

Table Of Content

Journal Cover 2
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
 Check this article update (crossmark) 5
 Check this article impact 5
 Cite this article 5
Title page 6
 Article Title 6
 Author information 6
 Abstract 6
Article content 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Role of Organizational Culture and Commitment towards Organizational Citizenship Behavior of Company Employees in Pasuruan, Indonesia

Peran Budaya dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Perusahaan di Pasuruan, Indonesia

Ainun Zariyah, ainunzariyah@gmail.com, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dewi Komala Sari, dewikomalasari@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture, work environment and organizational commitment to organizational citizenship behavior (OCB) Employees of the Production Section of PT.X Beji. This research is quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study was 73 production department employees at PT.X Beji. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS version 18 for windows. The primary data in this study were obtained from a questionnaire whose measurements used a Likert scale that was tested for validity and reliability. The results of this study prove that organizational culture influences organizational citizenship behavior (OCB), work environment influences organizational citizenship behavior (OCB), organizational commitment also influences organizational citizenship behavior (OCB), in addition organizational culture, work environment and organizational commitment influence simultaneously on organizational citizenship behavior (OCB).

Published date: 2019-08-31 00:00:00

PENDAHULUAN

Organisasi perusahaan memiliki prinsip kegiatan ekonomis rasional dan bertujuan untuk mencari laba sebesar-besarnya, sedangkan organisasi sosial memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan, dan prinsip kegiatannya ialah pengabdian sosial. Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku karyawan yang bekerja melebihi tuntutan atau peran di dalam perusahaan yang mana perilaku tersebut memiliki manfaat untuk perusahaan secara efektif, perilaku ini muncul dari individu masing-masing tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Salah satu faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai - nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Sedangkan menurut Luthans dalam Moeheriono mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan norma - norma dan nilai - nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Menurut Supadi dan Listyasari Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan Widayanti dan Farida menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

PT.X Beji adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang industri furniture yang memproduksi suatu barang mentah menjadi barang jadi yang tidak hanya memproduksi meja dan kursi tetapi juga memproduksi berbagai macam peralatan rumah tangga lainnya yaitu tempat tidur, almari, dan sebagainya. PT.X Beji terletak di Dusun Talun, Desa Gunung Gangsir, Kecamatan Beji, Kabupaten Pasuruan, Provinsi Jawa Timur yang memiliki jumlah karyawan bagian produksi 73 orang. Berdasarkan hasil observasi, peneliti mengamati bahwa adanya kesenjangan dan permasalahan dalam organisasi dimana standar budaya organisasi dan lingkungan kerja di PT.X Beji sudah disusun dengan baik. Namun ada indikasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan bagian produksi belum maksimum.

Ditinjau dari sikap karyawan PT.X Beji yang hanya mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan job desc nya saja dan berdasarkan instruksi dari pimpinan serta beberapa karyawan sering datang terlambat hal ini menunjukkan tingkat altruism dan conscientiousness yang rendah. Hal ini dapat diamati dari hasil data keterlambatan karyawan PT.X Beji selama 10 bulan terakhir tahun 2019 yang mengalami peningkatan sebagai berikut.

Waktu Terlambat (Menit)	Bulan									
	Januari 2019	Februari 2019	Maret 2019	April 2019	Mei 2019	Juni 2019	Juli 2019	Agustus 2019	September 2019	Oktober 2019
0-10	11	14	8	15	13	14	15	16	11	13
11-20	9	10	12	6	11	12	10	12	10	11
21-30	10	8	10	10	9	7	8	7	9	8
>30	7	6	7	6	8	4	6	4	6	5
Total	37	38	37	37	38	37	39	39	36	37

Table 1. Data Keterlambatan Karyawan PT.X Beji Periode Tahun 2019 (Sumber : Data Keterlambatan Karyawan PT.X Beji)

Berdasarkan hasil data keterlambatan karyawan diatas menunjukkan bahwa karyawan yang terlambat setiap bulannya melebihi 50% dari total karyawan bagian produksi. Apabila permasalahan ini dibiarkan akan mempengaruhi pada efektivitas dan produktivitas karyawan nantinya, oleh karena itu selayaknya untuk disikapi secara bijak sehingga ditahun berikutnya tidak terjadi penurunan *organizational citizenship behavior* (OCB).

