

**Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan PT. Bedjoe Oetomo Kulon Progo**

**Endang Tri Wahyuni<sup>1</sup>, Fitri Setyaningsih<sup>2</sup>, Anidita Imam Basri<sup>3</sup>**

Email : [endangtriwahyuni48@yahoo.com](mailto:endangtriwahyuni48@yahoo.com)<sup>1</sup>, [fitrisetyaningsih23@gmail.com](mailto:fitrisetyaningsih23@gmail.com)<sup>2</sup>, [anidita@upy.ac.id](mailto:anidita@upy.ac.id)<sup>3</sup>

Program Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis  
Universitas PGRI Yogyakarta

***Abstract***

*This research was conducted to examine the effect of organizational culture, work motivation, and organizational commitment to organizational citizenship behavior (OCB) of PT. Bedjoe Oetomo Kulon Progo. The type of this study is quantitative research that employs 65 respondents. Data collection techniques were carried out by interviews and questionnaires. The results of this study indicate that organizational culture partially has a positive and significant impact on organizational citizenship behavior (OCB) with a regression coefficient of 0,404 and significance value of 0,006. Work motivation partially has a positive and significant impact on organizational citizenship behavior (OCB) with a regression coefficient of 0,363 and significance value of 0,009. Organizational commitment partially has a positive and significant impact on organizational citizenship behavior (OCB) with a regression coefficient of 0,518 and significance value of 0,013. Organizational culture, work motivation, and organizational commitment simultaneously have a significant impact on organizational citizenship behavior (OCB) with a significance value of 0,000. Therefore, all the hypotheses in this research are accepted.*

***Keywords: Organizational culture, Work motivation, Organizational commitment, Organizational citizenship behavior.***

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di PT Bedjoe Oetomo Kulon Progo. Jenis dari penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan kuesioner. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan koefisien regresi sebesar 0,404 dan nilai signifikansi sebesar 0,006. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan koefisien regresi sebesar 0,363 dan nilai signifikansi sebesar 0,009. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan koefisien regresi sebesar 0,518 dan nilai signifikansi sebesar 0,013. Budaya

organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu, semua hipotesis dalam penelitian ini diterima.

**Kata Kunci:** Budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior*.

## PENDAHULUAN

Pertumbuhan zaman saat ini yang semakin modern dan canggih dalam segala hal membuat banyak organisasi ataupun perusahaan yang bersaing semakin ketat. Sehingga dengan hal tersebut maka perusahaan harus dapat mempertahankan Sumber Daya Manusia (SDM) agar dapat bertahan dan bersaing di era globalisasi ini. Saat ini umumnya pertambangan pasir dan batu banyak digunakan sebagai bahan dasar bangunan dalam industri konstruksi dengan yang paling utama pada bidang infrastruktur seperti jalan raya, jembatan, gedung, sistem irigasi, bendungan, perumahan, serta landasan pacu dan pelabuhan yang tentunya membutuhkan Sumber Daya Manusia yang profesional dalam membantu perusahaan untuk mencapai suatu arah yg dituju.

PT. Bedjoe Oetomo menjadikan setiap karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan tersebut agar dapat mencapai suatu tujuan perusahaan. Karyawan diharuskan untuk memiliki sikap perilaku yang positif agar dapat membangun perusahaan. Perilaku positif yakni perilaku di luar perusahaan formal, seperti membantu karyawan yang mengalami kesulitan, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan mematuhi peraturan yang berlaku didalam organisasi pada perusahaan tersebut.

PT Bedjoe Oetomo dikendalikan oleh istri, adik laki-laknya dan kerabat dekat lainnya. Oleh karena itu, peluang bagi karyawan yang memiliki cita-cita posisi ini sangat tidak mungkin tercapai, karena posisi tersebut diisi oleh kerabat dekat Andi Bagus Panuntun. Sehingga dengan fenomena tersebut semua industri merasa sulit mendapatakna posisi puncak dan sulit mengembangkan karir di industri tersebut. Selain itu perusahaan ini sering mengadakan pertemuan rutin disetiap bulannya untuk membahas ide-ide yang dapat mendorong perkembangan perusahaan.

Perusahaan ini memiliki manager yang selalu memberikan motivasi setiap pagi agar karyawan selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan masing-masing, menerapkan lima S (senyum, sapa, salam, sopan dan santun) kepada rekan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Berdasarkan dari latar belakang diatas penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan PT Bedjoe Oetomo”**.

## RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan di PT Bedjoe Oetomo Kulon Progo?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan di PT Bedjoe Oetomo Kulon Progo?
3. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan di PT Bedjoe Oetomo Kulon Progo?
4. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan di PT Bedjoe Oetomo Kulon Progo?

## KAJIAN TEORI

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah budaya yang merujuk pada makna bersama dengan para anggotanya yang membedakan antar organisasi (Schein, 2010).

Edison *et al* (2016) menjabarkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan, perilaku, asumsi dan nilai bersama. Tujuan dari budaya organisasi yakni untuk memajukan karyawan agar dapat mensosialisasikan nilai-nilai perusahaan dan memperhatikan budaya organisasi yang terbentuk di lingkungan kerja, sehingga terkondisikan budaya yang kuat, yang dengan sendirinya akan mendukung mereka dalam menjalankan kegiatan tujuan organisasi.

### Motivasi

Motivasi adalah perangsang keinginan (*want*) dan kemauan keras dalam bekerja (Hasibuan, 2010). Motivasi merupakan keadaan yang dapat mendorong individu untuk melakukan suatu tindakan/aktivitas yang mengarahkan dan menuntun perilaku manusia (Noor, 2013). Dari pengertian dua tokoh tentang motivasi kerja tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan perusahaan akan mempunyai sebuah dorongan dalam bekerja untuk dapat mencapai suatu kebutuhan dan keinginan karyawan karena adanya dorongan atau motivasi dalam melakukan aktivitas kerja.

### Komitmen Organisasi

Maslow (2014), salah satu kunci keterlibatan karyawan adalah membantu karyawan mengaktualisasikan diri, mencapai apa yang mereka inginkan, dengan melatih karyawan untuk meningkatkan ketrampilan mereka dan memecahkan masalah di tempat kerja, mengetahui bagaimana merencanakan dan meninjau pekerjaan mereka sendiri dan membantu karyawan berkembang. Harga diri memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi dan perusahaan. Ekspresi komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk menjadi anggota suatu kelompok, tingkat kemauan yang tinggi untuk bekerja bagi organisasi, dan keyakinan serta penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2011).

### ***Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Organ (2006) menjabarkan perilaku kewarganegaraan organisasi sebagai perilaku individu mandiri yang tidak secara langsung atau eksplisit terkait dengan sistem penghargaan dan yang dapat memajukan operasi organisasi yang efektif. *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku seorang karyawan yang tidak terlihat oleh rekan kerja atau perusahaan, dimana perilaku ini melampaui standar perilaku yang ditetapkan oleh perusahaan dan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan (Djati, 2008).

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini terlaksana pada bulan bulan September 2021 sampai dengan agustus 2022. Studi objek difokuskan pada Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi dengan menggunakan populasi 65 responden sebagai sampel pada studi ini. Teknik yang diterapkan dalam pengambilan sampel pada studi penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sampel curah. Peneliti memperoleh sumber data yang didapatkan pada penelitian ini dari wawancara dan menemui secara langsung responden untuk mendapatkan jawaban serta dengan menyebarkan kuesioner. Dalam studi ini juga menerapkan *standart skala likert* sebagai alat pengukur data yang akurat. Pengolahan hasil data yang didapatkan dalam studi atau penelitian ini dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji setiap instrumen yang ada pada kuesioner pada penelitian yang dilakukan. Teknik pengolahan data melalui bantuan aplikasi SPSS versi 21 dengan menggunakan uji regresi linear berganda, uji t, uji f, serta koefisien determinasi karena penelitian ini termasuk dalam penelitian berganda atau penelitian yang menggunakan lebih dari satu variabel bebas.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Analisis Karakteristik Responden**

##### **1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 2. Karakteristik Jenis Kelamin Responden**

No	Responden	Jumlah Rresponden	Presentase
1	Perempuan	36	55.4
2	Laki-laki	29	44.6
Total		65	100.0

Sumber: data primer diolah 2022

Tabel analisis karakteristik diatas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan adalah 36 responden dengan jumlah persentase yang diperoleh yaitu 55,4%. Sedangkan, untuk responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah 29 responden dengan jumlah persentase yang diperoleh yaitu 44,6%. Sehingga dengan menurut dari hasil data yang diolah diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan

PT Bedjoe Oetomo adalah berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 36 karyawan dengan jumlah persentase 55,4%.

