

**PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR  
(OCB) PADA PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAKARTA RAYA DAN  
TANGERANG KANTOR DISTRIBUSI**

**Eka Sulistianingsih**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I  
ekasulistianingsih91@gmail.com

**Alex Zami**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I  
alexzami@yahoo.co.id

**ABSTRACT:** *In this thesis investigated is the effect of job satisfaction and organizational culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employees of PT PLN (Persero) Distribution Jakarta Raya and Tangerang Distribution Office. The independent variable is job satisfaction (X1) and organizational culture (X2), while the dependent variable is Organizational Citizenship Behavior (Y). The purpose of this research is to know and analyze the influence of job satisfaction and organizational culture on Organizational Citizenship Behavior on employees of PT PLN (Persero) Distribution Jakarta Raya and Tangerang Distribution Office.*

*In this study the data used is primary data through the distribution of questionnaires. The sample technique is stratified random sampling using slovin method with error rate of 5% with sample number of 158 employees of PT PLN (Persero) Distribution Jakarta Raya and Tangerang Distribution Office.*

*The results of this study partially (t test) showed that job satisfaction has a significant positive effect on OCB with the value of  $T_{hitung} 5.490 > T_{tabel} 1.975$  and organizational culture to OCB positive and significant influence  $T_{hitung} 8,736 > T_{tabel} 1,975$  while together (Test F) work and organizational culture towards OCB is positive and significant  $F_{count} 42.902 > F_{table} 3.05$*

**Keywords:** *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Satisfaction, Organizational Culture,*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan penggerak kreativitas dan inovasi di dalam sebuah perusahaan yang nantinya akan meningkatkan reputasi dan profit perusahaan dalam kurun waktu yang panjang. Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mewujudkan keselarasan visi dan misi perusahaan perlu diimbangi dengan kemampuan perusahaan dalam menetapkan nilai - nilai yang mengarah pada tingkat kenyamanan karyawan terhadap perusahaan. Salah satu alasan yang membuat sumber daya manusia memiliki suatu keunikan tersendiri disamping faktor - faktor lainnya sebagai penunjang keberlangsungan

perusahaan karena manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya yang berbeda - beda antara satu orang dengan lainnya.

Dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, tugas - tugas semakin banyak dilakukan dalam tim dimana fleksibilitas bernilai penting, organisasi memerlukan karyawan berilaku OCB seperti; membantu kelompok kerja mereka dan organisasi, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati peraturan organisasi dan yang lain - lain. Dengan demikian secara tidak langsung perilaku tersebut menimbulkan hasil yang positif bagi perusahaan. Secara terperinci Alizadeh et.al (2012) mengatakan bahwa teradapat beberapa variable yang mempengaruhi perilaku OCB karyawan, diantaranya adalah kejelasan peraturan, kepemimpinan, komitmen organisasional, keadilan organisasi, dan sifat setiap individu. Selanjutnya ia juga mengungkapkan bahwa OCB akan berhubungan dengan lima parameter dalam penyelenggaraan organisasi, yaitu mengurangi turnover, mengurangi tingkat absensi, kepuasan dan loyalitas dari karyawan serta pelanggan. Hal ini berarti OCB merupakan suatu bagian dari perilaku individu dalam hal ini karyawan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas setiap kewajiban karyawan selanjutnya bermuara pada keberhasilan perusahaan.

Perusahaan mengharapkan kinerja individual yang semaksimal mungkin untuk dapat mencapai keunggulan perusahaan, karena pada dasarnya kinerja individual atau kelompok kerja mempengaruhi kemajuan perusahaan. Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan organisasi perusahaan. Perilaku ini tidak hanya mencakup *in-role* yaitu berkerja sesuai *standard job description* saja namun juga *extra-role* yaitu memberikan perusahaan lebih dari pada yang diharapkan. Perilaku ini cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk berempati kepada orang lain dan lingkungannya dan juga menyelaraskan nilai - nilai yang dimiliki dengan nilai - nilai lingkungannya (sloat,1999).

