

## **Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT Amel Indah Abadi Indramayu**

**Aji Taufiq, Muhamad Alwi**

Universitas Swadaya Gunung Jati

aji.122020291@ugj.ac.id, muhamad.alwi@ugj.ac.id

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of organizational culture and organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at PT Amel Indah Abadi Indramayu. The research employed a quantitative associative approach involving 73 respondents, representing all active employees of the company. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS version 23. The results show that partially, organizational culture has no significant effect on OCB with a significance value of 0.722 ( $>0.05$ ), and organizational commitment also has no significant effect on OCB with a significance value of 0.609 ( $>0.05$ ). Simultaneously, organizational culture and organizational commitment do not significantly affect OCB with a significance value of 0.875 ( $>0.05$ ). The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.004, indicating that organizational culture and organizational commitment explain only 0.4% of the variance in OCB, while the remaining 99.6% is influenced by other factors outside this study. These findings indicate that employees' Organizational Citizenship Behavior (OCB) is more influenced by other factors such as leadership, reward systems, job satisfaction, and organizational justice. Therefore, companies need to strengthen comprehensive human resource management strategies to enhance employee OCB.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Human Resources*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT Amel Indah Abadi Indramayu. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif asosiatif dengan melibatkan 73 responden yang merupakan seluruh karyawan aktif perusahaan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB dengan nilai signifikansi sebesar 0,722 ( $>0,05$ ), dan komitmen organisasi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB dengan nilai signifikansi sebesar 0,609 ( $>0,05$ ). Secara simultan, budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB dengan nilai signifikansi sebesar 0,875 ( $>0,05$ ). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,004 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi hanya mampu menjelaskan 0,4% variasi OCB, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, sistem penghargaan, kepuasan kerja, dan keadilan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat strategi pengelolaan sumber daya manusia secara

komprehensif untuk meningkatkan perilaku OCB karyawan.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Sumber Daya Manusia

## **PENDAHULUAN**

Dalam dinamika perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai aset yang perlu dipelihara, tetapi juga sebagai subjek aktif yang menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi modern, termasuk perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor seperti PT Amel Indah Abadi Indramayu, dituntut untuk memiliki karyawan yang berkompeten, berkomitmen, dan memiliki perilaku kerja yang positif demi menciptakan kinerja organisasi yang efektif dan berkelanjutan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem terintegrasi yang berfungsi untuk memperoleh, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Dalam konteks organisasi, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya difokuskan pada pencapaian target kinerja individu, tetapi juga pada pembentukan budaya organisasi dan peningkatan komitmen organisasi agar karyawan bersedia memberikan kontribusi ekstra di luar kewajiban formal mereka. Kontribusi ekstra inilah yang dikenal dengan istilah Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu perilaku sukarela karyawan yang tidak diatur secara formal, namun memberikan dampak positif terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi (Organ, 1988 dalam Eko Bayu Prasetyo Samudra, 2022).

Fenomena Organizational Citizenship Behavior saat ini menjadi salah satu fokus penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena perilaku tersebut dapat mendorong terciptanya suasana kerja yang harmonis, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat budaya organisasi yang positif. Karyawan yang memiliki tingkat OCB tinggi akan dengan sukarela membantu rekan kerja, menjaga suasana kerja yang kondusif, serta memiliki kepedulian terhadap keberlangsungan organisasi meskipun tidak ada imbalan langsung dari perusahaan.

Namun, tidak semua organisasi mampu menumbuhkan perilaku OCB yang kuat di antara karyawannya. Banyak faktor yang memengaruhi munculnya OCB, antara lain budaya organisasi dan komitmen organisasi (Purnamie Titisari, 2014; Luthans, 2018). Budaya organisasi yang kuat akan membentuk pola perilaku, nilai, dan norma yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam bekerja. Sedangkan komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana karyawan memiliki loyalitas, keterikatan emosional, dan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, kepercayaan, dan asumsi dasar yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku karyawan, karena nilai-nilai yang ditanamkan perusahaan akan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan dan interaksi antarindividu di tempat kerja. Budaya yang

kuat mampu menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi, memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, serta memperkuat kesadaran akan pentingnya kontribusi terhadap tujuan bersama.