## 2. Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 3. Karakteristik Pendidikan Responden**

No	Responden	Jumlah responden	Presentase
1	SMA/SMK	53	81.5
2	Diploma	5	7.7
3	Sarjana	7	10.8
Total		65	100.0

Sumber: data primer yang diolah 2022

Dari hasil tabel responden menurut pendidikan diatas telah menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMA/SMK adalah 53 responden dengan persentase sejumlah yang diperoleh yaitu 81,5%. Responden yang berpendidikan diploma adalah 5 responden dengan jumlah persentase yang diperoleh yaitu 7,7%. Responden yang berpendidikan sarjana adalah 7 responden dengan jumlah persentase yang diperoleh yaitu 10,8%. Menurut hasil data yang diolah maka dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan PT Bedjoe Oetomo adalah berpendidikan SMA/SMK dengan jumlah 53 karyawan dengan jumlah persentase 81,5%.

## 3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4. Karakteristik Lama Kerja Responden**

NO	Kategori	Jumlah Responden	Presentase
1	< 1 tahun	12	18.5
2	1-2 tahun	24	36.9
3	3-5 tahun	27	41.5
4	>5 tahun	2	3.1
Total		65	100.0

Sumber: data primer yang diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang lama bekerja <1 tahun adalah 12 responden dengan jumlah persentase yang diperoleh yaitu 18,5%. Responden yang lama bekerja 1-2 tahun adalah 24 responden dengan jumlah persentase yang diperoleh yaitu 36,9%. Responden yang lama bekerja 3-5 tahun adalah 27 responden dengan jumlah persentase yang diperoleh yaitu 41,5%. Responden yang lama bekerja >5 tahun adalah 2 responden dengan jumlah persentase yang diperoleh yaitu 3,1%.

## Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen pada studi ini menggunakan 30 responden. Setiap instrumen akan dikatakan valid jika setiap item pertanyaan atau pernyataan memperoleh nilai signifikansi <0,05. Berikut ini hasil pengujian validitas terhadap

variabel budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3).

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi**

Variabel	Item	Person Correlation	Sig. (a-tailed)	Keterangan
<b>Budaya Organisasi</b>	X1.1	0.603	0.000	Valid
	X1.2	0.582	0.001	Valid
	X1.3	0.793	0.000	Valid
	X1.4	0.439	0.015	Valid
	X1.5	0.483	0.007	Valid
	X1.6	0.475	0.008	Valid
	X1.7	0.854	0.000	Valid
	X1.8	0.854	0.000	Valid
	X1.9	0.793	0.000	Valid

Sumber: data primer yang diolah 2022

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

Variabel	Item	Person Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
<b>Motivasi Kerja</b>	X2.1	0.848	0.000	Valid
	X2.2	0.842	0.000	Valid
	X2.3	0.626	0.000	Valid
	X2.4	0.716	0.000	Valid
	X2.5	0.716	0.000	Valid
	X2.6	0.747	0.000	Valid
	X2.7	0.725	0.000	Valid
	X2.8	0.747	0.000	Valid
	X2.9	0.848	0.000	Valid

Sumber: data primer yang diolah 2022

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Komitmen**

Variabel	Item	Person Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
<b>Komitmen</b>	X3.1	0.512	0.004	Valid
	X3.2	0.520	0.003	Valid
	X3.3	0.766	0.000	Valid
	X3.4	0.840	0.000	Valid
	X3.5	0.793	0.000	Valid
	X3.6	0.766	0.000	Valid

Sumber: data primer yang diolah 2022

Tabel 8. Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	Item	Person Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Y1	0.511	0.004	Valid
	Y2	0.604	0.000	Valid
	Y3	0.698	0.000	Valid
	Y4	0.748	0.000	Valid
	Y5	0.557	0.001	Valid
	Y6	0.400	0.029	Valid
	Y7	0.760	0.000	Valid
	Y8	0.677	0.000	Valid
	Y9	0.553	0.002	Valid
	Y10	0.714	0.000	Valid
	Y11	0.670	0.000	Valid
	Y12	0.596	0.001	Valid

Sumber: data primer yang diolah 2022

Tabel hasil uji validitas diatas menunjukkan seluruh item pertanyaan dalam semua variabel penelitian yakni variabel budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dinyatakan valid. Hal tersebut terbukti pada hasil uji diatas yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang lebih rendah dari 0,05 sehingga instrumen dari penelitian ini dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Suatu unit survei dianggap dapat diandalkan apabila kuesioner memeberikan hasil yang tetap atau konsisten saat dipergunakan berulang kali dengan mengasumsikan bahwa kondisi tidak berubah selama pengukuran atau dengan ibjek yang sama (Sugiyono, 2013). Berikut hasil uji reliabilitas pada studi melalui bantuan software SPSS versi 21.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Variabel	Item	Standar Reliabilitas	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0.6	0.829	Reliabel
	X1.2	0.6	0.826	Reliabel
	X1.3	0.6	0.798	Reliabel
	X1.4	0.6	0.836	Reliabel
	X1.5	0.6	0.840	Reliabel
	X1.6	0.6	0.841	Reliabel
	X1.7	0.6	0.786	Reliabel
	X1.8	0.6	0.786	Reliabel
	X1.9	0.6	0.798	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah 2022