METODE

Pada penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan hasil kebenaran dan pengetahuan yang bersifat ilmiah melalui prosedur metodologi penelitian yang sudah ditetapkan. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan mengembangkan teori serta hipotesis yang berkaitan dengan dengan fenomena alam yang terjadi. Penelitian ini dilaksanakan oleh peneliti di PT.X Beji yang terletak di Dusun Talun, Desa Gunung Gangsir, Kecamatan Beji, Kabupaten Pasuruan, Provinsi Jawa Timur.

Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi meliputi jumlah dan seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subyek atau obyek penelitian. Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT.X Beji yaitu sebanyak 73 karyawan bagian produksi. Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi penelitian. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel yang

digunakan adalah teknik sampel jenuh, yang menggunakan seluruh jumlah karyawan yang ada. Sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan seluruh karyawan PT.X Beji berjumlah 73 orang karyawan bagian produksi.

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, data kuantitatif adalah data penelitian yang berupa angka yang di analisis dengan menggunakan statistic. Sumber data adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam Penelitian ini menggunakan sumber data yang terdiri dari dua jenis, antara lain:

Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di objek penelitian. Data primer pada penelitian ini berasal dari data responden mengenai Budaya Organisasi, lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan PT.X Beji. Data sekunder merupakan data yang didapatkan dari sumber kedua dari data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini data sekunder berasal dari PT.X Beji yang meliputi profil perusahaan, visi misi, jumlah karyawan dan data suka membantu sesama karyawan serta data kedisiplinan karyawan.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu menggunakan kuisioner. Menurut Sugiyono kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Jenis kuisioner yang diajukan bersifat langsung dan dengan pertanyaan bersifat tertutup dengan tujuan memberikan keleluasaan kepada responden memberikan jawaban-jawabannya sebagai bentuk penggalan data untuk variabel (X) maupun variabel (Y).

Dalam penelitian ini variabel diukur dengan skala Likert maka akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Berdasarkan indikator variabel maka ditentukan jumlah butir pertanyaan yaitu variabel budaya organisasi sebanyak tujuh (7) butir pertanyaan, variabel lingkungan kerja sebanyak lima (5) butir pertanyaan, variabel komitmen organisasi sebanyak lima (3) butir pertanyaan, dan variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebanyak lima (5) butir pertanyaan. Sehingga total keseluruhan variabel mempunyai dua puluh (20) butir pertanyaan kepada 73 orang responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji normalitas secara statistik dengan memilih Signifikansi di bagian Kolmogorov Smirnov. Adapun ketentuan yang digunakan sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	Std. Deviation
	Most Extreme Differences
	Absolute
	Positive
	Negative
Kolmogorov-Smirnov Z	,624
Asymp. Sig. (2-tailed)	,830
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Table 2. Hasil Pengujian Normalitas (Sumber : Output Data SPSS, 18.0)

Dari hasil pengujian diperoleh nilai *asympt.sig* dari uji Kolmogrov-Smirnov sebesar 0,830 (0,830 > dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Untuk mengetahui normal atau tidaknya menggunakan *Plot Of Regression Standardized Residual*. Data dikatakan berdistribusi normal jika sebaran data membentuk titik - titik yang mendekati garis diagonal.

