

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA KARYAWAN QHOMEMART YOGYAKARTA

Sri intama<sup>1</sup>, Ani Muttaqiyathun<sup>2</sup>

Universitas Ahmad Dahlan

E-mail: intamasri@gmail.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Qhomemart Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan Kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 116 responden yang merupakan karyawan Qhomemart Yogyakarta dengan teknik *Purposive Sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert berbentuk *Google Forms*. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dengan *Pearson Product-Moment Correlation Coefficient (PPMCC)*, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, dan uji  $R^2$ , alat analisis data yang digunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan, yaitu: (1) Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* (2) Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* (3) Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* (4) Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh simultan terhadap *OCB* karyawan Qhomemart Yogyakarta.

**Kata kunci:** *Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

## PENDAHULUAN

Perusahaan adalah lingkungan dimana aktivitas produksi atau jasa dilakukan, aktivitas tersebut bertujuan untuk mendapatkan laba atau keuntungan. Dalam melakukan kegiatan produksi barang atau jasa di perusahaan ada beberapa teknologi yang dibutuhkan misalnya komputer, mesin, dsb. Adapun yang lebih penting dari teknologi yang canggih yaitu Sumber Daya Manusia di dalamnya, karena tanpa adanya manusia kegiatan atau tujuan yang sudah dibuat tidak bisa berjalan dengan lancar. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja atau perilaku dari Sumber Daya

Manusia pada perusahaan tersebut dalam menjalankan tugas maupun kegiatan untuk perusahaan (Mujabah, 2017). Aset utama untuk memperlancar segala aktivitas yang ada dalam sebuah perusahaan ialah Sumber Daya Manusia.

Selain lancarnya aktivitas perusahaan, tujuan – tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan akan mudah tercapai. Tujuan tersebut tercapai tidak luput karena adanya perilaku dari karyawan yang siap dan tanggap terhadap berbagai kondisi atau persoalan yang terjadi. Dalam hal ini menyantakan, meskipun di perusahaan memiliki berbagai peralatan modern untuk

melakukan produksi barang atau jasa, tidak akan bisa menggantikan peran Sumber Daya Manusia karena Sumber Daya Manusia adalah perencana, penggerak, dan pembuat tercapainya tujuan yang ada di perusahaan.

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ialah sikap baik sekelompok atau seorang karyawan perusahaan dengan bekerja melebihi kewajiban atau tugas yang harus dikerjakannya tanpa meminta bayar lebih ke pihak atasan kerjanya atau disebut kerja sukarela. Adapun contoh dari perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* misalnya membantu rekan kerja tanpa mengharapkan imbalan, membantu mengarahkan rekan kerja baru, bersikap sopan, memberikan saran untuk perkembangan perusahaan dsb. Memiliki karyawan yang tinggi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan suatu keberuntungan bagi perusahaan, namun jika rendahnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan akan menyebabkan sulit berkembangnya perusahaan. Adapun kemungkinan faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan tersebut yaitu :

Faktor pertama penyebab rendahnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan yaitu Budaya Organisasi yang merupakan sebuah pola pada perusahaan atau instansi yang sudah melekat dari sejak lama digunakan untuk membentuk

sikap dan karakter pada karyawan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Rendahnya Budaya Organisasi pada perusahaan akan membuat kurangnya pekerjaannya yang dilakukan oleh karyawan, bahkan karyawan akan kurang tanggap dengan kondisi pekerjaan atau permasalahan yang ada di perusahaan tersebut. Adapun Budaya Organisasi yang bisa meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu perusahaan selalu melakukan musyawarah atau meminta pendapat pada karyawan untuk mempertimbangkan pengambilan keputusan dalam pekerjaan, apabila ada karyawan yang kurang bagus dalam bekerja maupun berkomunikasi, maka perusahaan tersebut bagusnya mengadakan pelatihan untuk karyawan tersebut. Selain itu selalu memberikan kepercayaan terhadap karyawan agar mereka dapat bekerja nyaman dan puas.

