

**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>

# Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 1 (2023): February  
DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.879>  
Article type: (Human Resource Management)

## 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 Effect of Job Satisfaction, Organizational Culture, and Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior on Employee in Company

*Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Perusahaan*

**Ladynah Zarrah Aureliyah Putri, [ladynah29@gmail.com](mailto:ladynah29@gmail.com), (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Kumara Adji Kusuma, [adji@umsida.ac.id](mailto:adji@umsida.ac.id), (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

## Abstract

This study aims to determine the effect of job satisfaction, organizational culture and perceptions of organizational support on organizational citizenship behavior in employees of PT. EMKL Transindra Perkasa Surabaya. This research is a quantitative research type. This research used a sample of 60 employees of PT. EMKL Transindra Perkasa Surabaya. This study uses multiple linear analysis as an analytical technique with the help of the SPSS (Statistical Program for Social Science) version 18.0 application. This study uses primary data and secondary data obtained from the company. Questionnaires are used in research as a tool for statistical testing. The results of the study prove that job satisfaction has an effect on OCB, organizational culture has an effect on OCB, perceptions of organizational support have an effect on OCB. And job satisfaction, organizational culture and perceived organizational support simultaneously affect OCB.

Published date: 2022-10-16 00:00:00

## Pendahuluan

Setiap perusahaan pasti menginginkan kemajuan yang signifikan dalam setiap usahanya. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai salah satu ujung tombak menuju kemajuan tersebut. Sumber daya manusia tersebut membentuk sebuah tim untuk bekerja sama dalam menjadi penggerak dan pelaksana untuk mencapai tujuan perusahaan. Bekerjasama sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan strategi perusahaan. kemampuan *Interpersonal* tersebut hanya mampu ditampilkan oleh individu yang usahanya melampaui deskripsi pekerjaan. Dengan kata lain, individu tersebut menampilkan perilaku *Extra-Role*. Dalam istilah lain, perilaku *extra role* disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan orang yang menampilkan perilaku itu disebut *Good Citizen* (Karyawan yang baik) [1]. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* salah satunya yakni kepuasan kerja. kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri seorang karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya [2]. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat menciptakan suatu kepuasan bagi karyawan tersebut sehingga terciptalah sikap disiplin, moral kerja, dedikasi dan kecintaan yang kian meningkat [3]. Budaya organisasi merupakan norma-norma atau kebiasaan-kebiasaan yang sudah menjadi adat yang dianut dan diakui oleh seluruh warga perusahaan. Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk sikap karyawan tentang bagaimana berperan dalam suatu perusahaan. Pembentukan perilaku karyawan yang positif dapat menjadi bukti keberhasilan budaya organisasi dalam perusahaan tersebut. Semua dimensi dalam budaya organisasi berhubungan positif serta signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* [4]. Faktor lain yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah *Perceived Organizational Support*. Persepsi dukungan organisasi adalah suatu tingkat sampai mana seorang karyawan merasa yakin bahwa perusahaan tempatnya bekerja menghargai kontribusinya dan peduli akan kesejahteraannya [5].

Fenomena yang terjadi pada akhir-akhir ini adalah banyaknya karyawan yang kurang memiliki kesadaran untuk mampu melakukan kegiatan maupun tugas yang tidak secara formal diatur dalam deskripsi pekerjaan mereka. Khususnya pada PT. EMKL Trsindra Perkasa yang terletak di Jl. Laksda Moh. Nazir No.A6, Perak Barat, Kec. Krembangan, Kota Surabaya, Jawa Timur. Yakni salah satu perusahaan yang bergerak dibidang ekspor dan impor. Perusahaan ini mampu berkembang pesat dalam kurun waktu 8 tahun ini memiliki kesadaran karyawan yang rendah dalam mengambil alih pekerjaan ataupun menggantikan peranan rekan kerjanya yang pada saat yang sama sedang melakukan pekerjaan lain. Kondisi ditempat penelitian ini juga didukung oleh keterangan seorang pimpinan disalah satu departemen PT. EMKL Trasindra Perkasa di Surabaya. Kondisi ini mengakibatkan menurunnya kerjasama tim sehingga menurunnya kualitas pelayanan jasa ekspor impor pada perusahaan tersebut. Penulis dapat berkata demikian karena terdapat data yang mengacuh pana penurunan pendapatan perusahaan. Hal ini dibuktikan oleh data dibawah ini.

