
C7	22.8000	15.620	.033	.030	.943

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.912	.917	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3.5500	.59447	60
D2	3.7000	.56148	60
D3	3.7333	.44595	60
D4	3.7333	.44595	60
D5	3.4000	.52722	60
D6	3.4833	.56723	60
D7	3.3500	.51503	60

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.564	3.350	3.733	.383	1.114	.026	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	21.4000	6.346	.722	.650	.902
D2	21.2500	6.394	.758	.682	.897
D3	21.2167	6.715	.843	.759	.890
D4	21.2167	6.715	.843	.759	.890
D5	21.5500	6.658	.708	.637	.902
D6	21.4667	6.389	.750	.675	.898
D7	21.6000	7.024	.576	.518	.915

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.925	.935	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
E1	3.6833	.59636	60
E2	3.7667	.42652	60
E3	3.8333	.49289	60

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.761	3.683	3.833	.150	1.041	.006	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
E1	7.6000	.753	.898	.839	.871
E2	7.5167	1.068	.894	.827	.879
E3	7.4500	.997	.809	.655	.922

LAMPIRAN 5. HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

Correlations							
		B1	B2	B3	B4	B5	Y
B1	Pearson Correlation	1	.568**	.565**	.449**	.170	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.195	.000
	N	60	60	60	60	60	60
B2	Pearson Correlation	.568**	1	.516**	.451**	.136	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.301	.000
	N	60	60	60	60	60	60
B3	Pearson Correlation	.565**	.516**	1	.375**	.190	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.147	.000
	N	60	60	60	60	60	60
B4	Pearson Correlation	.449**	.451**	.375**	1	.465**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
B5	Pearson Correlation	.170	.136	.190	.465**	1	.609**
	Sig. (2-tailed)	.195	.301	.147	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y	Pearson Correlation	.722**	.698**	.686**	.830**	.609**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations									
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	X1
C1	Pearson Correlation	1	.826**	.903**	.715**	.903**	.426**	-.077	.874**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.561	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
C2	Pearson Correlation	.826**	1	.826**	.865**	.826**	.628**	-.070	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.595	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
C3	Pearson Correlation	.903**	.826**	1	.776**	1.000**	.513**	.073	.938**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.578	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
C4	Pearson Correlation	.715**	.865**	.776**	1	.776**	.638**	.050	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.703	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
C5	Pearson Correlation	.903**	.826**	1.000**	.776**	1	.513**	.073	.938**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.578	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
C6	Pearson Correlation	.426**	.628**	.513**	.638**	.513**	1	.113	.716**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.389	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
C7	Pearson Correlation	-.077	-.070	.073	.050	.073	.113	1	.550*
	Sig. (2-tailed)	.561	.595	.578	.703	.578	.389		.042
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X1	Pearson Correlation	.874**	.916**	.938**	.896**	.938**	.716**	.550*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.042	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations									
		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	X2
D1	Pearson Correlation	1	.706**	.754**	.754**	.476**	.555**	.357**	.809**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
D2	Pearson Correlation	.706**	1	.826**	.826**	.412**	.676**	.311*	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.016	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
D3	Pearson Correlation	.754**	.826**	1	1.000**	.533**	.585**	.413**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
D4	Pearson Correlation	.754**	.826**	1.000**	1	.533**	.585**	.413**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
D5	Pearson Correlation	.476**	.412**	.533**	.533**	1	.703**	.849**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
D6	Pearson Correlation	.555**	.676**	.585**	.585**	.703**	1	.571**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
D7	Pearson Correlation	.357**	.311*	.413**	.413**	.849**	.571**	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.005	.016	.001	.001	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2	Pearson Correlation	.809**	.832**	.883**	.883**	.792**	.828**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Correlations					
		E1	E2	E3	X3
E1	Pearson Correlation	1	.904**	.798**	.963**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60
E2	Pearson Correlation	.904**	1	.779**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60
E3	Pearson Correlation	.798**	.779**	1	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60
X3	Pearson Correlation	.963**	.946**	.911**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen organisasi, kepuasan kerja, Budaya organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Perilaku OCB