Faktor kedua penyebab rendahnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan yaitu Kepuasan Kerja yang merupakan hal yang dirasakan seseorang terhadap ketercapaian atau tidaknya harapan seseorang dalam sebuah organisasi, Kepuasan Kerja terlihat dari segi sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap suatu bagian yang disukai dan tidak disukai saat bekerja. Karyawan yang merasa puas terhadap hasil dalam sebuah pekerjaan akan termotivasi sehingga lebih loyal dalam

beraktivitas, begitu pun sebaliknya ketika dalam bekerja tingkat kepuasan terhadap hasilnya rendah, maka mereka akan cenderung kurang disiplin dalam bekerja, bahkan mereka akan tidak bertahan lama untuk bekerja di perusahaan tersebut karena kurangnya motivasi untuk mereka tetap bekerja di tempat tersebut.

Faktor ketiga rendahnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ialah Komitmen Organisasi. Komitmen Organisasi adalah perilaku individu dalam sebuah organisasi yang dijadikan tolak ukur bagi organisasi untuk mengukur kekuatan individu tersebut dalam menjalankan tugas (Muryati, 2022). Komitmen Organisasi terlihat ketika karyawan mampu meluangkan waktunya untuk kepentingan organisasi dibandingkan kepentingannya sendiri. Ketika rendahnya Komitmen Organisasi akan menimbulkan rasa malas dan kurangnya tanggung jawab yang diberikan karyawan terhadap organisasi tersebut.

## **LANDASAN TEORI**

### **1. *Organizational Citizenship Behavior***

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku baik yang dilakukan karyawan dalam bekerja dengan mengerjakan tugas lebih dari kewajibannya, tanpa paksaan dari perusahaan maupun pihak atasan (Robbins, Strphen & Mary, 2010).

### **2. Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan yang menjadi acuan dalam melakukan kegiatan didalam sebuah organisasi dimana kebiasaan itu harus ditaati oleh anggota organisasi. Budaya Organisasi merupakan acuan yang dijadikan contoh oleh anggota dalam setiap organisasi untuk melakukan suatu Tindakan (Riadi, 2022).

### **3. Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja adalah suatu pemberian atau tidak adanya pemberian terhadap karyawan berkaitan dengan kondisi maupun pekerjaannya (Wiliandari, 2019).

### **4 . Komitmen Organisasi**

Komitmen Organisasi adalah perilaku individu dalam sebuah organisasi yang dijadikan tolak ukur bagi organisasi untuk mengukur kekuatan individu tersebut dalam menjalankan tugas (Muryati, 2022).

### **Penelitian Terdahulu**

Rini (2013) menyebutkan bahwa Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Plasa Simpanglima Semarang. Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* PT. Plasa Simpanglima Semarang.

Sengkey et al., (2018) menyebutkan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

pada karyawan di kantor Sekretariat Daerah Minahasa Tenggara.

### **Hipotesis**

H<sub>1</sub>: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

H<sub>2</sub>: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

H<sub>3</sub>: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

H<sub>4</sub>: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini yaitu karyawan Qhomemart Startup Yogyakarta sebanyak 300 orang karyawan.

Metode yang dipakai pada penelitian ini adalah Metode Purposive Sampling yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan menetapkan kriteria tertentu dengan maksud mewakili populasi secara akurat. Kriteria sampel nya yaitu minimal bekerja 3 bulan di Qhomemart. Sampel yang memenuhi kriteria dalam penelitian ini yaitu berjumlah 116 responden.

#### **Definisi Operasional**

##### **1. Variabel Dependen (Y)**

Variabel Dependen disebut dengan variabel output karena munculnya disebabkan oleh

variabel independen (Siyoto & Sodik, 2015). Variabel dependen pada penelitian ini yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku yang diberikan oleh seseorang dengan sukarela melalui berbagai pekerjaan yang dilaksanakan tanpa meminta imbalan untuk membantu atasan atau rekan kerja sangat mengalami kesulitan (Syamsudin, 2022).