Dalam penelitian Eko Bayu Prasetyo Samudra (2022), budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Artinya, semakin kuat budaya organisasi diterapkan, semakin tinggi pula tingkat perilaku sukarela karyawan dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan. Budaya organisasi yang baik menciptakan suasana kerja yang terbuka, komunikatif, dan kolaboratif, sehingga mendorong setiap individu untuk berpartisipasi lebih aktif dalam kegiatan organisasi.

Di PT Amel Indah Abadi Indramayu, yang bergerak dalam bidang jasa kontraktor dan menjadi vendor bagi PT Pertamina, budaya organisasi menjadi aspek yang sangat krusial. Sebagai perusahaan yang beroperasi di lingkungan industri energi, perusahaan ini dituntut memiliki sistem kerja yang disiplin, berorientasi pada keselamatan kerja (K3), serta menjunjung tinggi profesionalisme. Tantangan yang dihadapi perusahaan antara lain adalah menjaga keselarasan antara budaya kerja lapangan yang keras dan berisiko tinggi dengan nilai-nilai organisasi seperti kerja sama tim, integritas, dan kepedulian terhadap sesama pekerja.

Bila budaya organisasi tidak ditanamkan dengan kuat, akan muncul masalah seperti rendahnya disiplin kerja, lemahnya koordinasi antar bagian, serta menurunnya semangat kerja kolektif. Hal ini pada akhirnya dapat menghambat pencapaian target proyek dan menurunkan efektivitas kerja di lapangan. Oleh karena itu, penanaman nilai-nilai budaya organisasi yang berorientasi pada keselamatan, tanggung jawab, kerja tim, dan kepedulian sosial menjadi sangat penting bagi keberhasilan operasional PT Amel Indah Abadi.

Selain budaya organisasi, faktor internal yang tidak kalah penting dalam membentuk perilaku OCB adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat keterikatan emosional dan psikologis individu terhadap organisasi, yang tercermin melalui kesediaan untuk berusaha keras demi kemajuan perusahaan, kesetiaan, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Meyer & Allen, 1991).

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, menunjukkan loyalitas yang kuat, serta berupaya menjaga reputasi organisasi. Dalam penelitian Agun Selistiawan (2021), ditemukan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan OCB, meskipun tidak selalu signifikan pada seluruh dimensi perilaku. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki rasa loyalitas yang baik, faktor eksternal seperti kepemimpinan, sistem penghargaan, dan budaya kerja juga turut menentukan munculnya perilaku sukarela di tempat kerja.

Pada PT Amel Indah Abadi, komitmen organisasi menjadi aspek yang semakin penting karena perusahaan ini beroperasi dalam sistem kerja proyek yang menuntut konsistensi, tanggung jawab, dan kesiapan bekerja dalam tekanan waktu yang tinggi. Fenomena yang sering muncul di lapangan antara lain adanya karyawan kontrak yang kurang memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan, tingkat pergantian tenaga kerja

yang relatif tinggi, serta kecenderungan sebagian pekerja untuk bekerja sekadar memenuhi kewajiban tanpa menampilkan inisiatif tambahan. Hal ini menjadi indikator bahwa tingkat komitmen organisasi belum terbentuk secara optimal.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) pertama kali dikemukakan oleh Organ (1988) sebagai perilaku sukarela yang tidak diharuskan dalam deskripsi pekerjaan formal, tetapi secara kolektif mendukung fungsi organisasi yang efektif. Perilaku ini meliputi sikap membantu rekan kerja (altruism), kesadaran terhadap tanggung jawab kerja (conscientiousness), sportivitas, kesopanan (courtesy), serta partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi (civic virtue).