Uji Linieritas

Uji linier dapat dilakukan dengan melihat ANOVA tabel. Jika nilai signifikansi pada Linearity lebih kecil dari 0,05 (<0,05) maka hubungan antar variabel dinyatakan linier, sebaliknya apabila Linearity lebih besar dari 0,05 (>0,05) maka hubungan antara variabel dinyatakan tidak linier. Hal ini dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Kesimpulan
X1 Y	5,932	0,018	Sig. < 0,05	Linier
X2 Y	7,144	0,010	Sig. < 0,05	Linier
X3 Y	18,238	0,000	Sig. < 0,05	Linier

Table 3. Hasil Pengujian Linieritas (Sumber : Output Data SPSS, 18.0)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai *sig. linearity* untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan budaya organisasi sebesar 0,018 (0,018 < 0,05), variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan lingkungan kerja sebesar 0,010 (0,010 < 0,05). dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan komitmen organisasi sebesar 0,000 (0,000 > 0,05). Dari ketiga variabel diatas yakni budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi menunjukkan nilai *sig linearity* < 0,05, maka dikatakan hubungan antar variabel bersifat linear, yang artinya jika ada kenaikan skor variabel bebas diikuti kenaikan skor variabel terikat.

Uji Autokorelasi

Langkah-langkah pengujiannya adalah: Banyak sampel (N) = 73, banyaknya variabel independen (k) = 3, taraf signifikan yang digunakan (α) = 5%, selanjutnya dilihat pada tabel Durbin Watson diperoleh $dL = 1,5360$ dan $dU = 1,7067$. Adapun ketentuan yang digunakan untuk mengambil keputusan pada uji autokorelasi dapat dilihat dari tabel berikut :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson Dimension 0

Table 4. Hasil Pengujian Autokorelasi Model Summary b (Sumber : Output Data SPSS, 18.0)

Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Dependent Variable: Organization Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi pada tabel diatas diperoleh nilai *Durbin Watson* sebesar 1,788 dengan $du < d < 4 - du$ atau $1,7067 < 1,788 < 2,2933$ yang artinya, regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Menurut Sarjono dan Julianita, uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah gejala multikolinearitas atau tidak. Untuk mengetahui hasil uji multikolinier dilakukan dengan melihat tabel *Coefficients* pada kolom nilai dari *Variance Inflation Factor* (VIF), apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak ada problem pada multikolinearitas, sedangkan jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka dalam model regresi terjadi adanya gejala multikolinieritas.

Multikolinieritas

Coefficients a	
Model	Collinearity Statistics

		Lingkungan Kerja
		Komitmen Organisasi
Dependent Variable: Organization Citizenship Behavior		

Table 5. Hasil Pengujian Multikolinieritas (Sumber : Output Data SPSS, 18.0)

Dari hasil pengujian diperoleh nilai VIF untuk variabel budaya organisasi sebesar 1,019 (< 10), variabel lingkungan kerja sebesar 1,012 (<10) dan variabel komitmen organisasi sebesar 1,014 (<10). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas. Artinya bahwa diantara variabel bebas (budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi) tidak saling mempengaruhi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wijaya (dalam Sarjono dan Julianita) heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Uji heteroskedastisitas yang paling sering digunakan adalah uji *scatterplot*. Jika ada pola yang jelas, serta titik - titik menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

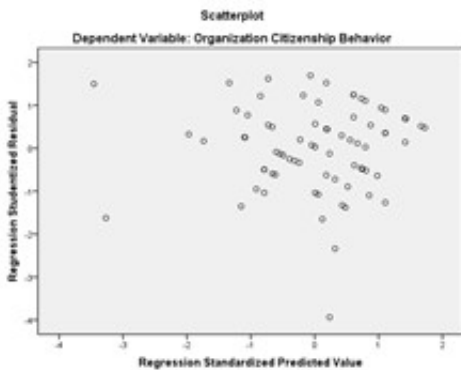


Figure 1. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber : Output data SPSS, 18.0

Berdasarkan gambar yang ada diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan scatterplot titik - titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertical atau sumbu Y, maka dapat menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Yamin, dkk regresi linier berganda digunakan untuk memodelkan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, dengan jumlah variabel independen lebih dari satu. Dalam penelitian ini, variabel tersebut adalah budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) dalam mempengaruhi variabel *organizational citizenship behavior* (Y) pada PT.X Beji.