Periode	Jumlah Clearance	Kenaikan / Penurunan	Nilai Total Transaksi	Kenaikan atau Penurunan
Januari	311	Rp.543.870.000		
Februari	343	32	Rp.556.764.500	Rp.12.894.500
Maret	321	-22	Rp.545.359.000	-Rp.11.405.500
April	326	5	Rp.549.200.000	Rp.3.841.000
Mei	332	6	Rp.552.278.000	Rp3.078.000
Juni	341	9	Rp.539.560.000	-Rp.12.718.000
Juli	339	-2	Rp.533.724.000	-Rp.5.836.000
Agustus	340	1	Rp.535.420.000	Rp.1.696.000
September	349	9	Rp.540.002.000	Rp.4.582.000
Oktober	323	-26	Rp.538.361.000	-Rp.1.641.000
November	298	-25	Rp.541.210.000	Rp.2.849.000
Desember	354	56	Rp.554.920.000	Rp.13.710.000

**Table 1.** Frekuensi Jumlah Clearance Oleh PT. EMKL Transindra Perkasa Perioede Januari 2020-Desember 2020 Sumber : PT EMKL Trasindra Perkasa

Menurut informasi yang penulis dapatkan, kepuasan kerja pada perusahaan telah memberikan karyawan gaji sesuai dengan UMK kota Surabaya sehingga cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Selain itu perusahaan juga memberikan dukungan kepada karyawan dengan cara memberikan penghargaan yang sesuai, dukungan dari atasan, serta kondisi kerja yang nyaman bagi karyawan. Namun seiring dengan berjalannya waktu, sikap karyawan individual dan enggan bekerja bersama tim dan sikap merasa tidak perlu membantu pekerjaan tim dikarenakan adanya budaya organisasi yang kurang baik. Dimana antar karyawan dalam perusahaan tersebut membentuk suatu golongan (*circle*) sehingga membuat pelayanan ekspor-impor pada PT. EMKL Trasindra Perkasa semakin menurun.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik menyusun studi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya

Organisasi, dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT.EMKL Trasindra Perkasa di Surabaya”.

## Metode Penelitian

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional karyawan dalam mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan faktor penting karena sebagian besar kehidupan pekerja dihabiskan ditempat ia bekerja [3].

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan norma - norma dan nilai - nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Semua karyawan akan berperilaku sesuai dengan budaya yang ada di perusahaan agar dapat diterima oleh lingkungan di perusahaan tersebut [6].

### Perceived Organizational Support

*Perceived organizational support* merupakan rasa percaya karyawan dimana organisasi tempat dimana ia bekerja mampu memberikan kesejahteraan kepada para karyawannya [7].

### Organizational Citizenship Behavior

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku ekstra individu yang secara tidak langsung atau dikatakan eksplisit dalam suatu sistem kerja yang formal, yang secara agregat mampu meningkatkan fungsional perusahaan [8].

1. Populasi : Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. EMKL Transindra Perkasa.
2. Sampel : Metode pengumpulan sampel menggunakan *nonprobability sampling*. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik *total sampling* dan menggunakan 60 responden sebagai sampel.
1. Jenis data : jenis data yang digunakan yakni data kuantitatif. Kuantitatif merupakan analisa berupa angka-angka yang mana analisisnya menggunakan statistik.
2. Sumber data : penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebar kuesioner dan menggunakan data sekunder dari perusahaan.

### Teknik pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penggunaan pendekatan ini dengan memasukan kerangka positivis/empiris[9]. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, dan *perceived organizational support* terhadap OCB pada karyawan PT EMKL Transindra Perkasa di Surabaya. Angket atau kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Responden menjawab beberapa pertanyaan atau pernyataan yang diajukan peneliti untuk dilakukan pengujian. Kuesioner yang diedarkan kepada responden berisi pertanyaan-pertanyaan maupun seperangkat pernyataan. Koesioner diberikan kepada sejumlah responden secara langsung atau tidak langsung dengan cara dikirimkan melalui pos, atau internet. Jawaban yang diperoleh dari responden akan diukur dengan menggunakan skala pengukuran skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial [10].

