

ARTIKEL IZZUEL HARITS SUSETYO.docx

by

Submission date: 25-Jul-2022 12:42PM (UTC+0700)

Submission ID: 1874873900

File name: ARTIKEL IZZUEL HARITS SUSETYO.docx (183.16K)

Word count: 5054

Character count: 34553



Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di PT. Ekadharna Internasional Tbk

Izzuel Harits Susetyo ¹⁾, Sumartik, SE., MM. ²⁾

¹⁾Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Dosen Progam Studi Manajemen, Fakutas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi izzuel.susetyo16@gmail.com¹⁾, sumartik@umsida.ac.id²⁾

Abstract. *The purpose of the study was to analyze the influence of organizational culture , competence, and employee welfare on organizational citizenship behavior (OCB) partially or simultaneously at PT. Ekadhama international Tbk. In this study the researcher used Quantitative research. The data in this study used tabulated data from respondents trough both observation and the questionnaire results. The sampling technique was purposive sampling. The sample used in this study were sixty employees at PT. Ekadharna Internasional Tbk. The analysis used multiple linear regression analysis, t test, F test, and classical assumption test using SPSS version 25 software.*

The results of this study indicated that: (1) Organizational Culture, Competence, and Welfare partially affected organizational citizenship behavior (OCB), (2) Organizational Culture, Competence, and Welfare simultaneously affected organizational citizenship behavior (OCB). Based on the finding result, the researcher concluded that competence variable had the most significant effect on Organizational Citizenship behavior (OCB) at PT. Ekadharna Internasional Tbk.

Keywords - *Organizational Culture, Competence, Employee Welfare, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan kesejahteraan karyawan terhadap organization citizenship behavior (OCB) di PT. Ekadharna Internasional Tbk. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan metode observasi dan kuesioner. Pengolahan data menggunakan uji regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji asumsi klasik menggunakan software SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kesejahteraan berpengaruh secara parsial terhadap organizational citizenship behavior (OCB), (2) Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kesejahteraan berpengaruh secara simultan terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh paling signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) di PT. Ekadharna Internasional Tbk.*

Kata Kunci – *Budaya Organisasi, Kompetensi, Kesejahteraan Karyawan, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

I. PENDAHULUAN

Memasuki era digitalisasi saat ini, memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organis yang menyebabkan perubahan begitu cepat dalam bisnis. Indonesia merupakan negara berkembang merasakan dampak dari perkembangan teknologi dan globalisasi dari bidang perekonomian. Perusahaan menghadapi berbagai macam tantangan baik dari lingkungan eksternal maupun internal. Keinginan dan kebutuhan dari pelanggan yang

menuntut perusahaan dapat memberikan mutu dan pelayanan yang baik, pesaing yang terus berkembang. Keberhasilan pengelolaan budaya organisasi sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia (Huda, 2018). Oleh karena itu, sumber daya manusia faktor penting bagi perusahaan untuk menentukan pencapaian.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam setiap organisasi dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia. Strategi dalam pengembangan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi mencapai tujuan berbisnis, serta berkontribusi pada pertumbuhan karyawan di dalam perusahaan. Interaksi antar karyawan dalam melakukan aktivitas dapat membangun tim, sehingga meningkatkan produktivitas serta menanamkan rasa kepercayaan diantara rekan kerja.

Perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang tidak hanya melakukan tugas formal mereka, tetapi juga siap untuk melebihi harapan mereka. Fleksibilitas sangat penting dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, di mana tugas semakin banyak dilakukan oleh tim. Organisasi menginginkan karyawan siap untuk melakukan tugas tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan, pengaturan perilaku karyawan sukarela. Menurut Robbins dan Judge (2017), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Organizational citizenship behavior dianggap vital bagi eksistensi organisasi (Husodo, 2018). Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil ketika karyawan dapat melakukan kerjasama, tukar pendapat, berpartisipasi aktif, dan menggunakan waktu kerja efektif (Winoto, 2020). Organizational Citizen Behavior (OCB) suatu perilaku sukarela yang dimiliki oleh individu (karyawan) secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbangan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi (Nahrisah, 2019). Organizational Citizen Behavior (OCB), merupakan suatu perilaku seorang karyawan yang bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya.

Variabel organizational citizenship behaviour dipengaruhi oleh beberapa variabel. Salah satunya variabel budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai, norma, dan kepercayaan yang dimiliki setiap karyawan dalam berperilaku di dalam organisasi. Budaya organisasi dapat menuntun kebijaksanaan yang diterapkan oleh perusahaan terhadap karyawan. Sosialisasi dapat mempertahankan budaya organisasi yang efektif sehingga menghasilkan rasa percaya diri, komitmen organisasi, mengurangi tekanan yang memungkinkan karyawan keluar dari pekerjaan, dan kepuasan kerja.