Coefficients a						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
					B	Std. Error

1	(Constant)	3,119	3,342	,933	,354	
	Budaya Organisasi	,159	,073	,216	2,160	,034
	Lingkungan Kerja	,239	,097	,245	2,461	,016
	Komitmen Organisasi	,701	,166	,420	4,217	,000
a. Dependent Variable: Organization Citizenship Behavior						

Table 6. Tabel Uji Regresi Linier Berganda **Coefficients^a**

Sumber : Output Data SPSS, 18.0

Berdasarkan hasil yang ada pada tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 3,119 + 0,159 X_1 + 0,239 X_2 + 0,701 X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan *degree of freedom* sebesar $k=3$ dan $df_2 = n-k-1$ ($73-3-1=69$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66724 maka dapat disimpulkan :

Uji H₁, berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,160. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} 2,160 lebih besar dari t_{tabel} 1,66724 dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*.

Uji H₂, berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,461. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} 2,461 lebih besar dari t_{tabel} 1,66724 dengan demikian H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*.

Uji H₃ berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 4,27. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} 4,217 lebih besar dari t_{tabel} 1,66724 dengan demikian H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*. Berikut adalah hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini :

Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		Std. Error
1	(Constant)	3,119		3,342	,933
	Budaya Organisasi	,159		,073	,216
	Lingkungan Kerja	,239		,097	,245
	Komitmen	,701		,166	,420

		Organisasi			
a. Dependent Variable: Organization Citizenship Behavior					

Table 7. Hasil Pengujian Hipotesis (Sumber : Output Data SPSS, 18.0)

Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Parsial) digunakan untuk menguji pengaruh variabel budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) secara parsial terhadap *Organization Citizenship Behavior* (Y) menggunakan uji t. Berikut adalah hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut ini :

Coefficients a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Beta
			B		Std. Error	
1	(Constant)	3,119		3,342	,933	,354
	Budaya Organisasi	,159		,073	,216	2,160
	Lingkungan Kerja	,239		,097	,245	2,461
	Komitmen Organisasi	,701		,166	,420	4,217
a. Dependent Variable: Organization Citizenship Behavior						

Table 8. Tabel Uji Regresi Linier Berganda (Sumber : Output Data SPSS, 18.0)

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan *degree of freedom* sebesar $k=3$ dan $df2 = n-k-1$ ($73-3-1= 69$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66724, maka dapat disimpulkan:

Pengaruh budaya organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior*

H_0 = variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior*.

H_1 = variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior*.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,160 hal ini menunjukkan t_{hitung} 2,160 lebih besar dari t_{tabel} 1,66724. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada PT.X Beji.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior*

H_0 = variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior*.

H_2 = variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior*.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,461 hal ini menunjukkan t_{hitung} 2,461 lebih besar dari t_{tabel} 1,66724. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* PT.X Beji.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior*

H_0 = variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior*.

H_3 = variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior*.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} 4,217, hal ini menunjukkan t_{hitung} 4,217 lebih besar dari t_{tabel} 1,66724. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* PT.X Beji.

Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji pengaruh variabel budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) secara simultan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (Y) Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

$H_0 = F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh searah simultan antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel Y.

$H_a = F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh searah simultan antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel Y. Berikut adalah hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut :

ANOVA b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117,686	3	39,229	11,049	,000a
	Residual	244,971	69	3,550		
	Total	362,658	72			
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi						
b. Dependent Variable: Organization Citizenship Behavior						

Table 9. Tabel Uji Regresi Linier Berganda (Sumber : Output Data SPSS, 18.0)

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 11,049 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan df sebesar $k=3$ dan $df2 = n-k-1$ ($73-3-1=69$) maka didapat nilai F_{tabel} sebesar 2,74. Oleh karena itu F_{hitung} 11,049 lebih besar dari F_{tabel} 2,74 dan tabel diatas juga menunjukkan nilai sig = 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha=0,05$ maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (Y) karyawan pada PT.X Beji.