#### **2. Variabel Independen**

##### **a. Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi merupakan suatu norma yang lekat pada suatu perusahaan, biasanya digunakan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi saat aktivitas perusahaan dilakukan.

b. Kepuasan Kerja adalah perasaan emosional karyawan terhadap kesesuaian dan ketidaksesuaian karyawan pada keinginan nya atas jasa kerja yang diberikan, dengan tingkat nilai balas jasa yang perusahaan berikan kepada karyawan tersebut (Fortuna, 2016).

##### **c. Komitmen Organisasi**

Komitmen Organisasi adalah perilaku individu dalam sebuah organisasi yang dijadikan tolak ukur bagi organisasi untuk mengukur kekuatan individu tersebut dalam menjalankan tugas (Muryati, 2022).

#### **Teknik Analisis Data**

##### **1. Uji Instrumen**

###### **a. Uji Validitas**

Uji validitas ialah uji yg dilakukan untuk memastikan valid nya item pertanyaan pada kuesioner yang telah dibuat (Darma, 2020).

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah uji yang dilakukan agar bisa mengukur kekonsistenan sebuah instrumen yang dipakai berulang kali mengukur objek yang sama, dan akan menghasilkan data yang sama (Darma, 2020)

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang melibatkan variabel independen lebih dari satu yang digunakan untuk mengetahui seberapa berpengaruh variabel independen terhadap variabel \dependen (Ghozali, 2018).

#### Uji T

Uji T adalah cara mengukur pengaruh satu persatu variabel independen terhadap variabel dependen (Darma, 2020).

#### Uji F

Uji F adalah uji yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen yang secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen dengan menggunakan tabel ANOVA (Darma, 2020).

#### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengukur kekuatan pada model untuk menerangkan pengaruh variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen yang dilihat pada nilai adjusted R-Squared (Darma, 2020)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

#### 1) Budaya Organisasi

Tabel Hasil Uji validitas variabel Budaya Organisasi (X1)

Butir	R hitung	R tabel	keterangan
1.	0,811	0,3061	Valid
2.	0,831	0,3061	Valid
3.	0,843	0,3061	Valid
4.	0,824	0,3061	Valid
5.	0,777	0,3061	Valid
6.	0,730	0,3061	Valid
7.	0,662	0,3061	Valid
8.	0,855	0,3061	Valid
9.	0,791	0,3061	Valid
10.	0,860	0,3061	Valid
11.	0,879	0,3061	Valid
12.	0,829	0,3061	Valid
13.	0,853	0,3061	Valid
14.	0,826	0,3061	Valid

Sumber: Data primer, diolah (2023)  
dilihat bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dari itu 14 item pertanyaan pada variabel Budaya Organisasi dinyatakan valid.

#### 2) Kepuasan Kerja

Tabel Hasil Uji validitas variabel Kepuasan Kerja(X2)

Butir	R hitung	R tabel	keterangan
1.	0,776	0,3061	Valid
2.	0,799	0,3061	Valid
3.	0,867	0,3061	Valid
4.	0,807	0,3061	Valid
5.	0,653	0,3061	Valid
6.	0,708	0,3061	Valid
7.	0,707	0,3061	Valid
8.	0,641	0,3061	Valid
9.	0,763	0,3061	Valid
10.	0,723	0,3061	Valid

Sumber: Data primer, diolah (2023)

dilihat bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dari itu 10 item pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

### 3) Komitmen Organisasi

**Tabel Uji Validitas Komitmen Organisasi**

Butir	R hitung	R tabel	keterangan
1.	0,767	0,3061	Valid
2.	0,737	0,3061	Valid
3.	0,837	0,3061	Valid
4.	0,852	0,3061	Valid
5.	0,723	0,3061	Valid
6.	0,830	0,3061	Valid

Sumber:Data primer,diolah (2023)

dilihat bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dari itu enam item pertanyaan pada variabel Komitmen Organisasi dinyatakan valid.