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas merupakan salah satu pengujian data untuk mengetahui apakah data yang digunakan dapat dikatakan valid atau tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung validitas menggunakan *Correlation Pearson Moment*[10]. Yaitu dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total, dengan membandingkan nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) dengan 0,30 atau nilai kritis . Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > 0,30$  dan tidak valid apabila nilai  $r_{hitung} < 0,30$  . Sedangkan untuk mengukur reliabel dapat diukur dengan membandingkan *Alpha Cronbach* atau alpha hitung dengan alpha tabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  dan dikatakan tidak reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$ .

### Teknik analisis data

Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda dengan menggunakan aplikasi *software SPSS.18*. Didalam penelitian ini terdapat pengujian uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda dengan kriteria pengujian sebagai berikut.

Uji Normalitas



Uji normalitas secara grafik dapat dilakukan apabila *part residual* menunjukkan sebaran titik-titik yang mendekati garis diagonal.

## Uji Linieritas

Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan *Test for linearity* dengan taraf signifikansi sebesar 0,10.

## Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan uji *Durbin-Watson*, uji *Langrage Multiplier (LM)*, *Uji statistic Q*, dan uji *Run Test* [11].

## Uji Heterosekedasitas

Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi heterokedasitas. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedasitas yaitu dengan melihat scatterplot. Jika di dalam Scatterplot titik-titik menyebar secara acak, maka tidak terjadi heterosekedasitas.

## Uji Multikolinieritas

Agar dapat mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam regresi adalah sebagai berikut [12]:

1. Jika angka tolerance diatas (>) 0,1
2. Jika nilai VIF dibawah (<) 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas

Analisis regresi merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap

variabel terikat [10]. Metode analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis yang tertuang dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan persamaan sebagai berikut:

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

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam pengujian hipotesis. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan uji t (Parsial), uji F (Simultan) dan uji koefisien determinasi.

## Uji t (Parsial)

Pengujian secara parsial dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya hipotesis satu ( $H_1$ ) diterima dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ), demikian sebaliknya. Selain itu dapat pula dengan menggunakan uji signifikan. Dengan ketentuan jika nilai signifikan lebih dari  $\alpha$  0,05, maka artinya terdapat alasan untuk hipotesis satu ( $H_1$ ) diterima dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ), dan sebaliknya.

## Uji F (Simultan)

Untuk pengujian hipotesis secara simultan dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Apabila nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$ , maka terdapat alasan yang kuat dari hipotesis satu ( $H_1$ ) untuk diterima dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ), demikian sebaliknya.

## Koefisien korelasi berganda (R)

Digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jangkauan nilai R berkisar antara 0 dan 1, dimana semakin mendekati angka 1 berarti semakin kuat hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat.

## Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi berganda adalah antara nol dan satu (0-1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas[10].

# Hasil dan Pembahasan

## Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-tabel	Sig.	Keterangan

# Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 1 (2023): February

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.879>

Article type: (Human Resource Management)

Kepuasan Kerja (X1)	X1_1	.830	0,3	0,000	Valid	
	X1_2	.760	0,3	0,000	Valid	
	X1_3	.629	0,3	0,000	Valid	
	X1_4	.766	0,3	0,000	Valid	
	X1_5	.774	0,3	0,000	Valid	
	Budaya Organisasi (X2)	X2_1	.375	0,3	0,000	
		X2_2	.727	0,3	0,000	
		X2_3	.485	0,3	0,000	
		X2_4	.653	0,3	0,000	
		X2_5	.497	0,3	0,000	
		X2_6	.738	0,3	0,000	
		X2_7	.561	0,3	0,000	
	Perceived Organizational Support (X3)	X3_1	.634	0,3		
		X3_2	.675	0,3		
		X3_1	.666	0,3		
	Organizational Citizenship Behavior (Y)	Y_1	.723			
		Y_2	.616			
		Y_3	.692			
		Y_4	.688			
		Y_5	.616			

