

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

¹Nadya Putri Andriyani ²Estu Mahanani ³Farida ⁴Rahayu Endang Suryani
⁵Ruwaida

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Indonesia Y.A.I

Email: ¹nadya_putri_20@upi-yai.ac.id ²estu.mahanani@upiyai.ac.id ³farida@upi-yai.ac.id ⁴rahayu.endang@upi-yai.ac.id ⁵ruwaida@upi-yai.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Jakarta Mitra Sentosa. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif. Metode pengumpulan data dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan Teknik analisis *Structural Equation Modeling – Partial Least Structural (SEM-PLS)* dengan software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT. Jakarta Mitra Sentosa. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT. Jakarta Mitra Sentosa. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT. Jakarta Mitra Sentosa.

Kata Kunci: *Budaya organisasi, Kepuasan kerja berpengaruh, Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRACT

This research was conducted at PT Jakarta Mitra Sentosa. The research method used is descriptive quantitative method. Data collection methods by means of interviews and distributing questionnaires. In this study using *Structural Equation Modeling - Partial Least Structural (SEM-PLS)* analysis technique with SmartPLS 4.0 software. The results showed that organizational culture has a significant effect on *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* in employees of PT Jakarta Mitra Sentosa. Job satisfaction has a significant effect on *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* in employees of PT. Jakarta Mitra Sentosa Leadership has a significant effect on *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* in employees of PT. Jakarta Mitra Sentosa.

Keywords: *Organizational Culture, Job Satisfaction, Leadership, Organization Citizenship Behavior*

1. PENDAHULUAN

Semua organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai dengan menggunakan sumber daya yang ada. Meskipun sumber daya yang ada penting bagi organisasi, satu-satunya faktor yang dapat memberinya keunggulan kompetitif adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya ini dikelola. dasar-dasar pengelolaan manusia, tetapi organisasi yang paling sukses mencari cara yang berbeda untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan mereka.

Dengan perkembangan yang cukup pesat, tentunya perusahaan memerlukan penambahan Sumber Daya Manusia yang tentunya berkualitas. Karena Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan sebuah perusahaan atau bisnis. Untuk mencapai tujuan perusahaan butuh sumber daya manusia yang berkualitas serta berkompeten, maka dari itu perusahaan harus menyeleksi calon karyawan dengan ketat dan perusahaan harus mempunyai suatu program untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan.

Permasalahan umum yang biasa terjadi di Indonesia dalam Organizational Citizenship Behavior adalah karyawan sering merasa jenuh karena kurangnya kesempatan untuk naik jabatan atau tidak adanya demosi yang membuat suasana kerja monoton. Mereka juga kerap kali melanggar aturan perusahaan, kehilangan semangat dalam bekerja, dan kurang peduli dengan lingkungan kerja di sekitar mereka. Hal ini menunjukkan bahwa rasa tanggung jawab dan komitmen mereka terhadap organisasi menjadi berkurang.

Maka dari itu pentingnya PT. Jakarta Mitra Sentosa untuk memperhatikan Organizational Citizenship Behavior yang terjadi dalam lingkup perusahaannya. Dengan mengamatinya maka pihak manajemen dapat mengetahui hal yang harus dilakukan jika karyawannya mengalami hal tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara pra survei, berkaitan dengan OCB, sering didapati bahwa perilaku OCB ini ditemukan pada

individu karyawan PT. Jakarta Mitra Sentosa. Perilaku OCB ini seperti sikap saling tolong menolong antar karyawan sering ditemukan. Tetapi perilaku OCB tersebut sering terkendala oleh kondisi – kondisi darurat seperti keterbatasan waktu dan pekerjaan yang menumpuk. Dalam mengembangkan serta menganalisis permasalahan penelitian, peneliti melakukan pra survei terhadap 15 orang karyawan di PT. Jakarta Mitra Sentosa. Hasil penelitian pra survei yang dilaksanakan menunjukkan bahwa terdapat fenomena permasalahan berkaitan dengan rendahnya perilaku OCB.