### 4) *Organizational Citizenship Behavior*

**Tabel Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior***

Butir	R hitung	R tabel	keterangan
1.	0,822	0,3061	Valid
2.	0,891	0,3061	Valid
3.	0,814	0,3061	Valid
4.	0,721	0,3061	Valid
5.	0,865	0,3061	Valid
6.	0,761	0,3061	Valid
7.	0,897	0,3061	Valid
8.	0,788	0,3061	Valid
9.	0,839	0,3061	Valid
10.	0,849	0,3061	Valid

Sumber:Data primer,diolah (2023)

dilihat bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dari itu 10 item pertanyaan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 5.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

variabel	Nilai minimum	Crobanch 's Alpha	keterangan
Budaya Organisasi(X1)	0,60	0,960	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,60	0,906	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,60	0,874	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	0,60	0,945	Reliabel

Sumber:Data primer,diolah (2023)

terlihat bahwa pertanyaan pada instrumen penelitian ini layak dijadikan kuesioner. Pertanyaan yang ada di setiap variabel telah memenuhi syarat reliabilitas yaitu *Cronbanch's Alpha*  $>$  0,60.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi untuk mengetahui seberapa berpengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

**Tabel Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	B	Sig.
(Constant)	0,262	0,297
Budaya Organisasi (X1)	0,514	0,000
Kepuasan Kerja (X2)	0,196	0,012
Komitmen Organisasi (X3)	0,269	0,000

Sumber:Data primer,diolah (2023)

persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,262 + 0,514X_1 + 0,196X_2 + 0,269X_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) bernilai positif sebesar 0,262, artinya apabila nilai variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) dianggap 0 (tidak mengalami perubahan), maka nilai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*(Y) sebesar 0,262.

2. Koefisien Budaya Organisasi (X1) bernilai positif sebesar 0,514, artinya semakin tinggi Budaya Organisasi maka semakin tinggi juga *Organizational Citizenship Behavior*. Apabila Budaya Organisasi meningkat 1 satuan maka nilai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*(Y) naik sebesar 0,514.

3. Koefisien Kepuasan Kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,196 , artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja maka semakin tinggi juga *Organizational Citizenship Behavior*. Apabila Kepuasan Kerja meningkat 1 satuan maka nilai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) naik sebesar 0,196.

4. Koefisien Komitmen Organisasi (X3) bernilai positif sebesar 0,269, artinya semakin tinggi Komitmen Organisasi maka semakin tinggi juga *Organizational Citizenship Behavior*. Apabila Komitmen Organisasi meningkat 1 satuan maka nilai *Organizational Citizenship Behavior (Y)* naik sebesar 0,269.

## Uji T (Parsial)

Uji T adalah cara untuk mengukur pengaruh satu persatu variabel independen terhadap variabel dependen (Darma, 2020). Dalam melakukan Uji T kriteria yang digunakan yaitu signifikan level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) artinya jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak dan jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima.

**Tabel hasil Uji T**

Variabel	Hasil uji signifikan	$\alpha$	keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,000	0,05	H1 diterima
Kepuasan Kerja(X2)	0,012	0,05	H2 diterima
Komitmen Organisasi (X3)	0,000	0,05	H3 diterima

Sumber:Data primer,diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas hasil Uji T dapat disimpulkan sebagai berikut :

### a. Budaya Organisasi (X1)

Nilai signifikan Budaya Organisasi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y).

### b. Kepuasan Kerja

Nilai signifikan Kepuasan Kerja sebesar  $0,012 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif

dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Y)*.

c. Komitmen Organisasi

Nilai signifikan Komitmen Organisasi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)*.