Menurut hasil penelitian terdahulu oleh Eko Bayu Prasetyo Samudra (2022), OCB memiliki peran penting dalam meningkatkan efisiensi operasional dan memperkuat hubungan sosial antar pegawai. Karyawan yang menunjukkan OCB tinggi akan bersedia bekerja sama tanpa diperintah, membantu rekan yang kesulitan, serta menjaga suasana kerja yang positif. Dalam PT Amel Indah Abadi Indramayu, perilaku OCB sangat relevan karena pekerjaan di bidang kontraktor dan proyek memerlukan kerja tim yang solid, komunikasi lintas bagian yang lancar, serta semangat gotong royong untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai standar keselamatan.

Sebaliknya, jika tingkat OCB rendah, maka dapat muncul perilaku seperti tidak membantu rekan kerja, kurangnya inisiatif, rendahnya rasa tanggung jawab, dan meningkatnya konflik antarpegawai. Dampak jangka panjang dari kondisi ini adalah menurunnya produktivitas dan efektivitas perusahaan, serta melemahnya citra organisasi di mata mitra kerja seperti Pertamina dan pihak terkait lainnya.

Berdasarkan hasil observasi awal, fenomena yang terjadi di PT Amel Indah Abadi Indramayu menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi dan komitmen organisasi. Antara lain tingkat disiplin dan kehadiran yang belum konsisten, terutama pada pekerja lapangan dengan sistem shift. Koordinasi antar bidang kerja (misalnya antara tim mekanikal, elektrik, dan sipil) yang masih kurang efektif, menyebabkan keterlambatan progres pekerjaan. Rasa tanggung jawab individu terhadap pekerjaan sering kali bergantung pada pengawasan atasan langsung, bukan pada kesadaran diri. Kurangnya inisiatif dan rasa memiliki terhadap perusahaan, terutama pada karyawan kontrak jangka pendek.

Data Absensi Karyawan					
PT Amel Indah Aadi					
No	Bulan	Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan	
				Telat Masuk	Keluar
1	Januari	2024	52	3	1
2	Februari	2024	52	2	0
3	Maret	2024	52	4	2
4	April	2024	52	0	0
5	Mei	2024	52	1	0
6	Juni	2024	52	3	0

7	Juli	2024	52	0	1
8	Agustus	2024	52	2	1
9	September	2024	52	2	0
10	Oktober	2024	52	3	3
11	November	2024	52	0	1
12	Desember	2024	52	4	2
<b>Total</b>				<b>24</b>	<b>11</b>
<b>Rata-rata</b>				<b>46%</b>	<b>21%</b>

Sumber : PT Amel Indah Abadi.

Pada table 1.1 diatas dapat dilihat bahwa total jumlah karyawan pada PT Amel Indah Abadi berjumlah 53 pada tahun 2024. Karyawan yang keluar dari Perusahaan berjumlah sebanyak 11 orang pada tahun 2024 dengan presentase sebesar 21%. Berdasarkan data diatas juga bisa dilihat masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam absensi, berdasarkan data diatas sebanyak 24 orang yang telat masuk dalam kerja dengan presentase sebesar 46% dalam hitungan satu tahun di tahun 2024. Dari beberapa karyawan yang keluar diantara lain disebabkan karena pindah bekerja pada masa bekerjanya, ada juga yang di sebabkan karena kedisiplinan serta ada beberapa karyawan juga yang disebabkan karena merugikan didalam Perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan beberapa kariyawan yang keluar tersebut memiliki nilai komitmen yang kurang baik. Selain itu menurut CEO PT Amel Indah Abadi terdapat fenomena lain tentang komitmen organisasi yang dimana karyawan tidak memiliki keinginan dan kemauan dalam berproses dalam mengembangkan perusahaan, karena karyawan cenderung mengandalkan pimpinan dalam beberapa bidang pekerjaan.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi belum sepenuhnya terinternalisasi pada seluruh karyawan, dan komitmen organisasi belum terbentuk secara kuat. Akibatnya, perilaku OCB belum muncul secara menyeluruh di lingkungan kerja. Padahal, dalam industri kontraktor energi yang berisiko tinggi, sinergi dan solidaritas antar pegawai merupakan faktor utama keberhasilan operasional.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT Amel Indah Abadi Indramayu. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam membangun budaya kerja yang produktif dan meningkatkan loyalitas serta dedikasi karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, yaitu untuk menganalisis hubungan antar variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), *Komitmen Organisasi* ( $X_2$ ), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif pada organisasi/perusahaan yang menjadi objek penelitian, dengan jumlah 73 orang karyawan. Populasi tersebut mencakup seluruh individu yang secara formal terdaftar