Variabel organizational citizenship behaviour juga dapat dipengaruhi oleh kompetensi. Kompetensi adalah kunci utama untuk mengidentifikasi dan menarik kesimpulan tentang sikap, perilaku, dan cara berpikir yang memungkinkan orang untuk berpegang pada hal yang tidak diketahui pada waktunya (Pianda, 2018). Kompetensi merupakan kemampuan dalam melakukan tugas dimiliki seseorang meliputi pengalaman, pengetahuan, sikap, dan keterampilannya.

Variabel lainnya yang dapat mempengaruhi organizational citizenship behaviour adalah variabel kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kesejahteraan karyawan menjadi salah satu prioritas atau aset bagi perusahaan karena

dalam meraih tujuan perusahaan. Beberapa hal dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan antara lain prioritas kesehatan karyawan, menyediakan kantor kondusif sehingga meningkatkan produktivitas karyawan, dan dapat meminimalisir level stres karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Saidah (2021) menunjukkan bahwa upaya peningkatan kesejahteraan pegawai di Sakinah Supermarket masih jauh dari UMK di Surabaya. Dilihat dari fakta tersebut, upaya perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan Sakinah Supermarket. Manajemen Sakinah Supermarket memperhatikan tingkat kesejahteraan dan jenjang karir karyawan guna meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan (Anggara, 2021). Kesejahteraan merupakan hal utama yang mempengaruhi kinerja, jika dalam pemberian kesejahteraan tidak sesuai harapan dan prestasi kerja, maka pekerja tidak akan semangat untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan penelitian terkait hubungan budaya organisasi terhadap OCB yang dilakukan oleh Anggara (2021), menunjukkan bahwa Perumda Bhukti Praja Sewakadarma kota Denpasar, ada sebagian pegawainya tidak memiliki perilaku OCB sesuai, terdapat pegawai tidak mau menolong rekan kerjanya sehingga mempengaruhi kinerja di kantor tersebut. Sejalan penelitian yang dilakukan Muis et al (2018), mengatakan bahwa kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi.

Berdasarkan penelitian Mahmudi (2020), menunjukkan bahwa tingkat OCB karyawan PT. Mubarak Ainama Kunt Surabaya dikategorikan belum mencapai yang diharapkan. Ada beberapa masalah pada OCB antara lain kurangnya motivasi karyawan sehingga tidak selalu kerja keras dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya (conscientiousness), berinisiatif menolong temannya ketika ada masalah masih tergolong rendah.

PT. Ekadhama International Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur pembuatan pita perekat untuk memenuhi permintaan pasar Indonesia kurang lebih 37 tahun. PT. Ekadhama International Tbk sudah menjadi perusahaan publik dan telah mencatatkan namanya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya sejak tahun 1990. Seiring dengan pertumbuhan, tahun 1991 perusahaan memulai membuka cabang dan fasilitas pendukung lainnya hingga memiliki 30 cabang di seluruh Indonesia. Kerja keras dan keuletan yang baik, saat ini PT. Ekadhama International Tbk menjadi salah satu produsen pemimpin pasar pita perekat terdepan di Indonesia.

Fenomena yang terjadi pada PT. Ekadhama Intemasional Tbk adalah tidak semua karyawannya memiliki perilaku OCB yang sesuai dan mendukung ketercapaian perusahaan, hal ini terlihat adanya beberapa karyawan yang tidak mau membantu rekan kerjanya, mendorong atau memotivasi rekan kerjanya jika mendapatkan permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan di perusahaan. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Berkaitan budaya organisasi dalam melakukan tugas karyawan sering menunggu instruksi dari pimpinan, seharusnya masing-masing karyawan dapat melakukan pekerjaan tersebut atas inisiatifnya sendiri tidak menunggu instruksi dari pimpinan. Hal ini berkaitan dengan budaya organisasi dari karyawan yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Agar perusahaan dapat berkembang untuk memenuhi kebutuhan pasar yang meningkat maka PT. Ekadhama International Tbk memperhatikan budaya organisasi para karyawan demi terbentuknya kinerja yang

maksimal.