**Uji F**

Uji F dimaksudkan untuk menunjukkan pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependent dengan menggunakan tabel ANOVA (Darma, 2020)

**Tabel Hasil Uji F**

F	Signifikan	Keterangan
88,745	0,000	H4 diterima

Sumber:Data primer,diolah (2023)

terlihat bahwa  $H_0$  ditolak  $H_4$  diterima. Hal tersebut dapat dilihat nilai  $F = 88,745$ , dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,000 dimana hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) memiliki pengaruh secara Simultan terhadap variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan uji ini membuktikan model regresi linier berganda layak digunakan pada penelitian ini.

**Koefisien Determinasi**

koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengukur kemampuan suatu model dalam menjelaskan pengaruh variabel independen yang secara simultan mempengaruhi variabel dependen, yang dilihat dari nilai R-Square

**Tabel Uji R Square**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,839 <sup>a</sup>	0,704	0,696	0,31264

Sumber:Data primer,diolah (2023)

dilihat bahwa analisis linier berganda memperoleh koefisien determinasi dengan R Square = 0,704. Artinya 70,4 % variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* bisa dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya 29,6% dijelaskan oleh faktor diluar model yang diteliti.

**Pembahasan**

**1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa Budaya Organisasi ( $H_1$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* bernilai Positif dengan koefisien regresi 0,514, dan uji T menunjukkan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima. Hasil analisis tersebut membuktikan apabila semakin tinggi Budaya Organisasi pada Qhomemart

maka semakin tinggi juga perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian Rini, (2013) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* PT. Simpang lima Semarang secara positif dan signifikan. Budaya Organisasi yang merupakan sebuah pola pada perusahaan atau instansi yang sudah melekat dari sejak lama digunakan untuk membentuk sikap dan karakter pada karyawan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Rendahnya Budaya Organisasi pada perusahaan akan membuat kurangnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, bahkan karyawan akan kurang tanggap dengan kondisi pekerjaan atau permasalahan yang ada di perusahaan tersebut. Adapun Budaya Organisasi yang bisa meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu perusahaan selalu melakukan musyawarah atau meminta pendapat pada karyawan untuk mempertimbangkan pengambilan keputusan dalam pekerjaan, apabila ada karyawan yang kurang bagus dalam bekerja maupun berkomunikasi, maka perusahaan tersebut bagusnya mengadakan pelatihan untuk karyawan tersebut. Selain itu selalu memberikan kepercayaan terhadap karyawan agar mereka dapat bekerja nyaman dan puas. Maka dari itu penelitian

berpengaruh positif dan signifikan karena Budaya Organisasi pada Qhomemart begitu baik.

Penelitian Pemayun dan Wibawa., (2017) juga menyatakan bahwa Budaya Organisasi pada karyawan Dinas Koperasi Pemerintahan Bali berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja ( $H_2$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* bernilai Positif dengan koefisien regresi sebesar 0,196, dan hasil uji T menunjukkan signifikan sebesar  $0,000 < 0,012$  maka  $H_2$  diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Kepuasan Kerja ( $H_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan Qhomemart. Keadaan ini menunjukkan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* akan meningkat ketika mereka puas terhadap pekerjaannya. Apabila seseorang karyawan mengalami tingkat persepsi Kepuasan Kerja yang rendah, maka perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mereka juga akan rendah.

Hasil ini mendukung penelitian (Sengkey et al., 2018) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan kantor Sekretariat Daerah Minahasa Tenggara. Penelitian ini juga selaras dengan penelitian menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan Perusahaan Ritel (Sholikah & Frianto, 2022).

### **3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.**

Berdasarkan analisis data terlihat bahwa Komitmen Organisasi ( $H_3$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* bernilai positif dengan koefisien regresi sebesar 0,269, dan hasil uji T menunjukkan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka ( $H_3$ ) diterima. Kesimpulannya, Budaya Organisasi ( $H_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan Qhomemart. Hasil analisis tersebut menunjukkan apabila Komitmen Organisasi tinggi maka tinggi juga perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Hasil ini mendukung hasil penelitian Samantha dan Almalik., (2019) menyatakan terdapat hubungan yang positif Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan Fullmoon Vila Ubud. Dalam penelitian Dewi dan Riana., (2019) menyatakan bahwa

Komitmen Organisasi berpengaruh yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung.