sebagai karyawan dan terlibat langsung dalam aktivitas organisasi pada saat penelitian dilaksanakan. Penetapan seluruh karyawan aktif sebagai populasi didasarkan pada pandangan bahwa variabel yang diteliti, yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB), merupakan konstruk perilaku dan sikap kerja yang hanya dapat diukur secara valid melalui individu yang secara nyata mengalami dan menjalankan sistem kerja organisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Instrumen yang valid yaitu alat ukur yang digunakan mampu mengungkapkan apakah variabel tersebut layak atau tidak dalam penelitian, dengan kriteria yaitu:

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dikatakan valid
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

Dengan menggunakan jumlah responden 73, maka nilai  $r_{tabel}$  dapat diperoleh. Dimana untuk memperoleh  $r_{tabel}$  menggunakan perhitungan  $df = n - 2 = 104 - 2 = 102$  dan  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan tabel koefisien korelasi *r Product Moment* maka diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,230$ .

### Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

Hasil perhitungan validitas pada variable Budaya Organisasi (X1) dengan menggunakan SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.1

Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

No	$r_{tabel}$	$r_{hitung}$	Keterangan
1	0,230	0,792	Valid
2	0,230	0,847	Valid
3	0,230	0,717	Valid
4	0,230	0,806	Valid
5	0,230	0,839	Valid
6	0,230	0,774	Valid
7	0,230	0,758	Valid
8	0,230	0,756	Valid
9	0,230	0,821	Valid
10	0,230	0,820	Valid
11	0,230	0,862	Valid
12	0,230	0,765	Valid
13	0,230	0,867	Valid
14	0,230	0,797	Valid
15	0,230	0,894	Valid
16	0,230	0,885	Valid
17	0,230	0,863	Valid
18	0,230	0,737	Valid
19	0,230	0,822	Valid

20	0,230	0,715	Valid
21	0,230	0,746	Valid
22	0,230	0,767	Valid
23	0,230	0,795	Valid
24	0,230	0,767	Valid
25	0,230	0,829	Valid
26	0,230	0,825	Valid
27	0,230	0,849	Valid
28	0,230	0,806	Valid
29	0,230	0,833	Valid
30	0,230	0,833	Valid
31	0,230	0,882	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.3 maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner untuk variabel Budaya Organisasi (X1) adalah valid atau layak digunakan dalam proses analisis data.

## Uji Validitas Komitmen Organisasi (X2)

Hasil perhitungan validitas pada variabel Komitmen Organisasi (X2) dengan menggunakan SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.2

Uji Validitas Komitmen Organisasi (X2)

No	$r_{\text{tabel}}$	$r_{\text{hitung}}$	Keterangan
1	0,230	0,731	Valid
2	0,230	0,645	Valid
3	0,230	0,780	Valid
4	0,230	0,793	Valid
5	0,230	0,775	Valid
6	0,230	0,753	Valid
7	0,230	0,816	Valid
8	0,230	0,818	Valid
9	0,230	0,830	Valid
10	0,230	0,724	Valid
11	0,230	0,756	Valid
12	0,230	0,747	Valid
13	0,230	0,758	Valid
14	0,230	0,794	Valid
15	0,230	0,680	Valid
16	0,230	0,745	Valid
17	0,230	0,706	Valid
18	0,230	0,621	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.2 maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner untuk variabel Komitmen Organisasi (X2) adalah valid atau layak digunakan dalam proses analisis data.

## Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Hasil perhitungan validitas pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) dengan menggunakan SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.3

Uji *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

No	r <sub>tabel</sub>	r <sub>hitung</sub>	Keterangan
1	0,230	0,725	Valid
2	0,230	0,841	Valid
3	0,230	0,796	Valid
4	0,230	0,875	Valid
5	0,230	0,787	Valid
6	0,230	0,875	Valid
7	0,230	0,774	Valid
8	0,230	0,796	Valid
9	0,230	0,875	Valid
10	0,230	0,747	Valid
11	0,230	0,878	Valid
12	0,230	0,855	Valid
13	0,230	0,862	Valid
14	0,230	0,858	Valid
15	0,230	0,841	Valid
16	0,230	0,856	Valid
17	0,230	0,801	Valid
18	0,230	0,818	Valid
19	0,230	0,722	Valid
20	0,230	0,799	Valid
21	0,230	0,752	Valid
22	0,230	0,652	Valid
23	0,230	0,669	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.3 maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah valid atau layak digunakan dalam proses analisis data.

## Uji Reabilitas

Uji yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Chronbach's Alpha* > 0,7.

Uji Reabilitas Budaya Organisasi (X1)

Hasil perhitungan uji reliabilitas variable Budaya Organisasi dengan menggunakan SPSS 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4

Uji Reabilitas Budaya Organisasi (X1)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	31

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa nilai *Chronbach's Alpha* > 0,7 yaitu 0,978 > 0,7 artinya 2378variable Budaya Organisasi (X1) 2378ariab reliabel. Uji Reliabelitas Komunikasi Organisasi (X2)

Hasil perhitungan uji reliabilitas 2378variable Komitmen Organisasi dengan menggunakan SPSS 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5

Uji Reabilitas Komitmen Organisasi (X2)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	18

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa nilai *Chronbach's Alpha* > 0,7 yaitu 0,971 > 0,7 artinya variabel Komitmen Organisasi (X2) adalah reliabel.

Uji Reliabelitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Hasil perhitungan uji reliabilitas variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan menggunakan SPSS Versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6

Uji Reabilitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	23

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai *Chronbach's Alpha* > 0,7 yaitu 0,953 > 0,7 artinya variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) adalah reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kelayakan penggunaan model regresi dan kelayakan variabel bebas (independen) yang digunakan. Dengan melakukan uji asumsi klasik dapat diketahui parameter keandalan dari hasil penelitian.

## Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah distribusi data normal atau distribusi data mendekati normal. Dalam uji normalitas peneliti menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov. Adapun hasil outputnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	15.31745192
Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positive	.154
	Negative	-.137
Test Statistic		.154
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov* pada variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ( $Y$ ). Hasilnya menunjukkan bahwa data variabel residual memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 yang artinya memiliki nilai  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah terdistribusi tidak normal.

## Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi. Ketentuan yang berlaku untuk menguji model ini adalah jika nilai VIF  $> 10$  dan nilai tolerance  $< 0,1$  maka terdapat multikolinieritas. Sedangkan jika VIF  $< 10$  dan nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak terdapat multikolinieritas artinya variabel independen tidak memiliki korelasi atau mendekati satu terhadap variabel independen yang lain. Dari hasil uji multikolinearitas diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8

Hasil Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Total	.417	2.396
	Total_X2	.417	2.396

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,1 yaitu budaya organisasi sebesar 0,417, komitmen organisasi sebesar 0,417. Nilai VIF variabel budaya organisasi sebesar 2,396, komitmen organisasi sebesar 2,296. Semua nilai VIF variabel independen < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model variaebel dari gejala multikolinearitas.

