

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA PERUMDA PASAR SEWAKADARMA KOTA DENPASAR**Kadek Widanta Yoga¹, Made Ika Prastyadewi², I Nyoman Resa Adhika³**¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: Kdkwidantayoga05@gmail.com

Abstrak

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai dalam tindakan nyata berupa menyelesaikan pekerjaan melebihi kewajiban formal yang telah ditetapkan oleh perusahaan. OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi kewajiban kerja formal karyawan, tetapi dapat mendukung fungsi organisasi secara efektif dan efisien. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap OCB.

Penelitian ini dilakukan di Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar dengan populasi sebanyak 122 pegawai. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan rumus slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 94 orang pegawai dan metode penentuan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuisioner yang terdiri atas tiga puluh dua item pernyataan yang diukur dengan menggunakan skala *likert* dengan lima pilihan jawaban. Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis linier berganda yang terdiri atas uji determinasi, uji t, dan uji f.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. Saran yang diberikan kepada manajemen perusahaan yaitu memperhatikan item-item pernyataan pada variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja yang memiliki nilai rendah dan masih dibawah nilai rata-rata variabel.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).**Abstract**

Organizational citizenship behavior(OCB) is behavior shown by employees in concrete actions in the form of completing work beyond the formal obligations set by the company, but can support organizational function effectively and efficiently. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, organizational commitment and work motivation on OCB.

This research conducted at Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar with a population of 122 employees. Determining the number of samples was carried out using the slovin formula so that a sample of 94 employees was obtained and the sample determination method used was *sample random sampling*. Primary data collection was carried out using a questionnaire consisting of thirty-two statement items as measured by a *likert* scale with five answer choices. Hypothesis testing is carried out using multiple linear analysis techniques consisting of a determination test, *t* test and *f* test.

The result of this study indicate that organizational culture, organizational commitment and work motivation have a positive and significant effect on OCB at Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. The advice given to company management is to pay attention to statement items on organizational culture variables, organizational commitment and work motivation which have low values and are still below the average variable value.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Work Motivation and Organizational Citizenshi Behavior (OCB).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen utama dari suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan jika suatu organisasi ingin berkembang dan bersaing dengan organisasi lain. Maka dari itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam artian sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu dikehendaki. Oleh karena itu ada deskripsi formal tentang perilaku yang harus dikerjakan (intra-role), dan yang tidak terdeskripsi secara formal yang dilakukan oleh pegawai (extra-role), hal ini biasa dikenal dengan sebutan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Soerosemito, 2018).

OCB merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi, yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja (Kartini, 2017). OCB merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja. Menurut Husniati dan Pangestuti (2018) keberhasilan organisasi apabila karyawan tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Perilaku karyawan tersebut secara umum diistilahkan sebagai OCB.

Budaya organisasi menurut Robbins (2017) merupakan suatu sistem nilai-nilai yang maknanya dirasakan oleh seluruh anggota dalam organisasi dan dijadikan sebagai penggerak organisasi. Peran budaya organisasi dalam suatu perusahaan adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan.

Komitmen organisasi menurut Widiastuti dan Suaris (2017) adalah suatu hal yang membuat seseorang untuk

membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi untuk mencapai diri dan tujuan perusahaan yang telah disepakati sebelumnya. Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Yusuf, 2018).

Motivasi kerja menurut Dewi dan Riana (2019) menyatakan bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi untuk memberikan dorongan terhadap individu yang dapat menyebabkan individu tersebut berbuat dan berperilaku yang akan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Motivasi merupakan suatu model dalam mengarahkan pada individu agar mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Tristiani, 2021).

Permasalahan yang terjadi pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar adalah tidak semua pegawainya memiliki perilaku OCB yang sesuai dan mendukung keberhasilan perusahaan, hal ini terlihat dari adanya beberapa pegawai yang tidak mau membantu rekan kerjanya, mendorong atau memotivasi rekan kerjanya jika mendapatkan permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan di perusahaan. Permasalahan mengenai budaya organisasi adalah dalam melaksanakan tugas karyawan sering menunggu instruksi dari pimpinan padahal seluruh karyawan mendapat pendelegasian tugas yang jelas sesuai dengan job masing-masing. Berkaitan dengan komitmen organisasi adalah diindikasikan menurunnya komitmen dengan adanya catatan bahwa beberapa karyawan mulai suka terlambat masuk kerja dan meninggalkan jam kerja. Berkaitan dengan komitmen organisasi adalah diindikasikan menurunnya komitmen dengan adanya catatan bahwa beberapa karyawan mulai suka terlambat masuk kerja dan meninggalkan jam kerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar.