Y_6	.692	0,3	0,000	Valid	
Y_7	.631	0,3	0,000	Valid	

**Table 2.** Uji Validitas Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 2 diatas, diketahui bahwa semua pertanyaan pada indikator variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), *Perceived Organizational Support* ( $X_3$ ), dan OCB (Y) menghasilkan nilai  $r_{hitung} > 0,30$ , dengan demikian pernyataan kuesioner yang mengukur variabel penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

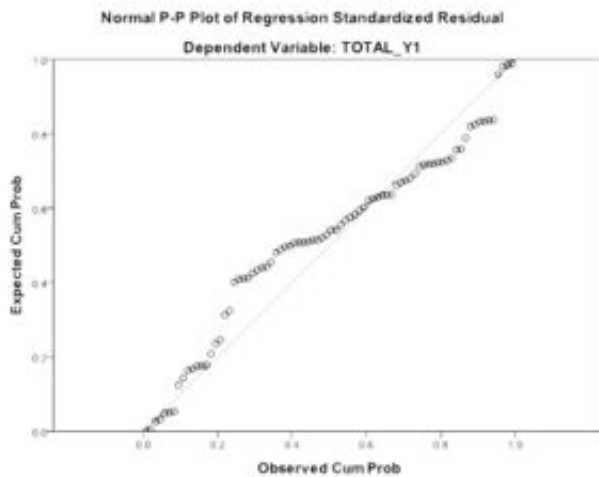
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0.968	0.6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.723	0.6	Reliabel
Perceived Organizational Support (X3)	0.683	0.6	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0.901	0.6	Reliabel

**Table 3.** Uji Reliabilitas Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 3 diatas, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja sebesar 0,968 , budaya organisasi sebesar 0,723, *perceived organizational support* sebesar 0,683, dan OCB sebesar 0,901 memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 . Sehingga kuesioner yang mengukur variabel penelitian dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas



**Figure 1.** Uji Normalitas Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan gambar 1 diatas, diketahui titik-titik menyebar mendekati garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Variabel	F	Sig. Linearity	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior*Kepuasan Kerja (X1)	1.750	0.651	Linier
Organizational Citizenship Behavior *Budaya Organisasi (X2)	1.975	0.515	Linier

Organizational Citizenship Behavior *Perceived Organizational Support (X3)	1.818	0.493	Linier
--	-------	-------	--------

**Table 4.** Uji Linieritas Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 4 diatas, nilai F hitung antara variabel kepuasan kerja terhadap OCB dalam tabel diatas sebesar 1.750 dengan tingkat signifikan  $0.651 > 0.05$  sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memiliki hubungan yang linier. Kemudian nilai F hitung budaya organisasi dengan OCB sebesar 0.975 dengan tingkat signifikansi  $0.515 > 0.05$  maka model regresi memiliki hubungan yang linier. Selanjutnya nilai f hitung antara variabel *perceived organizational support* dengan OCB sebesar 1.818 dengan tingkat signifikansi  $0.493 > 0.05$  maka model regresi memiliki hubungan linier.

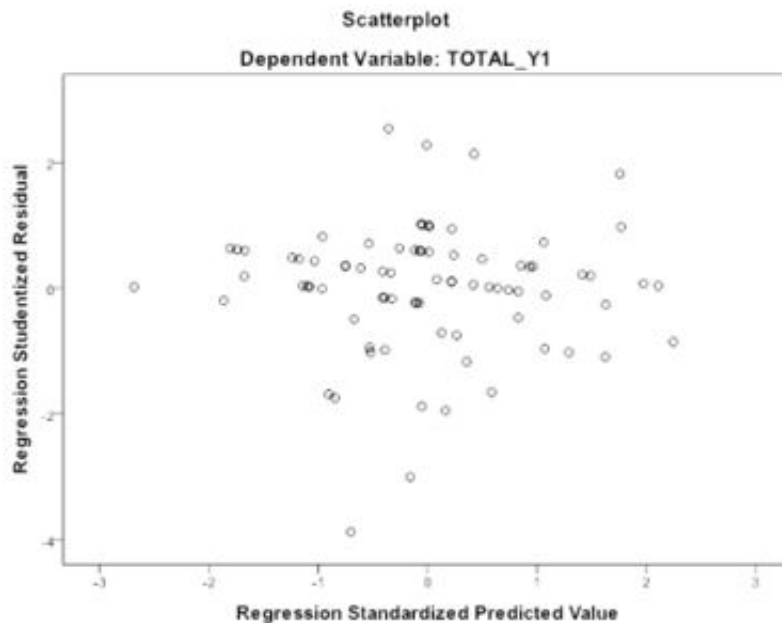
#### Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted	Std. Error of	Durbin
R Square	the Estimate	Watson			
,620a	,506	,604	1,763	2,109	