Penelitian ini mencoba meneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang. Berdasarkan Hasil *Survey Engagement Employee (EES) corporate* yang dilakukan pada tahun 2011 - 2013 dan 2014 oleh perusahaan diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 1.1  
Perbandingan Hasil EES Tahun 2011 - 2013

DIMENSI	th 2011	th 2012	th 2013	TREND
Burn out	39	37	38	Membaik
Extra Role performance	75	76	76	Membaik
General Job satisfaction	74	75	74	Tetap
Job Control	62	62	61	Menurun
Job Demand	48	48	48	Tetap
Job Insecurity	49	48	47	Membaik
Job performance	77	77	77	Tetap
Job Satisfaction	73	73	71	Menurun

Leadership Exchange	70	71	70	Tetap
leadership Quality	72	72	70	Menurun
Organizational Commitment	70	71	70	Tetap
Presenteism	58	57	57	Membaik
Recruitment	72	72	71	Menurun
Social support	75	76	74	Menurun
Work Engagement	77	77	76	Menurun

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat penurunan di beberapa dimensi yang diukur diantaranya adalah; Job Control, Job Statifaction, Leadership Quality, Recruitment, Social Support dan Work Enggagement. Namun ada juga dimensi yang mengalami trend membaik selain dari dimensi yang sudah disebutkan diatas.

## TINJAUAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

### **Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Organ mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (discretionary) yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari system imbalan formal dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi - fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal (Podsakoff,dkk.2000).

Borman dan Motowidlo dalam titi purnamasari (2014) mengkonstruksikan *contextual behavior* tidak hanya mendukung inti dari perilaku itu sendiri melainkan mendukung semakin besarnya lingkungan organisasi, sosial dan psikologis sehingga inti teknisnya berfungsi.

Berdasarkan tinjauan - tinjauan dimuka, maka ang dimaksud dengan OCB dalam penelitian ini adalah perilaku extra-role atau perilaku diluar peranan (*Job Description*) yang timbul karena adanya sikap prososional dan atas dasar kerelaan pribadi pegawai.

Untuk mengukur perwujudan OCB dalam penelitian ini, maka digunakan dimensi - dimensi sebagai berikut : (1) *Atruism*, (2)*Civic virtue*, (3) *Conscientiousness*, (4) *Coustery*, (5) *Sportmanship*.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2007) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job statisfaction*) pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai meningkat.

Robbins and Judge (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positive tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan

tersebut. Senada dengan itu, Noe, et. all (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang menyenangkan sebagai hasil dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting .

Berdasarkan tinjauan - tinjauan pustaka diatas, maka yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah perasaan yang menyenangkan sebagai hasil dari persepsi bahwa pekerjaannya sesuai dengan harapan sehingga menciptakan dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan serta meningkatkan prestasi kerja.

Teori yang dikemukakan oleh Herzberg pada prinsipnya mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan variabel yang *continue* (As'ad, 2003). Berdasarkan hasil penelitian Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu : kepuasan kerja ekstrinsik dan kepuasan kerja intrinsik.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (2000) mengatakan budaya organisasi merupakan suatu system pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota didalam suatu organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi dan pada umumnya anggota organisasi akan dipengaruhi oleh beraneka ragamnya sumber daya yang ada.

Menurut Stoner (1996) dalam Waridin dan Masrukin (2006) budaya merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya organisasi atau *corporate culture* sering diartikan sebagai nilai-nilai, symbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi selalu merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut berbeda dengan organisasi lain.

Berdasarkan uraian para ahli diatas menurut penulis budaya organisasi adalah suatu system nilai, norma - norma yang dikembangkan oleh organisasi yang dijadikan sebagai pedoman tingkah laku dalam berpikir dan bertindak anggota - anggota organisasi yang menjadikan ciri dari organisasi tersebut.

Dimensi-dimensi yang digunakan untuk membedakan budaya organisasi, menurut Robbins (1996) ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi, yaitu : (1) Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para pegawai didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko. (2) Perhatian ke hal yang rinci. Sejauh mana para pegawai diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian. (3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu. (4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang -orang di dalam organisasi itu. (5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu. (6)

Keagresifan. Sejahtera mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai. (7) Kemantapan. Sejahtera mana kegiatan organisasi menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

### Penelitian Terdahulu

Meylia Elizabeth Ranu (2012), melakukan penelitian di Bank Surabaya dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan OCB sebagai variabel dependen. Menunjukkan hasil penelitian ini terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap OCB pada karyawan di Bank Surabaya.