Koefisien Korelasi Berganda (Uji R)

Digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut adalah tabel hasil pengujian uji R :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson dimension0

Table 10. Hasil Uji R Model Summary b (Sumber : Output Data SPSS, 18.0)

Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Dependent Variable: Organization Citizenship Behavior

Jangkauan nilai R adalah berkisar antara 0 - 1. Semakin mendekati 1 berarti hubungan antara variable bebas secara bersama-sama dan variable terikat adalah semakin kuat. Semakin mendekati 0 berarti hubungan antara variable bebas secara bersama-sama dan variabel terikat semakin lemah atau bahkan tidak ada sama sekali. Dapat dilihat pada tabel uji R, nilai R sebesar 0,570 (57,0%) hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel independen dan variabel dependen cukup kuat karena nilainya lebih dari 50%.

Pembahasan

Hasil dari penelitian yang ada di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS statistik versi 18.0.

Hipotesis Pertama : Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Berdasarkan analisis membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational behavior* (OCB) karyawan PT.X Beji bagian produksi, sehingga dapat dinyatakan bahwa PT.X Beji sudah menerapkan budaya organisasinya, yaitu adanya konsistensi budaya yang diwujudkan dalam bentuk *family gathering* yang diadakan setiap tahun. Dimana kegiatan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kesolidan antar karyawan dan terjalinnya hubungan yang baik antar karyawan. Sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Selain itu, PT.X Beji juga menuntut karyawannya untuk teliti dan cermat dalam melakukan suatu pekerjaan. Tetapi di PT.X Beji hubungan kekeluargaannya cukup kuat dibuktikan dengan pihak manajemen dalam mengambil keputusan masih memperhitungkan efek hasil dari orang - orang yang ada dalam perusahaan. Perusahaan masih melibatkan karyawannya dalam mengambil keputusan. Dalam bekerja karyawan juga menerapkan budaya berorientasi pada tim, yang mana pekerjaan dalam suatu organisasi dikerjakan secara tim bukan dikerjakan secara individu. Dan perusahaan menuntut hasil pada karyawan tanpa memperhatikan proses yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu, karyawan juga didorong untuk berinovasi dan dituntut untuk berani dalam mengambil risiko dalam bekerja. Semakin dilibatkannya karyawan dalam perusahaan maka rasa memiliki perusahaan akan muncul dari dalam diri karyawan, dengan seperti itu tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rosyada dan Rahadjo (2016) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian Pemayun dan Wibawa (2017) membuktikan juga bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya semakin kuat budaya organisasi di dalam perusahaan akan membuat karyawan merasa ingin melakukan pekerjaannya dengan lebih.