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar?
2. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar?

TINJAUAN PUSTAKA

Teori *Reasoned Action*

Teori *reasoned action* merupakan teori psikologi sosial yang menjelaskan bagaimana dan mengapa sikap dapat mempengaruhi perilaku. Teori ini fokus pada niat (*intention*) yang ditentukan oleh sikap dan norma. Niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku tertentu merupakan faktor penentu akan dilakukan atau tidaknya perilaku tersebut (Ajzen dan Fishbein, 1975).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi, jika terdapat budaya yang tidak kondusif maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitasnya, budaya organisasi yang baik akan mempunyai pengaruh aktivitasnya, budaya organisasi yang baik akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku anggotanya karena tingkat kebersamaan dan intensitas untuk menciptakan suatu iklim internal (Tristiani, 2021).

Menurut Nina dan Ahyar (2017) budaya organisasi berperan sebagai hal penting dalam sebuah perusahaan yang akan menentukan bagaimana karyawan berperilaku di dalamnya. Keberhasilan pembentukan perilaku karyawan yang

positif dalam perusahaan adalah cerminan berhasilnya penerapan budaya organisasi yang baik, hal tersebut akan mempengaruhi perilaku *in-role* ataupun *extra-role*.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi budaya yang hidup dan berkembang di lingkungan kantor yang menjadi ciri khas keberandaan kantor dan telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai.

Adapun indikator budaya organisasi Menurut Priansa (2017) menyatakan bahwa indikator dari budaya organisasi antara lain:

1. Inovasi dan pengambilan risiko
2. Perhatian terhadap detail
3. Orientasi tim
4. Keagresifan
5. Peraturan organisasi
6. Norma yang berlaku
7. Filosofi

Komitmen Organisasi

Kreitner dan Kinicki (2017) mengemukakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi organisasi dan berkomitmen untuk tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap kerja yang penting karena individu diharapkan berkomitmen menampilkan kemauan untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan yang lebih besar untuk tetap bekerja di sebuah organisasi.

Mieske Claudia (2018) menyatakan komitmen organisasi mencakup adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, rasa tanggung jawab terhadap semua tugas dan kewajiban maupun keinginan untuk memajukan organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai lampiran psikologi dari individu untuk organisasinya dan ingin terus bekerja dengan organisasi. Komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dengan individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu

. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang merefleksikan perasaan

suka atau tidak suka terhadap organisasi dan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dimana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan tempat ia bekerja serta menjaga keanggotaan dalam organisasi.

Kurniawan (2020) mengemukakan bahwa ada tiga komponen indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Berkelanjutan
3. Komitmen Normatif

Motivasi Kerja

Menurut Dewi dan Riana (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu sehingga dapat membuat kemajuan bagi kinerja karyawan. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi untuk memberikan dorongan terhadap individu tersebut berbuat dan berperilaku yang akan mengarah pada pencapaian organisasi.

Menurut Tristiani (2021) motivasi merupakan suatu model dalam mengarahkan pada individu agar mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen apabila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Jadi dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dapat diartikan suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang, tingkat usaha dan tingkat kegigihan dalam menghadapi suatu masalah.

Menurut Juliana (2021) menyatakan bahwa indikator dari motivasi kerja antara lain:

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
4. Usaha untuk maju
5. Ketekunan
6. Hubungan dengan rekan kerja
7. Pemanfaatan waktu