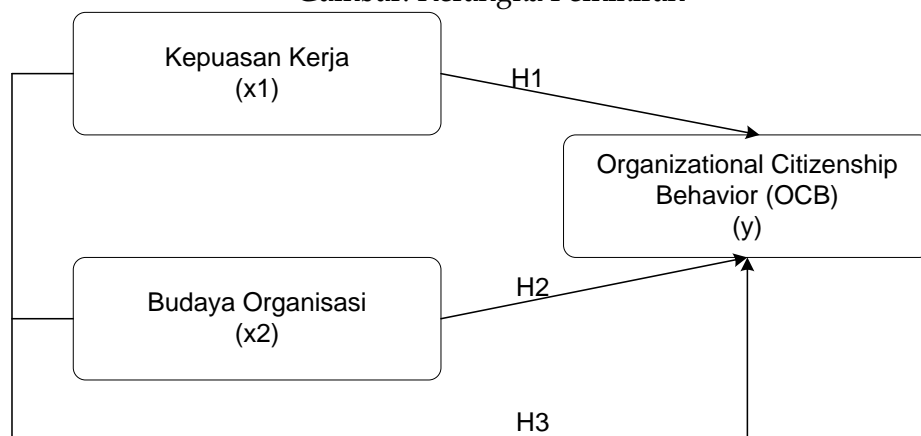
Ide Bagus Gede, dkk (2012) melakukan penelitian pada karyawan operasional Hotel Bintang lima di Nusa Dua Bali dengan judul pendekatan dimensi kepuasan kerja ekstrinsik dan pengaruhnya terhadap komitmen dan perilaku OCB karyawan menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan, kepuasan kerja ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap perilaku OCB, komitmen berpengaruh signifikan terhadap perilaku OCB karyawan operasional hotel berbintang lima di nusa dua Bali.

Yohanes Oemar (2013) melakukan penelitian dengan judul pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai BAPPEDA Pekanbaru. Menunjukkan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap OCB, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Ocb, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan kajian – kajian teoritis serta hasil penelitian diatas, dapat dirumuskan desain penelitian dan hipotesis – hipotesis penelitian sebagai berikut :

2.1

Gambar: Kerangka Pemikiran



Rumusan hipotesis :

H1 : Kepuasan kerja memiliki hubungan dan pengaruh terhadap

- Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
- H2 : Budaya organisasi memiliki hubungan dan pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
- H3 : Kepuasan kerja dan budaya organisasi memiliki hubungan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang dikuantitatifkan, penelitian ini juga menggunakan penelitian pedekatan deskriptif yaitu metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai situasi dan kejadian dan verifikatif yaitu menguji kebenaran pengumpulan data dilapangan dengan tujuan untuk mengungkap atau menjelaskan karakteristik dari setiap variabel.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner yaitu suatu metode pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Setiap responden diminta pendapat dengan memberikan jawaban dari pertanyaan – pertanyaan yang diajukan.

Data primer sering disebut juga data asli atau data baru yang salah satu pengumpulannya lewat kuisisioner, survey dan observasi.

## Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2007). Sedangkan menurut Sugiyono (2010) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010) sample yang diambil dari populasi harus mewakili keseluruhan populasi yang ada. Berdasarkan ukuran populasi, selanjutnya ditentukan ukuran sample minimal penelitian dengan menggunakan metode Slovin :

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

untuk keperluan penelitian ini, ditetapkan tingkat kesalahan sebesar 5%. Teknik sample yang digunakan menggunakan random simpling tipe *Stratified Sampling* dengan demikian, ukuran sampel yang dibutuhkan untuk penelitian ini sebesar:

$$n = \frac{260}{1+260 (0.05)^2} = 157,57$$

Berdasarkan rumus diatas, sampel yang dapat diambil dari populasi sebanyak 157,57 orang, bila dibulatkan maka banyaknya sample adalah 158 orang responden

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran umum responden

Identitas responden diperoleh dari hasil kuesioner yang diisi oleh responden sebanyak sampel yang sudah ditentukan 158 kuesioner. Dari 158 kuesioner yang disebar seluruhnya kembali kepada penulis dan dapat diuji karena telah diisi secara lengkap oleh responden.

Data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1  
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Responden	Presentase
Laki - laki	114	72%
Perempuan	44	28%
Total	158	100%

Sumber : Pengisian Kuesioner Responden

Data responden berdasarkan usia responden dapat dilihat pada table dibawah ini :

Table 4.2  
Usia Responden

Usia	Responden	Presentase
20-30	22	14%
31-40	13	8%
41-50	62	39%
51-60	61	38%
Total	158	100%

Sumber : Pengisian Kuesioner Responden

Data responden pendidikan berdasarkan dapat dilihat pada table berikut ini :

Table 4.3  
Pendidikan Responden

Pendidikan	Responden	Presentase
SMA/SMEA/Sederajat	57	36%
Diploma	36	23%
Sarjana	66	42%
Total	158	100%

Sumber : Pengisian Kuesioner Responden



**Uji Kualitas Data**

Dari uji Realibilitasn dan Validitas data semua variabel independen yaitu kepuasan kerja dan budaya organisasi serta variabel dependen yaitu Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat dihandalkan (valid).