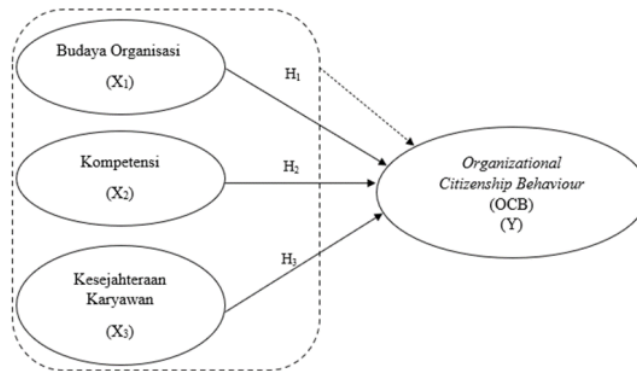
Berkaitan dengan kompetensi, PT. Ekadharna International Tbk merekrut sumber daya manusia mempunyai peran penting dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang dapat melaksanakan lebih dari sekedar tugas formal. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti menyatakan bahwa dari beberapa lulusan SMK yang sudah bekerja masih kesulitan dalam membaca alat ukur yang digunakan oleh perusahaan. Harapannya, lingkungan kerja dinamis saat ini, menuntut karyawan memiliki pengetahuan, pengalaman, sikap, serta keterampilan yang handal, dan dapat tugas dikerjakan berkolaborasi dan fleksibel

II. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang analisis datanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang dianalisis. Penelitian ini dapat diambil dikarenakan proses penelitian dapat dilakukan secara berurutan dan terstruktur serta menggunakan sampel penelitian dalam jumlah yang besar dan mewakili populasi yang diteliti. Jenis penelitian ini menggunakan survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utamanya.

A. Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



B. Hipotesis

- H₁ : Budaya organisasi berpengaruh secara parsial yang signifikan bernilai positif terhadap organization citizenship behavior (OCB)
- H₂ : Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan bernilai positif terhadap organization citizenship behavior (OCB)
- H₃ : Kesejahteraan secara parsial memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap organization citizenship behavior (OCB)
- H₄ : Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kesejahteraan secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Validitas dan Realibitas

1. Uji Validitas

Tabel Hasil Uji Validitas
Instrumen Budaya Organisasi (X₁)

No.	Total Product Momen Pearson Correlation (r _{hitung})	r _{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0.655	0.330	Valid
X _{1.2}	0.640		Valid
X _{1.3}	0.686		Valid
X _{1.4}	0.708		Valid

Sumber: Data diolah Lampiran 4

Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi (X₂)

No.	Total Product Momen Pearson Correlation (<i>r</i> _{hitung})	r _{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0.675	0.330	Valid
X _{2.2}	0.693		Valid
X _{2.3}	0.584		Valid
X _{2.4}	0.681		Valid
X _{2.5}	0.587		Valid

Sumber: Data diolah Lampiran 4

Hasil Uji Validitas Instrumen Kesejahteraan (X₃)

No.	Total Product Momen Pearson Correlation (<i>r</i> _{hitung})	r _{tabel}	Keterangan
X _{3.1}	0.626	0.330	Valid
X _{3.2}	0.578		Valid
X _{3.3}	0.658		Valid
X _{3.4}	0.503		Valid

Sumber: Data diolah Lampiran 4

**Hasil Uji Validitas Instrumen
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)**

No.	Total Product Momen Pearson Correlation (<i>r</i> _{hitung})	r _{tabel}	Keterangan
Y ₁	0.476	0.330	Valid
Y ₂	0.538		Valid
Y ₃	0.731		Valid
Y ₄	0.586		Valid
Y ₅	0.653		Valid

Sumber: Data diolah Lampiran 4

Dari tabel di atas menyatakan bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner dari variabel (X) Dan variabel (Y) memiliki nilai korelasi diatas r tabel yaitu 0.330. Sehingga dapat dikatakan bahwa item pertanyaan kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

2. Uji Realibitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

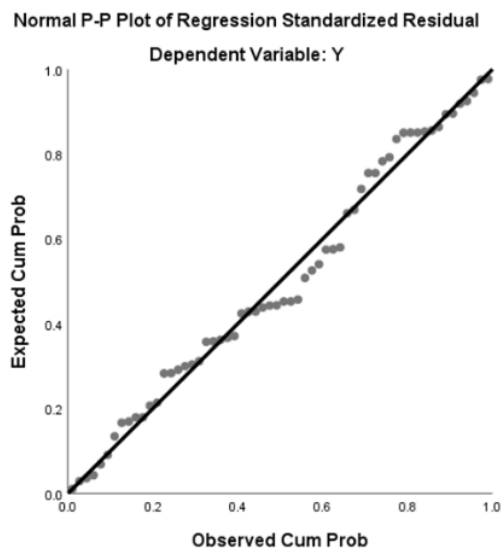
Variabel	Cronbach's Alpha	r_{kritis}	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0.727	0.60	Reliabel
Kompetensi (X_2)	0.770		Reliabel
Kesejahteraan (X_3)	0.755		Reliabel
Organization Citizenship Behavior (OCB) (Y)	0.787		Reliabel