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

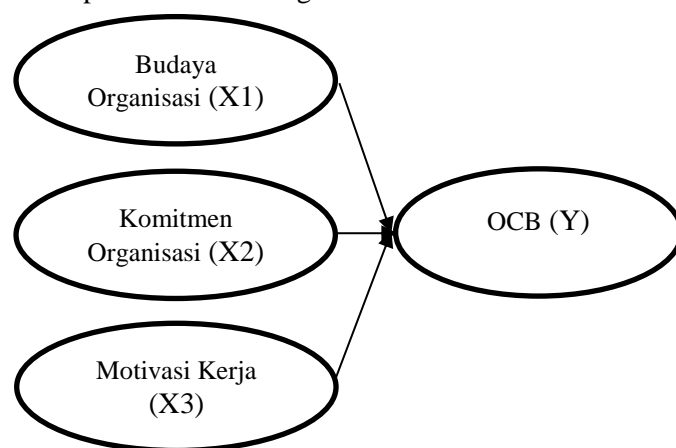
OCB merupakan kontribusi seorang individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan diberi penghargaan berdasarkan hasil kinerja individu. Widiastuti dan Suaris (2017) mengemukakan OCB merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat menolong yang diekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian pada kesejahteraan orang lain maupun organisasi. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan”. OCB adalah sebuah ide dan mencakup berbagai perilaku karyawan seperti menerima dan mengambil tambahan tanggung jawab, mengikuti aturan dan prosedur organisasi, memelihara dan mengembangkan sikap positif, memiliki kesabaran dalam organisasi (Hendrawan, dkk., 2018).

Indikator OCB menurut Novira (2019) adalah sebagai berikut:

1. *Altruism*
2. *Conscientiousness*
3. *Sportmanship*
4. *Civic Virtue*
5. *Courtesy*

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Adapun gambar model penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut.



Keterangan:

→ = Menandakan hubungan variabel secara parsial

Hipoteis

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian pustaka maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut.

- H1 :Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.
- H2 :Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.
- H3 :Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

METODE PENELITIAN

Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. Obyek dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi kerja dan OCB. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 122 orang karyawan. Pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling* khususnya *simple random sampling* dimana pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi itu. Dari 122 jumlah karyawan di Sekertariat Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar ditentukan sampel sebanyak 94 orang responden

Dalam rangka menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis dengan menggunakan pendekatan statistik. Adapun langkah-langkah dalam analisis dapat disampaikan sebagai berikut.

1. Uji Instrumen Penelitian
 - a. Uji Validitas
 - b. Uji Realibilitas
2. Analisis Deskriptif
3. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolonieritas
 - c. Uji Heterokedastistas
4. Analisis Regresi Linier Berganda
5. Analisis Determinasi
6. Uji F
7. Uji T

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk melihat ketepatan dan kecermatan instrumen sebagai alat ukur. Untuk mengetahui tingkat validitas instrumen dapat dilihat dengan membandingkan nilai Pearson Correlation instrumen. Jika nilai Pearson Correlation instrumen > 0,30 maka item instrumen dinyatakan valid. Hasil Uji Validitas Instrumen dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Pernyataan	Pearson Correlation	Standar	Ket.
Budaya Organisasi (X₁)			
X1.1	0,803	0,30	Valid
X1.2	0,912		Valid
X1.3	0,868		Valid
X1.4	0,878		Valid
X1.5	0,893		Valid
X1.6	0,904		Valid
X1.7	0,915		Valid
X1.8	0,913		Valid
X1.9	0,865		Valid
X1.10	0,868		Valid
X1.11	0,912		Valid
X1.12	0,825		Valid
X1.13	0,882		Valid
X1.14	0,894		Valid
Komitmen Organisasi (X₂)			
X2.1	0,943	0,30	Valid
X2.2	0,889		Valid
X2.3	0,959		Valid
Motivasi Kerja (X₃)			
X3.1	0,953	0,30	Valid
X3.2	0,970		Valid
X3.3	0,949		Valid
X3.4	0,959		Valid
X3.5	0,965		Valid
X3.6	0,970		Valid
X3.7	0,925		Valid
X3.8	0,944		Valid
X3.9	0,925		Valid
X3.10	0,935		Valid
OCB (Y)			
Y.1	0,903	0,30	Valid
Y.2	0,950		Valid
Y.3	0,927		Valid
Y.4	0,882		Valid
Y.5	0,947		Valid

Sumber: Lampiran 4 (Data diolah) 2022.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, menunjukkan bahwa semua nilai Pearson Correlation instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang

dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

Uji Realibilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Uji Reliabilitas adalah suatu cara untuk melihat apakah alat ukur tersebut konsisten atau tidak. Apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka hasil yang diperoleh dapat dikatakan handal. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2
Hasil Uji Realibilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar	Ket.
Budaya Organisasi (X ₁)	14	0,978	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₂)	3	0,919		Reliabel
Motivasi Kerja (X ₃)	10	0,988		Reliabel
OCB (Y)	5	0,955		Reliabel

Sumber: Lampiran 4 (data diolah) 2022

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 didapat perhitungan masing-masing variabel nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah reliable dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian Normalitas dilakukan dengan Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05. Dari hasil

analisis diperoleh hasil Uji Normalitas pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	94
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber: Lampiran 5 (Data diolah) 2022

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Pedoman bahwa suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 serta koefisien VIF bernilai lebih kecil dari 10. Nilai Tolerance dan VIF dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Budaya Organisasi	0,216	4,625
Komitmen Organisasi	0,261	3,839
Motivasi Kerja	0,216	4,631

Sumber: Lampiran 5 (Data diolah) 2022.