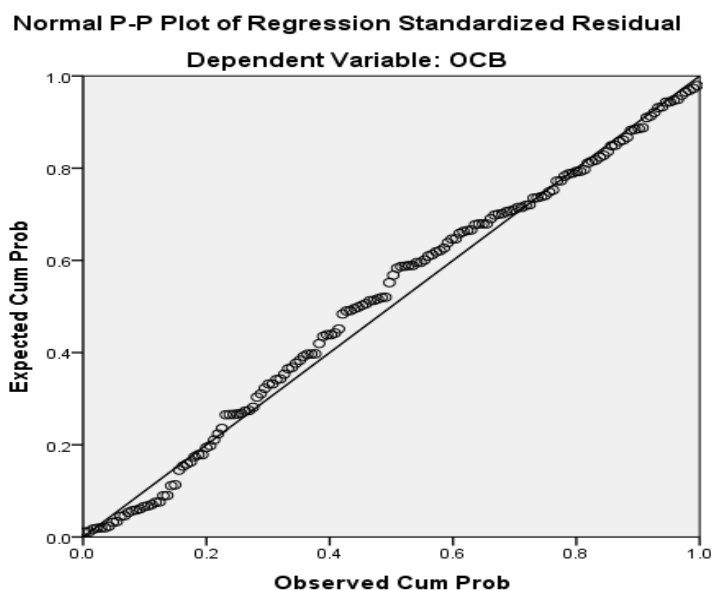
**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas Regresi**

Pengujian normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi dalam varibel yang digunakan dalam penelitian. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran dan titik pada sumbu diagonal dari grafik. Jika ada titik menyebar disekitar garis diagonal maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal (Ghazali dalam Muhammad Fadli, 2013)

Gambar 4.1.

Uji Normalitas  $X_1 X_2 - Y$



Sumber : SPSS 21

Dengan melihat tampilan grafik normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik normal plot memperlihatkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti dan mendekati garis diagonal. Garfik ini menunjukkan bahwa model regresi Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap OCB layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas regresi.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikoloneritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antas variable bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara independen. Dalam penelitian ini untuk multikolonieritas dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).



Tabel 4.15  
Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan_kerj a	.806	1.241
	Budaya_Org	.806	1.241

a. Dependent Variable: OCB

Sumber SPSS 21

Berdasarkan output diatas diketahui nilai Tolerance Variabel Kepuasan kerja (X1) dan Budaya organisasi (X2) yaitu 0,806 > 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel Kepuasan kerja (X1) dan Budaya organisasi (X2) yaitu 1,241 < 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

#### Pengujian Hipotesis Pertama

Tabel 4.17  
Koefisien Regresi Linear Sederhana Kepuasan Kerja - OCB  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	1.307	.382		3.422	.001
	Kepuasan_kerja	.579	.105	.402	5.490	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : SPSS 21

Maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 1,307 + 0,579X_1 + \epsilon$$

Konstanta a sebesar 1,307 menyatakan bahwa jika kepuasan kerja konstan (0), maka nilai OCB sebesar 0,579 meyakini bahwa setiap kenaikan satu satuan pelatihan kerja akan menaikkan OCB sebesar 0,579.

**Pengujian Hipotesis Kedua**

Tabel 4.20  
Koefisien Regresi Linier Sederhana Budaya Organisasi - OCB  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,198	,368		,539	,591
	Budaya Org	,875	,100	,573	8,736	,000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber SPSS 21

Maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0,198 + 0,875X_2 + \epsilon$$

Konstanta a sebesar 0,198 menyatakan bahwa jika nilai Budaya organisasi konstan (0), maka nilai OCB sebesar 0,198 satuan. Koefisien b sebesar 0,875 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan budaya organisasi akan menaikkan OCB sebesar 0,875.