Sumber: Data diolah Lampiran 5

Berdasarkan Tabel nilai Cronbach's Alpha variabel budaya organisasi diperoleh 0.727, nilai Cronbach's Alpha variabel kompetensi sebesar 0.770, nilai Cronbach's Alpha variabel kesejahteraan sebesar 0.755, dan nilai Cronbach's Alpha variabel Organization Citizenship Behavior (OCB) sebesar 0.787. Keseluruhan dari empat variabel lebih dari 0.60 sehingga kuesioner penelitian yang digunakan dinyatakan reliabel artinya kuesioner dapat digunakan penelitian memberikan konsistensi penelitian kepada responden.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan Gambar menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dapat disimpulkan data tersebut menunjukkan terdistribusi normal

Berdasarkan Gambar di atas, yang menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa grafik *Normal Probability Plot* yang mensyaratkan bersebarannya data harus berada di wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas maka hasil ini memenuhi syarat *Normal Probability Plot*. Artinya populasi data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

**Hasil Uji Multikolinieritas
Organization Citizenship Behavior (OCB) (Y)
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi (X ₁)	.450	2.220
Kompetensi (X ₂)	.438	2.283
Kesejahteraan (X ₃)	.375	2.666

¹ Dependent Variable: *Organization Citizenship Behavior (OCB)*

Sumber: Data diolah Lampiran 7

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai toleransi > 0.1 sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

**Tabel 4 Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
¹ 1	.417	3.922	3	56	.000	1.294

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Budaya Organisasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: OCB

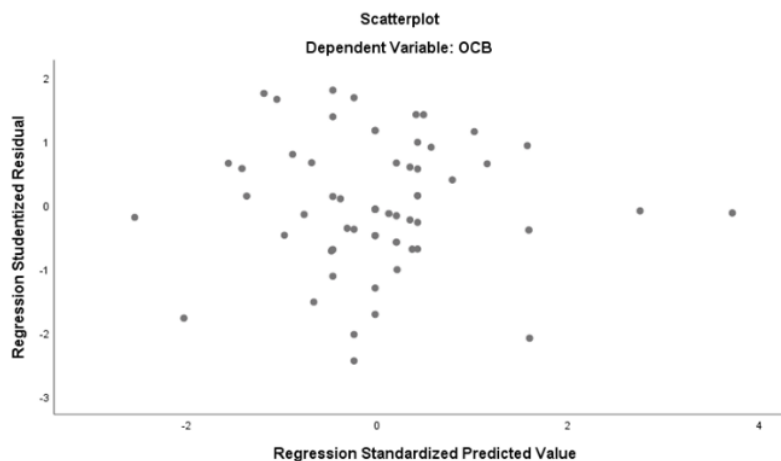
Sumber: Lampiran 9

Berdasarkan Tabel dinyatakan bahwa nilai Durbin-Watson yaitu 1.294 maka dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan uji heterokedastisitas yakni, pertama jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) dimana titik-titik tersebut membentuk suatu pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas, kedua jika ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar
Uji Heterokedastisitas
Organization Citizenship Behavior (OCB) (Y)



Berdasarkan Gambar menunjukkan bahwa data menyebar secara acak tanpa ada pola yang jelas di bagian atas dan bawah atau di sekitar angka 0, maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

C. Analisis regresi linier berganda

Tabel 4.18

Hasil Analisis Regresi X terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.785	3.656		4.318	.000
Budaya Organisasi	.108	.284	.205	2.029	.077
Kompetensi	.642	.209	.564	3.072	.003
Kesejahteraan	-.407	.304	-.266	-2.342	.185

. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data diolah Lampiran

Tabel 4.18 mengenai hasil pengolahan data dalam *software SPSS 25*, dapat dibuat persamaan regresi linier berganda yang mana:

Y : *organization citizenship behavior* (OCB)

a : konstanta

b : koefisien korelasi variabel bebas

X_1 : budaya organisasi

X_2 : kompetensi

X_3 : kesejahteraan

Persamaan regresinya menjadi, $Y = 15.785 + 0.108X_1 + 0.642X_2 - 0.407X_3$

Interpretasi model regresi tersebut sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Konstanta (a) sebesar 15.785 berarti menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel budaya organisasi (X_1), variabel kompetensi (X_2), dan variabel kesejahteraan (X_3) terhadap variabel *organization citizenship behavior* (OCB) (Y), maka nilai dari variabel *organization citizenship behavior* (OCB) (Y) sudah meningkat sebesar 15.785.