**Table 5.** Uji Autokorelasi Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Pada tabel 5 diatas dapat dinyatakan bahwa nilai Durbin - Watson 2.109 maka tidak terjadi autokorelasi.

#### Uji Heterosekedasitas



**Figure 2.** Scatterplot Variabel Dependen : *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil dari scatterplot pada gambar 2 , diketahui bahwa plot residual menyebar tidak beraturan (acak) dan tidak memiliki pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terjadi heterosekedasitas.

#### Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja		
(Total X1)		
Budaya Organisasi	.821	1.028

(Total X2)		
Perceived Orgnizational Support	.914	1.092
(Total X3)		

**Table 6.** Uji Multikolinieritas Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil perhitungan nilai VIF lebih kecil dari 10 (<10) dan toleransi lebih besar dari 0,1 (>0,1), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel penjelas yang satu dengan variabel lainnya tidak saling berkolineritas.

Model	Unstandardized		Standardize d
	Coefficients		
B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	3.183	1.450	
Kepuasan Kerja	.671	.100	.134
Budaya Organisasi	.486	.056	.712
Perceived Organizational Support	.014	.087	.088

**Table 7.** Analisis Regresi Linier Berganda Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Pada tabel 7 diatas , berdasarkan persamaan regresi linier berganda dengan rumus :

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

$$Y = 3.183 + 0.671X_1 + 0.486X_2 + 0.014 X_3 + e$$

Untuk pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{table}$ . Apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{table}$ , artinya terdapat alasan yang kuat untuk hipotesis satu ( $H_1$ ) diterima dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ), demikian sebaliknya. Selain itu dapat pula dengan menggunakan uji signifikan. Dengan ketentuan jika nilai signifikan lebih dari  $alpha$  0,05, maka artinya terdapat alasan untuk hipotesis satu ( $H_1$ ) diterima dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ), dan sebaliknya.

Model	Unstandardized		Standardize d
	Coefficients		
B	Std. Error	Beta	t
1 (Constant)	3.183	1.450	2.195
Kepuasan Kerja	.671	.100	.134
Budaya Organisasi	.486	.056	.712
Perceived Organizational Support	.014	.087	.088

**Table 8.** Hasil Uji t (Parsial) Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan *degree of freedom* sebesar  $k = 3$  dan  $df_2 = n - k - 1$  ( $60 - 3 - 1 = 54$ ) sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,672 maka dapat disimpulkan.

**Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB**

$H_0$ : variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap OCB.

$H_1$ : variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap OCB.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2.517. hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  2.517 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.672 dengan demikian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan PT. EMKL Transindra Perkasa.

### **Pengaruh budaya organisasi terhadap OCB**

$H_0$ : variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap OCB.

$H_1$ : variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap OCB.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 6.275. hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  6.275 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.672 dengan demikian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan PT. EMKL Transindra Perkasa.

### **Pengaruh *perceived organizational support* terhadap OCB**

$H_0$  : variabel *perceived organizational support* secara parsial tidak berpengaruh terhadap OCB.

$H_1$ : variabel *perceived organizational support* secara parsial berpengaruh terhadap OCB.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1.764 . hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  1.764 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,672 dengan demikian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel *perceived organizational support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan PT. EMKL Transindra Perkasa.