Hipotesis Kedua : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan analisis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT.X Beji bagian produksi, sehingga dapat dinyatakan bahwa PT.X Beji sudah menerapkan lingkungan kerjanya yaitu menjaga keamanan ditempat kerja dibuktikan dengan adanya *security*. Agar karyawan saat bekerja merasa aman dan nyaman sehingga tidak mengganggu aktivitas didalam perusahaan. Dan perusahaan juga menempatkan tempat produksi dibagian belakang sendiri serta memberikan alat pelindung telinga untuk menanggulangi kebisingan di tempat kerja. PT.X Beji juga memperhatikan kondisi penggunaan warna yang mana penggunaan warna yang baik dapat menimbulkan rasa senang dan merangsang perasaan karyawan saat bekerja sehingga karyawan akan mencapai hasil yang maksimal. Di PT.X Beji juga sudah dilengkapi dengan lubang ventilasi udara yang cukup banyak yaitu lebih dari 4 ventilasi udara setiap ruangnya. Dengan tujuan agar sirkulasi udara di PT.X Beji steril sehingga tidak mengganggu kesehatan dan kenyamanan karyawan saat bekerja. Dan penerangan di PT.X Beji juga sudah baik dimana penerangan yang baik sangat bermanfaat untuk kelancaran karyawan dalam bekerja. Dengan lingkungan kerja yang nyaman karyawan akan semakin betah berada di lingkungan PT.X Beji sehingga mendorong karyawan bekerja dengan baik dan melebihi dari persyaratan normal.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kailola (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Artinya semakin nyaman lingkungan kerja yang tercipta di suatu perusahaan akan mendorong karyawan bekerja dengan baik dan melebihi dari persyaratan normal. Menurut Kholil, dkk (2014) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hipotesis Ketiga : Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil analisis membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan bagian produksi PT.X Beji, sehingga dapat dikatakan bahwa PT.X Beji untuk mendorong komitmen karyawan mengadakan kegiatan *family gathering* setiap tahunnya. Dengan tujuan agar karyawan merasa memiliki perusahaan. Dengan seperti itu karyawan akan mempunyai perasaan akan kewajiban menjadi karyawan yang baik diperusahaan dan karyawan menyadari bahwa memang seharusnya tetap bekerja pada PT.X Beji. Selain itu, dengan adanya *family gathering* karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan sehingga karyawan akan lebih banyak melibatkan dirinya dengan perusahaan dan karyawan akan cenderung setia kepada PT.X Beji. Ketika karyawan sudah setia dan merasa nyaman bekerja di PT.X Beji, sangat kecil kemungkinannya karyawan akan meninggalkan perusahaan. Karyawan akan sadar apa akibatnya jika mereka meninggalkan PT.X Beji. Dengan karyawan merasa dihargai oleh perusahaan maka secara langsung rasa memiliki perusahaan akan timbul dari personal masing-masing karyawan sehingga tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan akan meningkat.

Hal ini sesuai dengan teori Robin & Judge dalam Kurniawan (2015) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya komitmen karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi, akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena yakin dan percaya pada organisasi di mana karyawan tersebut bekerja. Dan juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosyada dan Rahadjo (2016) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian Han Ji-Wook et al. dalam Kurniawan (2015) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hipotesis Keempat : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan analisis membuktikan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan bagian produksi PT.X Beji, sehingga dapat dinyatakan bahwa PT.X Beji sudah menerapkan budaya organisasinya, yaitu adanya konsistensi budaya yang diwujudkan dalam bentuk *family gathering* yang diadakan setiap tahun. Dimana kegiatan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kesolidan antar karyawan dan terjalinnya hubungan yang baik antar karyawan. Sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Selain itu, PT.X Beji juga menuntut karyawannya untuk teliti dan cermat dalam melakukan suatu pekerjaan. Tetapi di PT.X Beji hubungan kekeluargaannya cukup kuat dibuktikan dengan pihak manajemen dalam mengambil keputusan masih memperhitungkan efek hasil dari orang-orang yang ada dalam perusahaan. Perusahaan masih melibatkan karyawannya dalam mengambil keputusan. Dalam bekerja karyawan juga menerapkan budaya berorientasi pada tim, yang mana pekerjaan dalam suatu organisasi dikerjakan secara tim bukan dikerjakan secara individu. Dan perusahaan menuntut hasil pada karyawan tanpa memperhatikan proses yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu, karyawan juga didorong untuk berinovasi dan dituntut untuk berani dalam mengambil risiko dalam bekerja. Semakin dilibatkannya karyawan dalam perusahaan maka rasa memiliki perusahaan akan muncul dari dalam diri karyawan, dengan seperti itu tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan akan meningkat.