Menurut Edy Sutrisno dalam (Billygraham et al., 2022): Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), atau norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Menurut Gary Yukl dalam (Yacob et al., 2020) kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Robbins dalam (Hairudinor, n.d.) mengungkapkan kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Rivai & Murni dalam (Adiawaty, n.d.) mengungkapkan kepemimpinan juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasi dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan Kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Dari definisi kepemimpinan di atas maka situasi untuk kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tingkah laku seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tingkah laku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan kelompok.

2. LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Robins, mendefinisikan budaya organisasi secara menyeluruh mengacu pada suatu system makna bersama atau persepsi yang dianut anggota- anggotanya, yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lain. Persepsi tersebut merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi yang meliputi; inovasi, dan pengambilan risiko, orientasi hasil, orientasi individu, organisasi tim, keagresifan dan kematapan.

Kepuasan Kerja

Mathis dan Jackson dalam (Novelin et al., 2019), memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang". Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting

Kepemimpinan

Menurut (Budi Lestariyo, 2014) dalam bukunya, dalam prinsip manajemen seorang pemimpin selain menjalankan peran sebagai pemimpin, motivator, dan pengambilan keputusan ia juga berperan sebagai penerima dan penyebar informasi. Untuk itu pemimpin perlu berkoordinir dengan anggota kelompok lainnya agar mencatat pesan yang masuk.

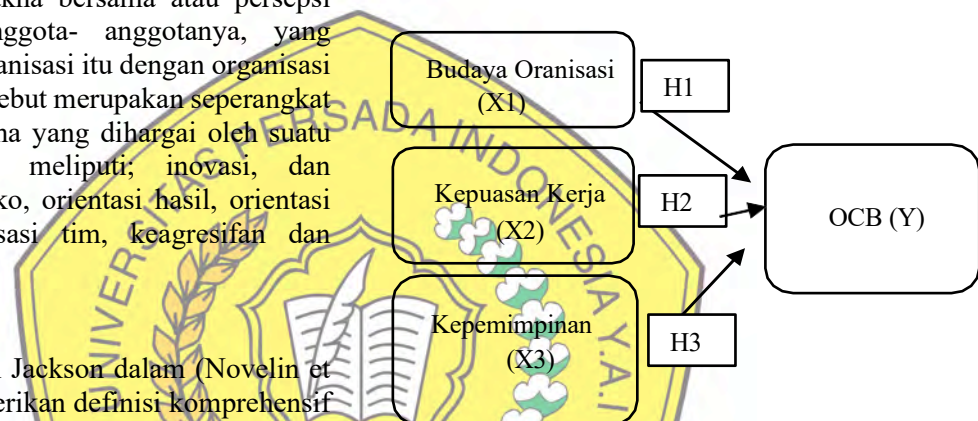
OCB

Menurut Gary Dessler (Dessler, 2020) dalam bukunya menyebutkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah

proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan - kegiatan yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. MSDM mencakup berbagai fungsi seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja, dan manajemen kompensasi.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



H1: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Pt. Jakarta Mitra Sentosa.

H2: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT. Jakarta Mitra Sentosa.

H3: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan pada PT. Jakarta Mitra Sentosa.

3. METODOLOGI

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jakarta Mitra Sentosa. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh karyawannya dijadikan sebagai sumber.

Analisis data dilakukan dengan metode analisis SEM-PLS (Structural Equation Modelling – Partial Least Square). Analisis SEM-PLS disini menggunakan piranti lunak SmartPLS dengan software 4.0. Dalam model SEM-PLS terdapat dua model yaitu model pengukuran atau sering disebut outer model dan model structural atau sering disebut inner model.

0,7. Output SmartPLS untuk loading factor memberikan hasil sebagai berikut. Untuk pertama kali kita lakukan dulu uji pilot test untuk melihat apakah dari semua indikator telah lolos uji validitas.

Dengan banyaknya butir yang berwarna hijau atau diatas 0,7 maka dapat dikatakan bahwa kualitas instrument yang dikembangkan dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat validitas.