### **Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Squares	Mean Square
	Df	
1	Regression	4.154
	Residual	60
Total	34.488	63

**Table 9.** Hasil Uji F (Simultan) Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Pada tabel 9 diatas disajikan hasil uji F atau secara simultan , dimana diketahui hasil  $F_{hitung}$  2.958 dan  $F_{tabel}$  dilihat dari tabel dengan derajat pembilang =K-1 (Jumlah variabel ) K-1 = 3 dan dengan derajat penyebut = n - k - 1 = 60 - 3 - 1 = 54 dan nilai sig 0,05 . Sehingga diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2,769.

Dijelaskan bahwa terdapat pengaruh simultan dari ketiga variabel Kepuasan Kerja, Budaya organisasi, *Percieved Organizational Support* terhadap OCB. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  2.958 > 2.769 dengan nilai sig. 0.045 < 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

### **(Simultan) Koefisien Korelasi Berganda (R)**

Model	Std. Error of the Estimate
R	R Square
.620	.504

**Table 10.** Hasil Korelasi Berganda ( $R$ ) dan Korelasi Determinasi Berganda ( $R^2$ ) Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 10 diatas diketahui nilai  $R$  sebesar 0.620 atau (62%) . Nilai  $R$  bernilai positif , sehingga menunjukkan bahwa hubungan yng terjadi antara variabel dependen dan variabel independen dapat dikatakan cukup kuat karena nilainya lebih dari (50%).

### Koefisien Korelasi Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan tabel 10 diatas diketahui nilai  $R$  Square sebesar 0.504, sehingga menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), dan *perceived organizational support* ( $X_3$ ) , terhadap OCB ( $Y$ ) menunjukkan hubungan saling berpengaruh sebesar 50,4 % , dan sisanya 49.6% disebabkan oleh variabel-variabel lain selain variabel yang disebutkan.

Hasil dari penelitian yang ada di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh karakteristik pekerjaan, disiplin kerja, dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS statistik versi 18.0.

### Pembahasan

Dalam penelitian ini diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.517 dengan signifikasi sebesar 0.014 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.672 , hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ( $Y$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dengan indikator gaji, pekerjaan itu sendiri, program pengembangan SDM dan rekan karyawan pada PT. EMKL Transindra Perkasa sebagai besar bermotivasi untuk melakukan perilaku OCB melihat dari kesesuaian antara gaji dengan kinerja yang telah dicapai, tantangan dalam pekerjaan, dan hubungan baik dengan rekan kerja merupakan suatu faktor yang menentukan OCB pada PT. EMKL Transindra Perkasa. Hasil ini sejalan dengan Penelitian terdahulu pertama dilakukan oleh Mahayasa dkk tahun 2018 dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*". Dengan hasil pengujian kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*[13].

Dalam penelitian ini diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.275 dengan signifikasi sebesar 0.000 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.672 , hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ( $Y$ ). Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil yang signifikan ini disebabkan oleh karyawan akan berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, karyawan pada PT. EMKL Transindra Perkasa. selalu berorientasi kepada semua kepentingan anggotanya dan karyawan selalu agresif dalam bekerja di perusahaan. Hal ini didukung oleh Nina dan Ahyar pada tahun 2017 dengan judul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengaruh Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan dukungan organisasi memiliki dampak positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*[6].

Dalam penelitian ini diketahui nilai  $t_{hitung}$  dalam penelitian ini sebesar 1.764 dengan signifikasi sebesar 0.870 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.672 , hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *Perceived Organizational Support* ( $X_3$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ( $Y$ ). *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada PT. EMKL Transindra Perkasa. *Perceived Organizational Support* didefinisikan sebagai kepercayaan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan karyawan OCB pada PT. EMKL Transindra persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli akan kesejahteraan mereka. Artinya apabila semakin tinggi nilai *Perceived Organizational Support* maka akan semakin tinggi pula hasil Kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari persepsi karyawan bahwa prestasi yang dicapai masing- masing karyawan dihargai dengan baik. Hasil ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh Putu dkk pada tahun 2017 dengan judul "Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*". Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda mengindikasikan *perceived organizational support* dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* dapat meningkat apabila dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut[14].