PT.X Beji juga sudah menerapkan lingkungan kerjanya yaitu menjaga keamanan ditempat kerja dibuktikan dengan adanya *security*. Agar karyawan saat bekerja merasa aman dan nyaman sehingga tidak mengganggu aktivitas didalam perusahaan. Dan perusahaan juga menempatkan tempat produksi dibagian belakang sendiri serta memberikan alat pelindung telinga untuk menanggulangi kebisingan di tempat kerja. PT.X Beji juga memperhatikan kondisi penggunaan warna yang mana penggunaan warna yang baik dapat menimbulkan rasa senang dan merangsang perasaan karyawan saat bekerja sehingga karyawan akan mencapai hasil yang maksimal. Di PT.X Beji juga sudah dilengkapi dengan lubang ventilasi udara yang cukup banyak yaitu lebih dari 4 ventilasi udara setiap ruangnya. Dengan tujuan agar sirkulasi udara di PT.X Beji steril sehingga tidak mengganggu kesehatan dan kenyamanan karyawan saat bekerja. Dan penerangan di PT.X Beji juga sudah baik dimana penerangan yang baik sangat bermanfaat untuk kelancaran karyawan dalam bekerja. Dengan lingkungan kerja yang nyaman karyawan akan semakin betah berada di lingkungan PT.X Beji sehingga mendorong karyawan bekerja dengan baik dan melebihi dari persyaratan normal.

Dalam meningkatkan komitmen karyawan PT.X Beji juga mengadakan kegiatan *family gathering* setiap tahunnya. Dengan tujuan agar karyawan merasa memiliki perusahaan. Dengan seperti itu karyawan akan mempunyai perasaan akan kewajiban menjadi karyawan yang baik diperusahaan dan karyawan menyadari bahwa memang seharusnya tetap bekerja pada PT.X Beji. Selain itu, dengan adanya *family gathering* karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan sehingga karyawan akan lebih banyak melibatkan dirinya dengan perusahaan dan karyawan akan cenderung setia kepada PT.X Beji. Ketika karyawan sudah setia dan merasa nyaman bekerja di PT.X Beji, sangat kecil kemungkinannya karyawan akan meninggalkan perusahaan. Karyawan akan sadar apa akibatnya jika mereka meninggalkan PT.X Beji. Dengan karyawan merasa dihargai oleh perusahaan maka secara langsung rasa memiliki perusahaan akan timbul dari personal masing-masing karyawan sehingga tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosyada dan Rahardjo (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Dan berdasarkan penelitian dari Kailola (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Selain itu juga didukung oleh penelitian Rosyada dan Rahardjo (2016) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT.X Beji bagian produksi. Dan secara simultan budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT.X Beji bagian produksi. Hal ini berarti jika semakin baik budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi maka *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada PT.X Beji bagian produksi juga akan meningkat.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih setulusnya kepada Orangtua dan teman spesial yang senantiasa mendukung keberhasilan penulis, memberi semangat dan dukungan untuk segera menyelesaikan penulisan skripsi.

References

1. Hasibuan, Malayu.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Cetakan ke-18. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
2. Kurniawan, Albert. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). PT. Bandung. *Jurnal Manajemen..* Vol.15. No.1.
3. Supadi dan Listysari, W.D. (2018). "Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Motivasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Di SMA Negeri Se Jakarta Timur,," *Jurnal Improvement.* Vol.5. No.1.
4. Nawawi, Ismail. (2015). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. cetakan ke-2. Prenadamedia Group. Surabaya
5. Moehariono. (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi)*. Cetakan ke-2. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
6. Widayanti, Rahayu & Farida, Eni. (2016). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)". *Jurnal Aplikasi Manajemen.* Vol. 14. No. 4.
7. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
8. Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-17. Alfabeta. Bandung.
9. Sarjono, H. dan Julianita, W. (2011). *SPSS vs LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jilid 1. Salemba Empat. Jakarta.
10. Yamin. S., Rachmach, L. A., & Kurniawan, H. (2011). *Regresi dan Korelasi Dalam Genggaman Anda*. Jilid 1. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
11. Ghozali, imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.