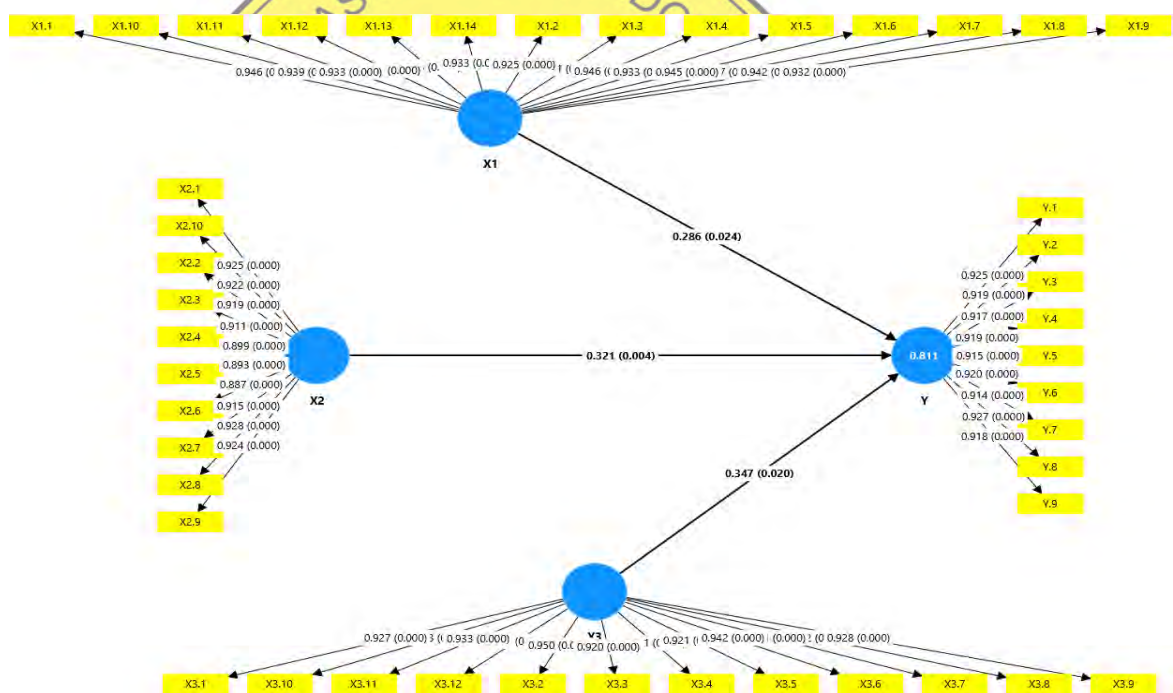
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity

Uji validitas dilakukan dengan melihat outer loading. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading factor di atas

Dengan banyaknya butir yang berwarna hijau maka dapat dikatakan bahwa kualitas instrument yang dikembangkan dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat validitas

Gambar 4.1 Full Model SEM-PLS



Sumber: Data diolah peneliti dari SmartPLS 4.0

Discriminant Validity

Jika dilihat dari tabel 1 dibawah dapat dikatakan sudah baik karena tiap variabelnya lebih besar daripada nilai korelasi antar satu variabel dengan variabel lainnya.

Misal pada table nilai AVE dari budaya organisasi adalah 0.878 maka akar AVE nya adalah 0.937. Nilai tersebut lebih besar dari pada korelasinya dengan konstruk lainnya, yaitu sebesar 0.785; 0.875 dan 0.842.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi reliabilitas komposit, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi, nilai Cronbach's alpha masing-masing variabel penelitian adalah >0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian telah memenuhi syarat nilai Cronbach's alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 1
Construct Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
BO	0.989	0.990	0.990	0.878
KK	0.978	0.979	0.980	0.832
K	0.986	0.987	0.988	0.868
OCB	0.977	0.977	0.980	0.845

Sumber: Data diolah peneliti dari SmartPLS 4.0

Koefisien Determinan

Tabel 2 R-Square

	R-square	R-square adjusted
OCB	0.811	0.804

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SmartPLS 4.0

Nilai R-square atau nilai koefisien determinasi ini untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel X terhadap variabel Y. Dapat dilihat pada table 4.7 diatas bahwa variabel OCB sebagai Y dipengaruhi

oleh variabel X yaitu Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan dengan R-square sebesar 0.811. Artinya, OCB dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan sebesar 81,1% dan 18,9% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya diluar variabel independen yang diteliti.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T- statistics dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat diterima jika T statistics >1,96 dan P-Values <0,05.