**Pengujian Hipotesis Ketiga**

Tabel 4.22.  
Koefisien Regresi Linear Berganda Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, OCB  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.307	.410		-.748	.455
	Kepuasan_kerja	.267	.103	.186	2.589	.011
	Budaya_Org	.750	.110	.491	6.842	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber SPSS 21

Hasil dari pengolahan data tersebut dapat dilihat persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = -0,307 + 0,267X_1 + 0,750X_2 + \epsilon$$

Konstanta sebesar -0,307 menyatakan jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel Kepuasan kerja dan Budaya organisasi adalah konstan (0). Koefisien b<sub>1</sub> sebesar (0,267). Koefisien variabel X<sub>1</sub> mempengaruhi secara signifikan terhadap Y, hal tersebut terlihat dari tingkat signifikansi X<sub>1</sub> sebesar 0,011 yang lebih kecil

dari 0,05 ( $0,011 < 0,05$ ). Koefisien  $b_2$  sebesar 0,750 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan Budaya organisasi akan menaikkan OCB sebesar 0,750.

### Uji Signifikansi Regresi Linier Berganda

Tabel 4.23

Uji Signifikansi Regresi Linier Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi - OCB  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.326	2	11.163	42.902	.000 <sup>b</sup>
	Residual	40.330	155	.260		
	Total	62.655	157			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Budaya\_Org, Kepuasan\_kerja

Sumber SPSS 21

Statistik uji:

$$F_o = \frac{22.326 / 2}{40.330 / (158 - 2)} = \frac{11,163}{0,258} = 43,26$$

$$F_{0,05;2;155} = 3,05$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh  $F_{hitung}$  43,26 nilai ini lebih besar jika dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  sebesar 3,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti antara kepuasan kerja, budaya organisasi dan OCB memiliki pengaruh signifikan.

### Koefisien Determinasi

Tabel 4.24

Koefisien Determinasi Kepuasan kerja, Budaya organisasi - OCB

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.597 <sup>a</sup>	.356	.348	.51009	1.181

a. Predictors: (Constant), Budaya\_Org, Kepuasan\_kerja

b. Dependent Variable: OCB

Sumber SPSS 21

$$KD = 0,597^2 \times 100 \% = 35,64 \%$$

Koefisien Determinasi sebesar 35,64 % artinya bahwa kontribusi Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap OCB sebesar 35,64 %. Sedangkan sisanya 64,36% merupakan kontribusi dari faktor - faktor lain yang tidak diteliti.

**Pembahasan dan analisa Data****Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap OCB.**

Kepuasan kerja terjadi ketika peran seseorang pegawai ditempat kerja mendapatkan apa yang menjadi harapannya ketika memutuskan bekerja di tempat tersebut. Berdasarkan hasil hipotesis pertama dapat diketahui hasil perhitungan korelasi antara Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dengan Organizational Citizenship Behaviour atau dalam penelitian ini disebut OCB ( $Y$ ) sebesar 0,402. Hubungan ini secara kuantitatif dapat dinyatakan adanya hubungan antara kedua variabel tersebut cukup kuat dengan  $t_{hitung}$  sebesar 5,990 > 1,975. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dengan OCB ( $Y$ ). Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB melalui koefisien determinasi (KD) sebesar 16,16%. Persamaan regresi linear sederhana yang terbentuk dari hasil perhitungan di atas adalah  $\hat{Y} = 1,975 + 0,579X_1 + \epsilon$ . Konstanta  $a$  sebesar 1,307 menyatakan bahwa jika kepuasan kerja tidak mengalami perubahan (konstan = 0), maka nilai OCB sebesar 0,579 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan pelatihan kerja akan menaikkan OCB sebesar 0,579.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Meylia (2012) dan Vannecia, dkk (2013) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

**H2 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB.**

Berdasarkan hasil penguji hipotesis kedua dapat diketahui hasil perhitungan budaya organisasi ( $X_2$ ) dengan OCB ( $Y$ ) sebesar 0,573. Hasil tersebut dapat dinyatakan adanya hubungan antara variabel tersebut cukup kuat dengan  $t_{hitung}$  sebesar 10,664 > 1,975. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dengan OCB ( $Y$ ). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap OCB melalui koefisien determinasi (KD) sebesar 32,83%. Persamaan regresi linear sederhana  $\hat{Y} = 0,198 + 0,875X_2 + \epsilon$ . Konstanta  $a$  sebesar 0,198 menyatakan bahwa jika nilai Budaya organisasi konstan (0), maka nilai OCB sebesar 0,198 satuan. Koefisien  $b$  sebesar 0,875 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan budaya organisasi akan menaikkan OCB sebesar 0,875.