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.535	.510	.26998

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.644	3	1.548	25.467	.000 ^b
	Residual	3.343	56	.061		
	Total	7.987	59			

a. Dependent Variable: Perilaku OCB

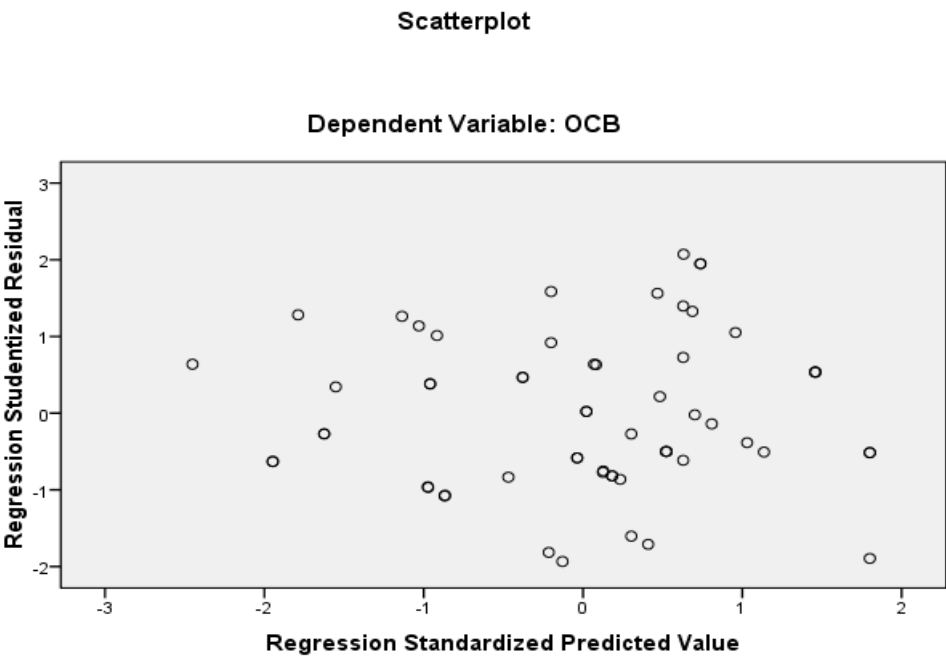
b. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.845	.341		2.481	.016		
	Budaya organisasi	.160	.069	.242	2.317	.024	.772	1.295
	Kepuasan kerja	.351	.072	.466	4.890	.000	.932	1.073
	Komitmen organisasi	.227	.083	.292	2.737	.008	.744	1.345

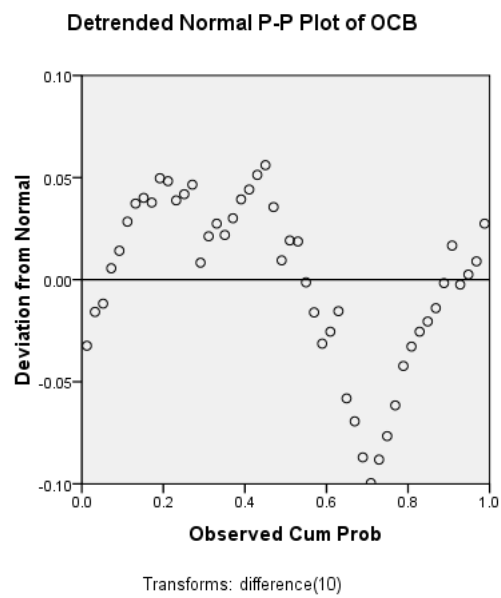
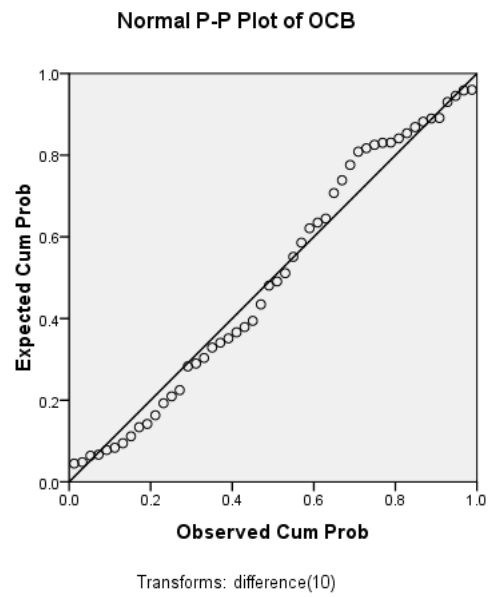
a. Dependent Variable: Perilaku OCB