2. Budaya Organisasi (X_1)

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan 1 poin pada variabel budaya organisasi (X_1) dan variabel yang lain dianggap tetap, maka akan terjadi peningkatan pada variabel *organization citizenship behavior* (OCB) (Y) sebesar 0.108. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel budaya organisasi (X_1), maka variabel *organization citizenship behavior* (OCB) akan meningkat dan sebaliknya.

3. Kompetensi (X_2)

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan 1 poin pada variabel kompetensi (X_2) dan variabel yang lain dianggap tetap, maka akan terjadi peningkatan pada variabel *organization citizenship behavior* (OCB) (Y) sebesar 0.642. Dapat dilihat bahwa koefisien yang bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel kompetensi (X_2), maka variabel *organization citizenship behavior* (OCB) (Y) akan meningkat dan sebaliknya.

4. Kesejahteraan (X_3)

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan 1 poin pada variabel kesejahteraan (X_3) dan variabel yang lain dianggap tetap, maka akan terjadi penurunan pada variabel *organization citizenship behavior* (OCB) (Y) sebesar 0.407. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai negatif, apabila terjadi peningkatan pada variabel kesejahteraan (X_3), maka variabel *organization citizenship behavior* (OCB) (Y) akan menurun dan sebaliknya.

D. Uji Hipotesis

1. Uji f

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (F)

X Terhadap Y

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	70.657	3	23.552	3.992	0.000 ^b
	Residual	336.326	56	6.006		
	Total	406.983	59			

Sumber: Lampiran 12

Dari hasil pengujian menggunakan *software SPSS 25* secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 3,992 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan df sebesar $k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1 = (60 - 3 - 1 = 56)$ maka didapat nilai F_{tabel} sebesar 2,769. Oleh karena itu, F_{hitung} sebesar 3,992 lebih besar dari F_{tabel} 2,769 dan tabel dibawah juga 0.000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka dapat

diartikan variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya bahwa variabel budaya organisasi, kompetensi, dan kesejahteraan berpengaruh secara simultan terhadap variabel organization citizenship behavior (OCB).

2. Uji t

Tabel 7 Hasil Uji Analisis Jalur

Model	Uji t (Parsial)			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.785	3.656		4.318	.000
Budaya Organisasi	.108	.284	.205	2.029	.077
Kompetensi	.642	.209	.564	3.072	.003
Kesejahteraan	-.407	.304	-.266	-2.342	.185

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat dijelaskan uji hipotesis secara parsial sebagai berikut:

1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

$H_0 : b_1 = 0$, variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *organization citizenship behavior* (OCB).

$H_1 : b_1 > 0$, variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *organization citizenship behavior* (OCB).

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2.029, hal ini menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 1.672 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan secara positif terhadap *organization citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT Ekadharna Internasional Tbk.

2) Pengaruh Kompetensi Terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

$H_0 : b_2 = 0$, variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *organization citizenship behavior* (OCB).

$H_1 : b_2 > 0$, variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *organization citizenship behavior* (OCB).

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3.072, hal ini menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 1.672 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan secara positif terhadap *organization citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT Ekadharna Internasional Tbk.

3) Pengaruh Kesejahteraan Terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

$H_0 : b_3 = 0$, variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *organization citizenship behavior* (OCB).

E. ² Pembahasan

Hasil dari penelitian di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan kesejahteraan terhadap *organization citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Ekadharna Internasional Tbk dengan menggunakan *software* SPSS versi 25.