Artinya adalah semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi pula perilaku OCB pegawai tersebut. Budaya organisasi yang berjalan dengan baik akan membentuk pegawai yang terampil, memiliki kemampuan kerja dan mempunyai loyalitas tinggi terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki sikap positif terhadap budaya organisasi cenderung dapat menyesuaikan diri terhadap situasi sosialnya dalam hal ini Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Indhira (2013) dan Yohanes (2013) yang menyatakan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap OCB.

**H3 : Kepuasan kerja dan Budaya organisasi bersama - sama berpengaruh terhadap OCB.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga dapat diketahui hasil perhitungan korelasi berganda antara Kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan Budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap Organizational Citizenship Behaviour ( $Y$ ) sebesar

0,597. Hubungan ini dapat dikatakan cukup kuat dengan  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $42,902 > 3,05$ ), maka koefisien korelasi berganda yang diuji adalah signifikan dan dapat diberlakukan pada populasi dimana sampel diambil.

Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi secara bersama – sama terhadap OCB dapat diketahui melalui koefisien determinasi (KD) sebesar 35,64%. Artinya bahwa OCB dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan budaya organisasi sebesar 35,64% sedangkan sisanya 64,46% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Persamaan regresi linear berganda dari hasil perhitungan diatas adalah  $\hat{Y} = -0,307 + 0,267X_1 + 0,750X_2 + \epsilon$  yang berarti konstanta sebesar -0,307 menyatakan jika tidak ada perubahan nilai dari variabel Kepuasan kerja dan Budaya organisasi adalah konstan (0), maka nilai OCB sebesar -0,307, menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan kepuasan kerja akan menaikkan OCB sebesar 0,267 dengan asumsi nilai budaya organisasi tetap. Nilai signifikan 0,011 dan  $T_{hitung}$  sebesar 2,589 menunjukkan pengaruh kepuasan kerja signifikan maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Koefisien  $b_2$  sebesar 0,750 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan Budaya organisasi akan menaikkan OCB sebesar 0,750 dengan asumsi nilai kepuasan kerja tetap. Nilai signifikan 0,000 dan  $T_{hitung}$  6,842 menunjukkan pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap OCB maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil uji hipotesis yaitu nilai  $F_{hitung}$   $42,902 > F_{tabel}$  3,05 diketahui  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti antara kepuasan kerja, budaya organisasi dan OCB memiliki pengaruh signifikan. Untuk  $R^2$  uji Koefisien Determinasi sebesar 35,64% artinya kontribusi Kepuasan kerja, Budaya Organisasi terhadap OCB sebesar 35,64%. Sedangkan sisanya 64,36% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan uraian dan analisis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. variabel Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang dengan besarnya pengaruh 0,579 dan  $T_{hitung}$   $5,490 > T_{tabel}$  1,975.
2. Variabel Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang dengan besarnya pengaruh 0,875 dan  $T_{hitung}$   $8,736 > T_{tabel}$  1,975.
3. Secara bersama – sama kepuasan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang dengan besarnya kontribusi ( $R^2$ ) 35,6% dan  $F_{hitung}$  sebesar  $42,902 > F_{tabel}$

sebesar 3,05. Jika dilihat secara parsial, maka Budaya Organisasi lebih dominan dan mempengaruhi OCB di PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Kantor Distribusi.

#### Saran

1. Dalam rangka meningkatkan OCB karyawan ternyata kedua variabel yaitu; Kepuasan kerja, Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan demikian, apabila perusahaan ingin meningkatkan OCB karyawan dapat melakukan perbaikan – perbaikan terhadap tingkat kepuasan kerja dan Budaya organisasi.
2. Namun secara parsial ternyata peran Budaya Organisasi lebih dominan dibanding Kepuasan kerja, sehingga perusahaan dapat memberikan prioritas untuk melakukan perbaikan Budaya organisasi terlebih dahulu melalui ; Budaya Inovasi, perhatian ke hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, kemantapan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Titisari, Purnamie. 2014. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung. Alfabeta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. Edisi 12. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. 2011. *SPSS Vs Lisrel; Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2008. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. CV Alfabeta.
- Davis, Keith, Ph.D. 2005. Jilid 2. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta.
- Cushway, Barry. 2004. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta. Media Komputindo.
- Ranu, Meylia Elizabeth. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior yang Dimoderasi Oleh Komitmen Organisational Collection And Recovery 9CRU) Standar Carter Bank Surabaya*.
- Oemar, Yohanes. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada BAPPEDA Kota Pekanbaru*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol 2, No. 1