Pada Tabel 4 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastistas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari nilai

residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Gejala Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0.05, maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada regresi.

Tabel 5
Hasil Pengujian Gejala Heterokedastistas

Variabel	Sig.
Budaya Organisasi	0.285
Komitmen Organisasi	0.130
Motivasi Kerja	0.756

Sumber: Lampiran 5 (Data diolah) 2022.

Dari Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Analisis Regresi

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap OCB, digunakan analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji F (simultan), dan uji t (parsial) diolah dengan bantuan Program SPSS version 25.00 for Windows. Adapun rekapan hasil analisisnya adalah sebagai berikut.

Tabel 6
Rekapitulasi Hasil Analisis

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Beta	T	Sig.
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Konstanta	0,778		1,072	0,287
	Budaya Organisasi	0,144	0,384	4,535	0,000
	Komitmen Organisasi	0,653	0,405	5,248	0,000
	Motivasi Kerja	0,088	0,192	2,262	0,026
	R	0,928			
	R Square	0,861			
	F	185,244			
	Sig. F	0,000			
	N	94			

Sumber: Lampiran 6 (Data diolah) 2022.

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 6 maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,778 + 0,144 X_1 + 0,653 X_2 + 0,088 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- Konstanta a sebesar 0,778, memiliki arti apabila tidak ada perhatian terhadap budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja atau nilainya konstan, maka besarnya OCB adalah tetap.
- b1 sebesar 0,144, memiliki arti apabila komitmen organisasi dan motivasi kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya budaya organisasi akan diikuti oleh meningkatnya OCB.
- b2 sebesar 0,653, memiliki arti apabila budaya organisasi dan motivasi kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya komitmen organisasi akan diikuti oleh meningkatnya OCB.
- b3 sebesar 0,088, memiliki arti apabila budaya organisasi dan komitmen organisasi dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya motivasi kerja akan diikuti oleh meningkatnya OCB.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap variabel terikat OCB

adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya OCB pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar, begitu sebaliknya.

Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/ sumbangan antara budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap OCB yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.15 diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,861. Ini berarti besarnya kontribusi antara budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap OCB adalah sebesar 86,1% sedangkan sisanya 13,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh antara budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja secara simultan terhadap OCB adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.15, diperoleh nilai F hitung 185,244 dan signifikansi f adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi Kerja terhadap OCB adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.15 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap OCB

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk budaya organisasi adalah 4,535, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,384, dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dapat diterima.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk komitmen organisasi adalah 5,248, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,405, dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dapat diterima.

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap OCB

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk motivasi kerja adalah 2,262, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,192, dan signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar dapat diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap OCB

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi yang bernilai positif yaitu 0,144 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti apabila budaya organisasi perusahaan meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya OCB, sehingga Hipotesis pertama (H1) dapat diterima.

Berdasarkan deskripsi jawaban responden, variabel budaya organisasi secara keseluruhan dipersepsikan kurang baik oleh responden. Dimana pernyataan dengan skor terendah berada pada pernyataan keempat yaitu “Saya bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan oleh organisasi”. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa terdapat permasalahan budaya organisasi Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar yang ditunjukkan dari dalam melaksanakan tugas karyawan sering menunggu instruksi dari pimpinan padahal seluruh karyawan mendapat pendelegasian tugas yang jelas sesuai dengan job masing-masing.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap OCB

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi yang bernilai positif yaitu 0,653 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti apabila komitmen organisasi karyawan meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya OCB, sehingga Hipotesis kedua (H2) dapat diterima. Berdasarkan deskripsi jawaban responden, variabel komitmen organisasi secara keseluruhan dipersepsikan baik oleh responden. Dimana pernyataan dengan skor terendah berada pada pernyataan ketiga yaitu “Saya tetap bertahan karena adanya kesadaran bahwa komitmen organisasi terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan”. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa terdapat permasalahan komitmen organisasi Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar yang ditunjukkan dari beberapa karyawan mulai suka terlambat masuk kerja dan meninggalkan jam kerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap OCB