1. Hipotesis Pertama: Budaya Organisasi Secara Parsial memiliki Pengaruh yang Positif dan Signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi terhadap *organization citizenship behavior* mempunyai pengaruh secara parsial yang signifikan bernilai positif terhadap *organization citizenship behavior* (OCB), sehingga semakin kuat budaya organisasi terinternalisasi dalam diri karyawan PT. Ekadharna Internasional Tbk, maka akan semakin tinggi tingkat *organization citizenship behavior* (OCB). Pengaruh positif dan signifikan ini memberikan makna bahwa budaya organisasi di PT. Ekadharna Internasional Tbk berjalan sangat baik karena setiap karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dalam melakukan berbagai tugas pekerjaan, mendapatkan dukungan penuh oleh perusahaan dalam mengambil keputusan saat bekerja sehingga karyawan PT. Ekadharna Internasional Tbk merasa memiliki identitas di lingkungan kerja, memunculkan komitmen terhadap misi organisasi, membimbing dan membentuk standar perilaku anggota organisasi, serta meningkatkan stabilitas sistem sosial. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh budaya organisasi dari semua bagian dalam perusahaan dan membuat PT. Ekadharna Internasional Tbk lebih memperhatikan dan saling menjaga hubungan baik antar karyawan maupun kelompok apabila terjadi miskomunikasi dalam melaksanakan pekerjaan. Toleransi di PT. Ekadharna Internasional Tbk dalam bekerja seringkali terjadi perbedaan pendapat dan pola pikir antara karyawan dengan rekan kerja yang lainnya atau dengan atasan. Tentu pendapat serta pandangan dan sikap yang diberikan orang lain haruslah dihargai dan dihormati. Namun tidak mungkin jika karyawan harus terus sependapat dengan rekan kerja lainnya sekali waktu mungkin karyawan memiliki pandangan yang benar mengenai apa yang harus dilakukan dalam pekerjaan sedangkan rekan lainnya memiliki pandangan yang salah, maka karyawan harus tetap menyatakan hal yang di pandang lebih baik dan lebih tepat sekalipun hal ini bisa mengecewakan rekan kerja tersebut. Sebab hal yang berhubungan dengan pekerjaan pada dasarnya menyangkut kepentingan perusahaan dan kepentingan orang banyak. Walaupun begitu penyampaian yang tidak sependapat dengan rekan kerja haruslah di ungkapkan dengan sikap sopan dan tanpa mencela. Sebab penyampaian yang baik tentu akan menimbulkan kesan yang baik pula pada rekan kerja yang lain. Sehingga adanya saling menghargai antar rekan kerja.

Terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini antara lain hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Husodo (2019), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *organization citizenship behavior* (OCB), dan juga menyatakan bahwa *organization citizenship behavior* (OCB) dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (internal) dan faktor yang berasal dari luar karyawan (eksternal), faktor yang berasal dari inisiatif karyawan misalnya sikap positif dan faktor yang berasal dari luar karyawan misalnya sistem manajemen, sistem kepemimpinan, dan budaya organisasi. Dalam hasil penelitian Fahira (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap *organization citizenship behavior* (OCB). Sejalan dengan hasil penelitian Zahreni (2020) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif terhadap *organization citizenship behavior* (OCB). Hal ini juga sejalan dengan Robbins & Judge (2013), mengatakan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka semakin mempengaruhi perilaku anggota, tingginya tingkat kesamaan dan intensitas ini dapat membangun kekompakan, kesetiaan, dan komitmen terhadap organisasi.

2. Hipotesis Kedua: Kompetensi Secara Parsial memiliki Pengaruh yang Positif dan Signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompetensi yang dimiliki karyawan PT. Ekadharna Internasional Tbk mempunyai pengaruh secara parsial yang signifikan bernilai positif terhadap *organization citizenship behavior* (OCB). Hal ini terbukti dengan kesesuaian kualifikasi yang dibutuhkan PT. Ekadharna Internasional Tbk berdasarkan ketentuan yang sudah dibuat oleh PT. Ekadharna Internasional Tbk yakni setiap karyawan memiliki pengetahuan dan menguasai alat yang digunakan di area kerja, memiliki motif tinggi dalam bekerja, memiliki keterampilan berkolaborasi antar tim dalam bekerja.

Dengan adanya kualifikasi karyawan yang sesuai maka dapat meningkatkan produktivitas pada PT. Ekadharna Internasional Tbk.

Penelitian yang dilakukan Suhardi, Ratih, & Sari (2018), Nugraha & Adnyani (2018), Ningsih (2020), dan Syaifullah (2017) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial bernilai positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* (OCB). Hal ini mengartikan bahwa semakin baik kompetensi maka semakin tinggi OCB pada karyawan PT. Ekadharna Internasional Tbk. Kompetensi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan apabila suatu organisasi menginginkan karyawannya berperilaku OCB. Sutrisno (2014) mengatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dilandasi pengetahuan dan keterampilan didukung oleh sikap kerja mengacu pada persyaratan kerja yang ditentukan. Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa kompetensi perlu dimiliki bagi mereka berkarir di bidang sumber daya manusia yang paling mendasar memiliki keahlian bidang manajemen sumber daya manusia, menguasai sistem manajemen informasi kepegawaian, motivasi berprestasi tinggi, kreatif, inovatif dan berkepribadian dewasa dengan kecerdasan emosi yang baik. Thoah & Hutapea (2008) menjelaskan bahwa kompetensi meliputi kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas disertai kinerja efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Dilihat dari penempatan karyawan di PT. Ekadharna Internasional Tbk masih sesuai dengan penempatan dari tingkat pendidikannya.