Tabel 3 Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
BO -> OCB	0.286	0.282	0.126	2.264	0.024
KK -> OCB	0.321	0.326	0.111	2.886	0.004
K -> OCB	0.347	0.344	0.150	2.320	0.020

Sumber: Data diolah peneliti dari SmartPLS 4.0

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap OCB

Hasil penelitian variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada PT. Jakarta Mitra Sentosa. Dapat dibuktikan dengan hasil output SmartPLS yang menghasilkan nilai P value yaitu 0.024 (<0.05) dan nilai T-statistic sebesar 2,264 (>1.96). Artinya, karyawan PT. Jakarta Mitra Sentosa dipengaruhi oleh budaya organisasi dan berpengaruh terhadap OCB.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB

Hasil penelitian variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada PT. Jakarta Mitra Sentosa. Dapat dibuktikan dengan hasil output SmartPLS yang menghasilkan nilai P value yaitu 0.004 (<0.05) dan nilai T-statistic sebesar 2,886 (>1.96). Artinya, karyawan PT. Jakarta Mitra

Sentosa dipengaruhi oleh kepuasa kerja dan berpengaruh terhadap OCB.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap OCB

Hasil penelitian variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada PT. Jakarta Mitra Sentosa. Dapat dibuktikan dengan hasil output SmartPLS yang menghasilkan nilai P value yaitu 0.020 (<0.05) dan nilai T-statistic sebesar 2,030 (>1.96). Artinya, karyawan PT. Jakarta Mitra Sentosa dipengaruhi oleh kepemimpinan dan berpengaruh terhadap OCB.

5. KESIMPULAN

1. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT. Jakarta Mitra Sentosa
2. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT. Jakarta Mitra Sentosa
3. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT. Jakarta Mitra Sentosa

DAFTAR PUSTAKA

Adiawaty, S. (n.d.). *Dimensi dan Indikator Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang Mempengaruhi Pemberdayaan*.
Billygraham, R. V., William, T., Areros, A., Jety, J., Jurusan, R., Administrasi, I., & Bisnis, A. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado* (Vol. 3, Issue 1).
Budi Lestariyo. (2014). *Wirausaha Mandiri* (I. Kurniawan, Ed.; Cetakan 1). PENERBIT NUANSA CENDEKIA.
Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th Edition)* (16th ed.). Pearson.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
Hairudinor. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*.
Kusumastuti, R. (2022). *Kinerja Kerja Auditor Tinjauan Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Profesional* (Y. A. Sari, Ed.). CV. Adanu Abimata.
Mahanani, E., Retnaningdiah, D., Purtanto, & Sampe, F. (2022). *Pengantar Bisnis Suatu Konsep dan Strategi*. Eureka Media Aksara.
Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
Novelin, R., Willam, L., Areros, A., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).
Permata, C. I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Staff Karyawan PT. Sbaindo Cahaya Polintraco Surabaya), 5.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
Siswadi, Y., Mukhlis, M., Tarigan, A. A., & Yafiz, M. (2022). Konsep Budaya Organisasi dalam Perspektif Manajemen Menurut Peter F Drucker dan A. Riawan Amin. *Al-Mutharahah: Jurnal Penelitian Dan Kajian Sosial Keagamaan*, 19(2). <https://doi.org/10.46781/al-mutharahah.v19i2.539>
Sudjono, E. L. (2019). *Organizational Citizenship Behavior: Perspektif Teori dan Riset*. Penerbit Andi.
Suryadi, Y., Foeh, J. E., & Penulis, K. (2022). *Determinasi Kinerja Pegawai: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kepuasan Kerja, Komitmen*

Organisasi, Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi: (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). 3(6).
<https://doi.org/10.31933/jimt.v3i6>

Yacob, M., Dan Sri, L., Mahasiswa, W., Dosen, D., & Unsurya, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja (Studi Pada PT. ASDP INDONESIA FERRY (PERSERO) Cabang Sape). In *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS* (Vol. 10, Issue 2).