### **4. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi menghasilkan nilai signifikan 0,000 yang menunjukkan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_4$  dapat diterima. Maka disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan Qhomemart. Hasil analisis menunjukkan jika Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi baik maka perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* akan baik .

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Tujuan penelitian untuk menguji pengaruh variabel Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Qhomemart dengan mengajukan pertanyaan kepada responden.

Berdasarkan analisa data dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab V, maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
2. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship Behavior (OCB)*
3. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
4. Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

### **Saran Penelitian**

1. Untuk Praktisi atau Perusahaan

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi sudah cukup baik. Diharapkan pihak Qhomemart mempertahankan hal tersebut dan menanamkan Budaya Organisasi yang lebih baik lagi agar karyawan tetap merasa nyaman saat bekerja, memastikan Kepuasan Kerja dirasakan oleh karyawan dengan memberikan peluang pada karyawan untuk mengimplementasikan keterampilannya, kemampuannya, dan kebebasan dalam

mengerjakan pekerjaannya, dan perusahaan diharapkan selalu menjaga hubungan yang baik pada karyawan agar Komitmen Organisasi karyawan tetap positif dan semakin tinggi.

2. Untuk Peneliti Berikutnya

Harapan untuk peneliti selanjutnya bisa menambah metode lain dalam pengambilan data untuk menghindari resiko bias respon dari responden, dan menambah variabel lain yang tidak diteliti yaitu kepemimpinan transformasional, kepribadian, iklim organisasi, bahkan variabel lainnya yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Serta melibatkan jumlah sampel lebih banyak yang mewakili populasi agar penelitian semakin valid.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Badaruddin. (2022). Economics and Digital Business Review Efek Kompensasi , Motivasi , Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Economics and Business Review*, 3(2), 146–161.
- Badiroh, U., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja, dan Persepsi Kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(1), 111–120.

- <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i1.4>  
49
- Darma, B. (2020). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. Guepedia.com. [https://www.google.co.id/books/edition/STATISTIKA\\_PENELITIAN\\_MENGUNAKAN\\_SPSS\\_U/acpLEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=uji+validitas&pg=PA17&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/STATISTIKA_PENELITIAN_MENGUNAKAN_SPSS_U/acpLEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=uji+validitas&pg=PA17&printsec=frontcover)
- Dewi, K. D. C., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 7, 203–214.
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi inter nusa dua di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 366–375.
- Husodo, Y. R. P. (2018). The Influence of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT Jatim Indo Lestari. *Agora*, 6(1), 1–8. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6475>
- Hutahayan, B., Astuti, E. S., Raharjo, K., & Hamid, D. (2019). *Praktik Kepemimpinan Transformasional Di BUMN (Kajian Empiris Karyawan PT Barata Indonesia (Persero))* (pertama). Deepublish.
- Mujabah, I. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang. 468–476.
- Muryati. (2022). *PERILAKU ORGANISASI Analisis Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai* (R. Aqli (ed.); pertama). CV Literasi Nusantara Abadi. [https://www.google.co.id/books/edition/Perilaku\\_Organisasi\\_1\\_ed\\_12\\_HVS/IwrWupB1rC4C?hl=id&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/Perilaku_Organisasi_1_ed_12_HVS/IwrWupB1rC4C?hl=id&gbpv=0)
- Noe, M. dan. (1990). perusahaan menjadi akar dari budaya suatu perusahaan. *Perusahaan Menjadi Akar Dari Budaya Suatu Perusahaan*.
- Novia, J. (2022). fungsi budaya organisasi. Kompas.Com. <https://www.kompas.com/skola/read/2022/04/11/150000369/budaya-organisasi-menurut-para-ahli-dan-asumsinya?page=all>
- P. Meyer, John, & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z?via%3Dihub>
- Pemayun, I. N. G. T., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5088–