3. Hipotesis Ketiga: Kesejahteraan Secara Parsial Memiliki Pengaruh yang Negatif dan Signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis secara parsial menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan berpengaruh signifikan negatif terhadap *organization citizenship behavior* (OCB). Artinya semakin tinggi tingkat kesejahteraan karyawan maka semakin rendah tingkat *organization citizenship behavior* (OCB). Hal ini kemungkinan disebabkan karena semakin besarnya kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh perusahaan karyawan merasa puas dengan jenjang karir yang dimiliki, sehingga perilaku karyawan *organization citizenship behavior* (OCB) abai atau kurang maksimal dalam bekerja misalnya karyawan masih belum sepenuhnya melakukan perilaku tolong menolong antar karyawan, karyawan merasakan dirinya tidak mungkin dikeluarkan oleh perusahaan apabila abai terhadap kebijakan yang dibuat oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Susanti (2015), Tabansa, Tewal & Dotulog (2019), yang menunjukkan bahwa secara parsial kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan sehingga dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja *organization citizenship behavior* (OCB) karyawan, sebaiknya mempertahankan upaya-upaya pemberdayaan kerja guna mewujudkan kesejahteraan karyawan.

4. Hipotesis Keempat: Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kesejahteraan Secara Simultan memiliki Pengaruh yang Positif dan Signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa variabel pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan kesejahteraan berpengaruh secara simultan terhadap *organization citizenship behavior* (OCB). Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT. Ekadharna Internasional Tbk memiliki budaya organisasi yang tinggi dari sebuah organisasi atau perusahaan. Pengaruh budaya organisasi terhadap *organization citizenship behavior* (OCB) antara lain mendapat dukungan penuh dari perusahaan dalam bidang pengembangan perusahaan, memiliki lingkungan kerja yang nyaman, dan setiap karyawan memiliki inisiatif dan antusias dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Apabila pekerjaan tersebut dilakukan dengan baik maka akan meningkatkan perilaku *organization citizenship behavior* (OCB).

Berkaitan dengan variabel kompetensi karyawan PT. Ekadharna Internasional Tbk memiliki kualifikasi tertentu yang dibutuhkan oleh perusahaan antara lain, karyawan dapat mengoperasikan alat yang digunakan di area kerja karena menggunakan teknologi yang canggih, mempunyai keterampilan *problem solving* yang baik, serta dapat berkolaborasi antar tim dalam bekerja. Apabila terdapat karyawan yang kurang berkompeten akan terus diberikan training sampai lulus karena jika tidak diberikan training maka akan menghambat proses produksi. Begitu juga dengan kesejahteraan yang diberikan oleh PT. Ekadharna International Tbk yang sesuai dengan peraturan yang didapatkan setiap karyawan karena kesejahteraan mempunyai peran penting bagi sumber daya manusia di suatu organisasi dalam sebuah perusahaan.

Semua variabel bebas yang meliputi budaya organisasi, kompetensi, dan kesejahteraan karyawan berjalan dengan baik terhadap variabel terikat *organization citizenship behavior* (OCB), oleh karena itu *organization citizenship behavior* (OCB) mengalami kenaikan yang signifikan. Hal ini sejalan dengan

penelitian Winoto (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB sebesar 14%. Kesesuaian budaya dalam suatu organisasi akan meningkatkan kebersamaan, sehingga minat untuk membantu dan peduli dengan rekan kerja meningkat. Selain itu kebersamaan memberikan dampak positif antara lain rasa saling menghargai antar rekan kerja sehingga tingkat kepatuhan terhadap peraturan menjadi lebih baik.