Charts

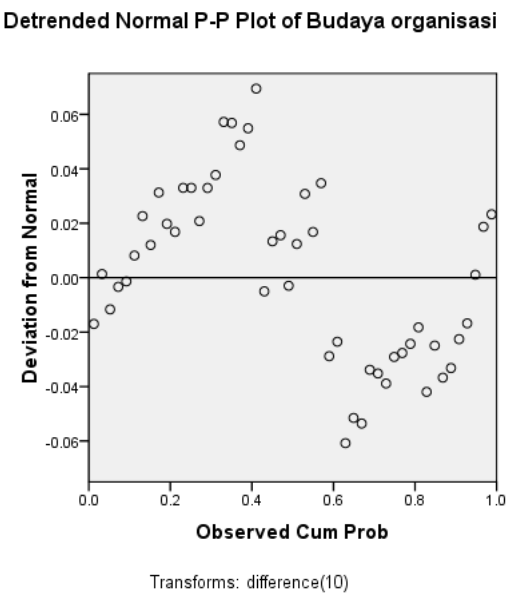
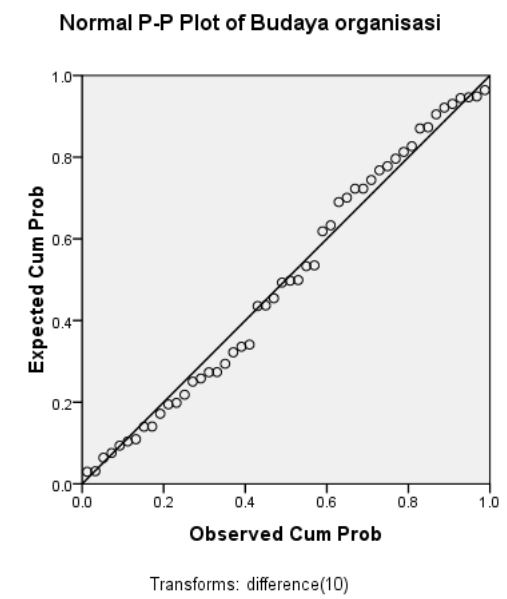


LAMPIRAN 7. HASIL UJI NORMALITAS

OCB

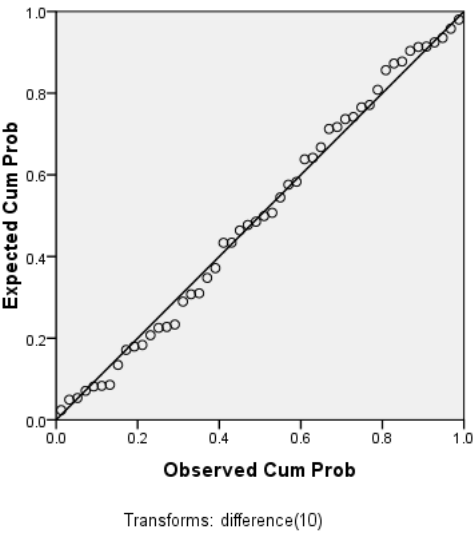


Budaya organisasi

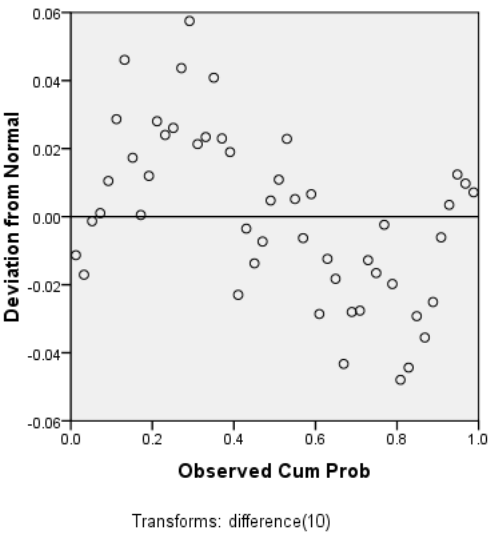


Kepuasan kerja

Normal P-P Plot of Kepuasan kerja

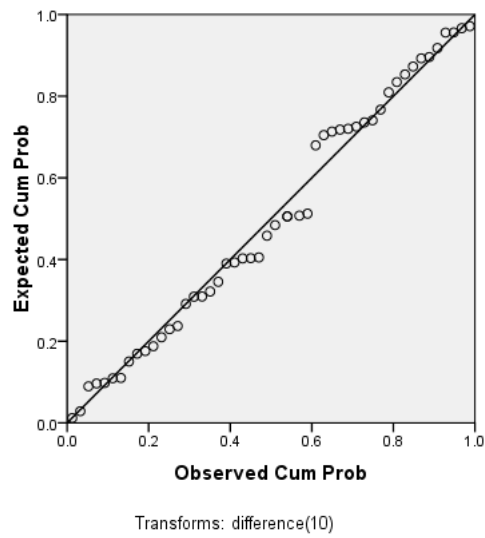


Detrended Normal P-P Plot of Kepuasan kerja



Komitmen organisasi

Normal P-P Plot of Komitmen organisasi



Detrended Normal P-P Plot of Komitmen organisasi