5115. stres kerja, budaya organisasi, organizational citizenship behavior
- Pujihastuti. (2010). Isti Pujihastuti Abstract. Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian, 2(1), 43–56.
- Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. 4(3), 256–272.
- Riadi, M. (2022). Budaya Organisasi. KajianPustaka.Com. <https://www.kajianpustaka.com/2022/03/budaya-organisasi.html>
- Rini, S. P. et. all. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis, 1(1), 69–88.
- Rizki Sari, M., Menhard, & Pertiwi, insiyah laras. (2022). perilaku organisasi (M. Aas (ed.); 1st ed.). Widina Bhakti Persada Bandung. [https://www.google.co.id/books/edition/PERILAKU\\_ORGANISASI/8q6TEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=budaya+organisasi+robbins+2012&pg=PA31&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/PERILAKU_ORGANISASI/8q6TEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=budaya+organisasi+robbins+2012&pg=PA31&printsec=frontcover)
- ROBBINS, STRPHEN, R. ., & MARY, C. (2010). MANAJEMEN, TENT EDITION (N. Sallama indra (ed.); 10th ed.). PENERBIT ERLANGGA.
- Romi, E., & Ardansyah, M. (2022). Teori dan Perilaku Organisasi ( dian M. Wahyudi (ed.); pertama). umsupress. [https://www.google.co.id/books/edition/Teori\\_dan\\_Perilaku\\_Organisasi/D3t8EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kepuasan+kerja&pg=PT69&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Teori_dan_Perilaku_Organisasi/D3t8EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kepuasan+kerja&pg=PT69&printsec=frontcover)
- Samantha, R., & Almalik, D. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. Tjyybjb.Ac.Cn, 3(2), 58–66. <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Sariningtyas, E. R. W., & Sulistiyani. (2016). Analisis Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemasang). Serat Acitya: Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang, 5(1), 55–72.
- Sengkey, Y. M., Tewal, B., & Lintong, D. C. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Jurnal EMBA, 6(4), 3138–3147.
- Sholikah, C. I. R., & Frianto, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada

- Perusahaan Ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 10–17.
- Siyoto, S., & Sodik, A. M. (2015). *DASAR METODOLOGI PENELITIAN* (Ayup (ed.); Satu). Literasi Media Publishing.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja* (H. Rahmadhani & I. Cansdrawinata (eds.); pertama). CV BUDIUTAMA.  
[https://www.google.co.id/books/edition/Budaya\\_Organisasi\\_Dan\\_Kinerja/kDiRDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=BU+DAYA+ORGANISASI&printsec=front+cover](https://www.google.co.id/books/edition/Budaya_Organisasi_Dan_Kinerja/kDiRDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=BU+DAYA+ORGANISASI&printsec=front+cover)
- Susita, D., Ketut Sudiarditha, I. R., Purwana, D., Wolor, C. W., & Merdyantie, R. (2020). Does organizational commitment mediate the impact of organizational culture and interpersonal communication on organizational citizenship behavior? *Management Science Letters*, 10(11), 2455–2462.  
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.004>
- Syamsudin. (2022). *Optimalisasi OCB (Organizational Citezenship Behavior ) Guru Perspektif Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi kerja, Komunikasi Interpersonal* (M. Hidayat, Miskadi, & Y. Setiawan (eds.); pertama). Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Trisnawati, N. K. A., Ardana, I. K., & Suwandana, I. G. M. (2020). the Effect of Organizational Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Employees Organizational Citizenship Behavior. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(8), 371–378.
- V.Hoke, S., Tewel, B., & Sumaraw, J. S. B. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 6(1), 1–10.
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95.  
<https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>