Berdasarkan penjelasan diatas. dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh simultan dari ketiga variabel Kepuasan Kerja, Budaya organisasi, *Perceived Organizational Support* terhadap OCB. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai sig.  $0.045 < 0.05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan ketentuan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $2.958 > 2.769$ . Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai sig.  $0.045 < 0.05$ . Kepuasan kerja dengan indikator gaji, pekerjaan itu sendiri, program pengembangan SDM dan rekan karyawan pada PT. EMKL Transindra Perkasa sebagai besar bermotivasi untuk melakukan perilaku OCB melihat dari kesesuaian antara gaji dengan kinerja yang telah dicapai, tantangan dalam pekerjaan, dan hubungan baik dengan rekan kerja merupakan suatu faktor yang menentukan OCB pada PT. EMKL Transindra Perkasa. Hasil budaya organisasi yang signifikan ini disebabkan oleh karyawan akan berorientasi

terhadap hasil yang akan dicapai, karyawan pada PT. EMKL Transindra Perkasa. selalu berorientasi kepada semua kepentingan anggotanya dan karyawan selalu agresif dalam bekerja di perusahaan. Selin itu, Perceived Organizational Support yang semakin tinggi, akan meningkatkan hasil Kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari persepsi karyawan bahwa prestasi yang dicapai masing- masing karyawan dihargai dengan baik. Hasil ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh Putu dkk pada tahun 2017 dengan judul "Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*". Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda mengindikasikan kepuasan kerja, budaya organisasi, dan *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior*[14].

## Simpulan

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Lu Putu Yanti Astika Dewi dan I Gusti Made Suwandana tahun 2016 kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan [11]. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nina dan Ahyar pada tahun 2017 yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB [12]. *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap OCB. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ni Lu Putu Yanti Astika Dewi dan I Gusti Made Suwandana tahun 2016 *perceived organizational support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB [13]. Kepuasan kerja, budaya organisasi, dan *perceived organizational support* berpengaruh secara simultan terhadap OCB. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ni Lu Putu Yanti Astika Dewi dan I Gusti Made Suwandana tahun 2016 *perceived organizational support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB [13].

## References

1. Mahayasa, I G A, Desak K S, Made S P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerjadan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Perawat. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol.12 No. 1 ISSN 1450-2275
2. Mangkunegara A.P.(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke 14 . Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
3. Hasibuan,M.S.(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
4. Luthans,F.(2012). Perilaku Organisasi. Yogyakarta:ANDI.
5. Setyawan, I PG. Anak A A S. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior . E-Jurnal Manajemen Vol.9 No.8 ISSN 2302-8912.
6. Wijaya N A, Ahyar Yuniawan. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Diponegoro Journal Of Management Vol 6 No. 4 ISSN 2312-8912.
7. Robbins, dkk. (2013). Organizational Behavior. Inggris: Pearson Educational Limited.
8. Hasanah, Guntoro, Wahyu Alfriani. (2021). "Analisis Pengaruh Kepribadian Individu, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Kantor UPPD/ SAMSAT Kabupaten Cilacap". Jurnal Manajemen dan Ekonomi Vol.4 No.2 E- ISSN 2620-6099 P-ISSN 2620-7680.
9. Mawardi Imron, Kumara A K. (2020). International Business Strategy for Islamic Banking Industry in Indonesia : An Analysis for Expansion. IBS Rev- Imron.
10. Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods) (8th ed.), Alfabeta. Bandung.
11. Sarjono,H.,dan Julianita,W (2011). SPSS vs LISREL : Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset. Jakarta: Salmba Empat.
12. Ghozali, I. (2017). Model Persamaan Struktural : Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24 Update Bayesian SEM Edisi 7. (A. Tejokusumo, Ed.) (7th ed.), Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
13. Mahayasa, I G A, Desak K S, Made S P. (2018). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Perawat". Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol .12 No.1 ISSN 1450-2275
14. Putra, Putu D P, A A Ayu S. (2017). "Pengaruh Perceived Organizational Support dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior". E-Jurnal Ekonomi Unud Vol. 6 No. 9 ISSN 202-8912.