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota

Denpasar. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja yang bernilai positif yaitu 0,088 dan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti apabila motivasi kerja karyawan meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya OCB, sehingga Hipotesis ketiga (H3) dapat diterima. Berdasarkan deskripsi jawaban responden, variabel motivasi kerja secara keseluruhan dipersepsikan baik oleh responden. Dimana pernyataan dengan skor terendah berada pada pernyataan kesepuluh yaitu “Atasan atau pimpinan sangat apresiatif pada setiap keberhasilan yang saya capai”. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa terdapat permasalahan motivasi kerja pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar yang ditunjukkan dari kurangnya wewenang karyawan untuk mengambil keputusan, sedangkan tanggung jawab yang dipikul sangat berat, sehingga dapat menurunkan motivasi kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar, ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi maka OCB pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar juga akan meningkat.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar, ini berarti semakin meningkat komitmen organisasi maka OCB pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar juga akan meningkat.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar, ini berarti semakin meningkat motivasi kerja maka OCB pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar juga akan meningkat.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 86,1 persen terhadap OCB. Sedangkan sisanya sebesar 13,9 persen dipengaruhi oleh faktor– aktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar.
2. Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel budaya organisasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan oleh organisasi”. Maka kepada pimpinan Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar kedepannya diharapkan dapat lebih menanamkan nilai – nilai organisasi kepada bawahan, sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan dan memiliki nilai yang dapat anut bersama untuk bekerja demi kemajuan perusahaan.
2. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel komitmen organisasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Saya tetap bertahan karena adanya kesadaran bahwa komitmen organisasi terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan”. Maka kepada pimpinan

Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar kedepannya diharapkan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan dengan cara memberikan fasilitas atau keamanan yang lebih baik, memberikan kepuasan agar para pekerja selalu merasa nyaman dan memilih tetap bekerja di perusahaan, serta menciptakan suasana yang dapat membuat karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

3. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Motivasi Kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Atasan atau pimpinan sangat apresiatif pada setiap keberhasilan yang saya capai”. Maka kedepannya diharapkan kepada pimpinan Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar untuk dapat lebih memberikan apresiasi atas hasil kerja yang telah dilakukan karyawan dengan memberikan piagam penghargaan, bonus, atau reward berupa jalan – jalan. Melalui hal tersebut karyawan akan merasa lebih dihargai dan merasa apa yang telah dilakukan untuk perusahaan sangat berarti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. and M. Fishbein. 1975. *Belief, Attitude, Intention and Behavior*. Reading, Mass : Addison-wesley.
- Dewi, K. D. C., dan Riana, I. G. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Distribusi, Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 203-214.
- Farisi, S., dan Juliana, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara (*Doctoral dissertation*).
- Husniati, R. dan Pangestuti, D.C. (2018). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai UPN “Veteran”*

- Jakarta. Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia, 1(1)
- Kartini, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. Jurnal Lentera Bisnis, 6(1), 75-84.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2017. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawan, P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Mando Indonesia. Jurnal Madani: *Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora* , 3 (2), 186-195.
- Meiske Claudia. 2018. Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Dosen Tetap di Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin. Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin. Journal of Indonesian and Business (JIEB), 33(1), 23-45.
- Novira, Ilva. 2019. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. JOM FISIP, Vol 6, hml: 1-15
- Priansa, DJ (2017). Pengembangan Strategi & Model Pembelajaran: Inovatif, Kreatif, dan Prestatif dalam Memahami Peserta Didik.
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. 2017. Organizational Behavior. Pearson.
- Soerosemito, V. N., dan Cholil, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kompetensi Komunikasi Dan Motivasi Sebagai Pemediasi. Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2(1), 54-62.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Tristiani, N. K., Gama, A. W. S., dan Astiti, N. P. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Koppas Srinadi Unit #
- Widiastuti, T., Suaris. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Komitmen Organisasional Karyawan Cleaning Service di ISS Surabaya. Jurnal Manajemen. Vol. 1, No. 1, Hal. 1-15.
- Yuliani, Indah. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol. 2, No. 3. Oktober 2017: 401-408.
- Yusuf, R. M., dan Syarif, D. (2018). Komitmen organisasi. Nas Media Pustaka.