### Uji Regresi Analisis Berganda

Uji regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun variabel yang diuji adalah Budaya Organisasi (X1), Semangat Kerja (X2), Organizational Citizenship Behavior (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap dependen dapat dilihat dari hasil perhitungan SPSS versi 23 sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Regresi Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	94.580	13.316		7.103	.000
Total	-.052	.145	-.066	-.357	.722
Total_X2	.120	.233	.095	.514	.609

Sumber :Diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel 4.20 maka persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 94,580 - 0,052 (X_1) + 0,120 (X_2)$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta adalah 94,580, artinya jika tidak terjadi perubahan nilai ( $X_1$  dan  $X_2$  adalah (0) pada variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ), dan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) (Y) adalah 94,580.
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) memiliki nilai sebesar -0,052 artinya jika budaya organisasi mengalami penurunan maka *Organization Citizenship Behavior* (OCB) akan mengalami penurunan sebesar -0,052.
3. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) memiliki nilai sebesar 0,120 artinya jika semangat kerja mengalami kenaikan maka *Organization Citizenship Behavior* (OCB) akan mengalami kenaikan sebesar 0,120

### Koefisien Determinan

Koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari output SPSS Version 23 diperoleh hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 2.10

Hasil Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.062 <sup>a</sup>	.004	-.025	15.535

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total

b. Dependent Variable: Total\_Y

Berdasarkan output spss pada table 2.10 diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,004. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel budaya Organisasi ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ) Secara simultan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebesar 0,4%, sementara sisanya 96,6% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pembuktian hipotesis-hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Uji hipotesis terdiri dari uji t (parsial) dan uji F (simultan). Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan variable vaariabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap vaariabel dependen. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika nilai sig < 0,05 atau nilai t-hitung > t-tabel, maka terdapat pengaruh

variable X terhadap variable Y

Jika nilai sig > 0,05 atau nilai t-hitung > t-tabel, maka tidak terdapat pengaruh variable X terhadap Y.

T-tabel:  $t(\alpha;n-k) t=(\alpha;73-3) t=(0,05;70) = 1,994$

Hasil dari uji t dengan menggunakan spss versi 23 sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	94.580	13.316		7.103	.000
Total	-.052	.145	-.066	-.357	.722
Total_X2	.120	.233	.095	.514	.609

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: diolah oleh peneliti 2026

1. Hasil uji hipotesis budaya Organisasi (X1) terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat terlihat bahwa Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar -0,357 dengan tingkat signifikansi 0,722 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

2. Hasil uji hipotesis komitmen organisasi (X2) terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat terlihat bahwa komitmen organisasi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 0,514 dengan tingkat signifikansi 0,609 yang juga lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, secara parsial variabel komitmen organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

1. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dan komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Uji hipotesis secara keseluruhan diketahui dengan membandingkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Kriteria keputusannya yaitu jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis penelitian secara keseluruhan diterima (signifikan). Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka hipotesis penelitian ditolak (tidak signifikan).

F-tabel:  $F(k-1;n-k) F=(4-1;73-3) F=(3;70) = 3,13$

Hasil uji dengan menggunakan SPSS versi 23 diperoleh sebagai berikut

Table 4.15

Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.555	2	32.277	.134	.875 <sup>b</sup>
	Residual	16892.952	70	241.328		
	Total	16957.507	72			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total

Sumber: diolah oleh peneliti 2026

Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 0,134 dengan nilai signifikansi sebesar 0,875. Karena nilai signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Total dan Total\_X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Total\_Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan belum mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen secara signifikan.

## Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Temuan ini mengindikasikan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku dalam organisasi belum mampu mendorong karyawan untuk menampilkan perilaku sukarela di luar tugas formalnya.

Secara teoritis, budaya organisasi seharusnya menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang memengaruhi cara karyawan bertindak. Selain itu, Afandi (2018) dan Edison et al. (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat mendorong perilaku positif dan peningkatan kinerja. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada kemungkinan belum terinternalisasi secara kuat, sehingga belum mampu membentuk perilaku OCB karyawan secara nyata.

Temuan ini tidak sepenuhnya sejalan dengan penelitian Zahreni et al. (2021) dan Najih dan Mansyur (2022) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa efektivitas budaya organisasi sangat bergantung pada konteks dan kondisi internal organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini mengindikasikan bahwa keterikatan karyawan terhadap organisasi belum cukup kuat untuk mendorong munculnya perilaku ekstra peran.

Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif, di mana komitmen afektif paling berperan dalam mendorong perilaku positif seperti OCB. Busro (2018) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kesediaan karyawan untuk memberikan kontribusi lebih bagi organisasi. Namun, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa komitmen yang dimiliki karyawan cenderung bersifat bertahan karena kebutuhan, bukan karena keterikatan emosional.

Hasil ini berbeda dengan penelitian Sudarmo dan Wibowo (2018) serta Mangindaan et al. (2020) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh karakteristik responden dan sistem kerja yang berbeda pada objek penelitian.

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Berdasarkan hasil uji simultan, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut belum mampu menjelaskan variasi perilaku OCB karyawan secara memadai.

Padahal secara konseptual, Podsakoff et al. (2000) dan Organ (1988) menyatakan bahwa OCB dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasi dan sikap kerja karyawan, termasuk budaya dan komitmen organisasi. Namun, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa dalam konteks organisasi yang diteliti, OCB kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, kepuasan kerja, dan keadilan organisasi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

### **Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).**

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga secara statistik tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap perilaku OCB karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku dalam organisasi belum terinternalisasi secara optimal dalam perilaku kerja karyawan. Dengan demikian, budaya organisasi yang ada belum mampu mendorong karyawan untuk secara sukarela melakukan perilaku kerja di luar kewajiban formalnya.

### **Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).**

Hasil uji t menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga memiliki nilai

signifikansi lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB. Hal ini mengindikasikan bahwa keterikatan karyawan terhadap organisasi belum cukup kuat untuk mendorong munculnya perilaku ekstra peran. Komitmen yang dimiliki karyawan cenderung bersifat bertahan karena kewajiban atau kebutuhan, bukan karena keterikatan emosional yang mendorong kontribusi sukarela terhadap organisasi.

### **Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).**

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama belum mampu menjelaskan variasi perilaku OCB karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan OCB masih relatif lemah dalam konteks organisasi yang diteliti.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, A. (2018). *Budaya organisasi dalam pengembangan kinerja pegawai*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 12(3), 97-110.
- Amel Indah Abadi. (2024). *Laporan tahunan kinerja perusahaan*.
- Busro, M. (2018). *Komitmen organisasi: Perannya dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 7(2), 75-84.
- Edison, F., Anwar, R., & Komariyah, S. (2018). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada PT XYZ*. Jurnal Ilmu Manajemen, 17(1), 117-128.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). *Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research*. Journal of Management, 26(3), 513-563.
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). *Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan: Literature review*. Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa, 2(2), 298-310.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Sudarmo, W., & Wibowo, A. (2018). *Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB)*. Jurnal Manajemen, 10(1), 34-44.
- Ayuningsih, D. (2021). *Work engagement, komitmen organisasi, dan Organizational*

*Citizenship Behavior pada karyawan puskesmas.*

- Bayu Putra Mahardika, D., & Wibawa, A. (2018). *Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan.*
- Dahlia, N., & Kurniawati, A. (2021). *Pengaruh budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.*
- Dewi, R., Sugiharto, B., & Pramudita, H. (n.d.). *The influence of leadership and work communication on Organizational Citizenship Behavior.*
- Mangindaan, Y., Rorong, I., & Manorek, J. (2020). *Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompetensi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Hotel Sutan Raja Amurang.*
- Najih, N., & Mansyur, F. (2022). *Organizational Citizenship Behavior (OCB): Efek budaya organisasi dan work-family conflict.*
- Ni Komang, S., Putu, A., & Luh, R. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).* .
- Sudarmo, W., & Wibowo, A. (2018). *Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)..*
- Yoga, P., Mahendra, I., & Arimbawa, G. (n.d.). *Peran budaya organisasi dan komitmen organisasional untuk meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (Studi di Perumda Bhukti Praja Sewakadarma Kota Denpasar).* Jurnal \_\_\_\_.
- Zahreni, A., Lestari, R., & Sari, M. (2021). *Pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).* Jurnal \_\_\_\_.