Dalam hasil penelitian Mangindaan, Tewal, & Dotulong (2020) menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *organization citizenship behavior* (OCB). Hasil penelitian Uttungadewi (2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja karyawan terhadap *organization citizenship behavior* (OCB).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka simpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis terbukti variabel budaya organisasi, secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap *organization citizenship behavior* (OCB) di PT. Ekadharna Internasional Tbk. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi berjalan dengan baik, karena setiap karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dalam mengerjakan tugas pekerjaan serta selalu mendapatkan dukungan penuh dari perusahaan sehingga karyawan merasa memiliki identitas di lingkungan kerja.
2. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis terbukti variabel kompetensi, secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap *organization citizenship behavior* (OCB) di PT. Ekadharna Internasional Tbk. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan PT. Ekadharna Internasional Tbk sesuai dengan kualifikasi perusahaan.
3. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis terbukti variabel kesejahteraan, secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* (OCB) di PT. Ekadharna Internasional Tbk. Hal ini membuktikan bahwa ada beberapa karyawan merasa puas dengan jenjang karir ke depannya dan apabila memiliki intensitas kerja yang tinggi mendapat imbalan yang sesuai.
4. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis terbukti variabel budaya organisasi, kompetensi, dan kesejahteraan memiliki pengaruh secara simultan terhadap *organization citizenship behavior* (OCB). Dari tiga variabel independen simultan dengan baik terhadap *organization citizenship behavior* (OCB) menunjukkan peningkatan signifikan. Hal ini menunjukkan budaya organisasi, kompetensi, dan kesejahteraan dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berjalan baik, sehingga memberikan dampak positif pada karyawan maupun perusahaan PT. Ekadharna Internasional Tbk.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian penelitian ini tidak akan terwujud dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang mendukung dan memberi bimbingan penulis selama proses penyusunan skripsi ini antara lain orang tua yang saya cintai sekaligus teman-teman yang telah memberi dukungan penuh kepada penulis, serta terima kasih untuk pihak PT. Ekadharna Internasional Tbk. PT. Ekadharna Internasional Tbk yang telah menyediakan informasi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- [1] Anggara, Yoga. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Terhadap Karyawan Bengkel Las Kalimas*. Skripsi tidak diterbitkan. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- [2] Ariani, Ayu Putu dan Desak Ketut Sintasih. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Pemediasi Komitmen Afektif Di Sekretariat Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Vol. 06, No. 07. <https://ojs.unud.ac.id/> (diakses tanggal 11 November 2021).
- [3] Arieska, P., dan Herdiani, N. (2018). Pemilihan Teknik Sampling Berdasarkan Perhitungan Efisiensi Relatif. *Jurnal Statistika*. Vol.6, No.2, hal. 166–171. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/statistik/article/view/4322/4001>
- [4] Arifhan, Adi. (2018). *Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya Pada Kinerja Dosen*. <https://ideas.repec.org/> (diakses tanggal 29 November 2021).
- [5] Bockerman, Petri and Pekka Ilmakunnas. (2012). The Job Satisfaction-Productivity Nexus: A Study using Matched Survei and Register Data. *Industrial and Laor Relations Review*, Vol. 65,

- No. 2, pp:300-310.
- [6] Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kesatu. Jakarta: Prenada Media.
- [7] Hadijaya, Yusuf. (2020). *Budaya Organisasi*. Medan: Pusdikra Mitra Jaya.
- [8] Huda, N. K., Graha, A. N., & Wilujeng, S. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, Vol. 4, No. 1.
- [9] Husodo, Yohanes Robert Pratama. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Jatim Indo Lestari. *Agora Jurnal*. Vol. 6, No.1. <https://publication.petra.ac.id/> (diakses tanggal 10 Oktober 2021).
- [10] Mahardika, I Nyoman Bayu Putra. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Organization Citizenship Behavior Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 8, No. 1. <https://ojs.unud.ac.id/> (diakses tanggal 5 Desember 2021).
- [11] Mahmudi, Khoirul dan Jun Sujanti. (2020). Analisis Pengaruh kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT. Mubarak Ainama Kunt Surabaya. *Journal Unesa*. Vol. 8, No. 3, <https://journal.unesa.ac.id/> (diakses tanggal 20 Oktober 2021).
- [12] Muis, Muhammad Ras., dkk. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*. Vol. 1, No. 1. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/> (diakses tanggal 15 November 2021).
- [13] Nugraha, I Putu Satya dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada SETDA Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 7, No. 1. <https://ojs.unud.ac.id/> (diakses tanggal 16 September 2021).
- [14] Nahrishah, Ezzah dan Sarah Imelda. (2019). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Kohesi*. Vol. 3, No. 3. <https://kohesi.sciencemakarioz.org/> (diakses tanggal 30 Oktober 2021).
- [15] Parmin, P. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 16, No. 01, hal. 21-39.
- [16] Pianda, Didi. (2018). *Kinerja Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Cetakan Pertama. Jawa Barat: CV. Jejak.
- [17] Saleem, S., & Amin, S. (2013). The impact of organizational support for career development and supervisory support on employee performance: An empirical study from Pakistani academic sector. *European Journal of Business and Management*, 5(5), 194-207.
- [18] Saidah, Maslahatus. (2021). *Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Disiplin, dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Sakinah Surabaya*. Tesis tidak diterbitkan. Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya. <http://digilib.uinsby.ac.id/> (diakses tanggal 24 Oktober 2021).
- [19] Saputra, P.E Wira dan I Wayan G.S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap OCB Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 8, No.12. <https://ojs.unud.ac.id/> (diakses tanggal 4 November 2021).

- [20] Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- [21] Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- [22] Sudarmanto. (2014). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan kedua. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [23] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

ARTIKEL IZZUEL HARITS SUSETYO.docx

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.umsida.ac.id Internet Source	4%
2	ijler.umsida.ac.id Internet Source	4%
3	ejournal.unhi.ac.id Internet Source	2%
4	www.jojonomic.com Internet Source	2%
5	jurnal.uisu.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On