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Variabel	Item	Standar Reliabilitas	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	X <sub>2.1</sub>	0.6	0.884	Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0.6	0.885	Reliabel
	X <sub>2.3</sub>	0.6	0.908	Reliabel
	X <sub>2.4</sub>	0.6	0.898	Reliabel
	X <sub>2.5</sub>	0.6	0.898	Reliabel
	X <sub>2.6</sub>	0.6	0.894	Reliabel
	X <sub>2.7</sub>	0.6	0.896	Reliabel
	X <sub>2.8</sub>	0.6	0.894	Reliabel
	X <sub>2.9</sub>	0.6	0.884	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah 2022

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Komitmen X3

Variabel	Item	Standar Reliabilitas	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen	X <sub>3.1</sub>	0.6	0.811	Reliabel
	X <sub>3.2</sub>	0.6	0.813	Reliabel
	X <sub>3.3</sub>	0.6	0.745	Reliabel
	X <sub>3.4</sub>	0.6	0.720	Reliabel
	X <sub>3.5</sub>	0.6	0.738	Reliabel
	X <sub>3.6</sub>	0.6	0.745	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah 2022

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior (Y)*

Variabel	Item	Standar Reliabilitas	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior	Y <sub>1</sub>	0.6	0.852	Reliabel
	Y <sub>2</sub>	0.6	0.845	Reliabel
	Y <sub>3</sub>	0.6	0.838	Reliabel
	Y <sub>4</sub>	0.6	0.834	Reliabel
	Y <sub>5</sub>	0.6	0.849	Reliabel
	Y <sub>6</sub>	0.6	0.866	Reliabel
	Y <sub>7</sub>	0.6	0.833	Reliabel
	Y <sub>8</sub>	0.6	0.840	Reliabel
	Y <sub>9</sub>	0.6	0.849	Reliabel
	Y <sub>10</sub>	0.6	0.837	Reliabel
	Y <sub>11</sub>	0.6	0.841	Reliabel
	Y <sub>12</sub>	0.6	0.846	Reliabel

Sumber Data Primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan dari tabel diatas memperoleh bahwa nilai *cronbach's alpha* pada seluruh item pertanyaan dalam variabel penelitian yakni variabel budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) mendapatkan hasil nilai yang lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari hasil tersebut seluruh item pertanyaan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan dari hasil studi pengujian regresi linier berganda ini diperoleh *output* yang telah dijabarkan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t hitung	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	.404	2.849	.006	Signifikan
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	.363	2.703	.009	Signifikan
Komitmen (X <sub>3</sub> )	.518	2.551	.013	Signifikan
Konstanta = 7.178				
Adjusted R Square = 0.771				
F hitung = 72.683 (Sig. = 0,000)				
Variabel Dependen = <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>				
N= 65				

Sumber: data primer diolah tahun 2022

Menurut dari hasil tabel olah data diatas memperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 7.178 + 0.404 X_1 + 0.363 X_2 + 0.518 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda pada tabel diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 7.178

Berdasarkan pada hasil persamaan regresi linier berganda telah membuktikan bahwa Berdasarkan pada hasil persamaan regresi linier berganda membuktikan bahwa nilai konstanta sebesar 7.178. Artinya apabila dari seluruh variabel independen bernilai 0, maka tingkat *Organizational Citizenship Behavior* karyawan bernilai sebesar 7.178 satuan.

2. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi  $b_1 = 0,404$

Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai sebesar 0,404 (positif). Maka dapat diartikan bahwa jika variabel budaya organisasi sebesar naik sebesar satu satuan, maka juga akan menjadikan kenaikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0, 404 dan begitu juga sebaliknya dengan mengasumsikan bahwa variabel yang lain dengan nilai tetap.

3. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja  $b_2 = 0,363$

Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai sebesar 0, 363 (positif). Maka dapat diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja sebesar naik sebesar satu satuan, maka juga akan menjadikan kenaikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0, 363 dan begitu juga sebaliknya dengan mengasumsikan bahwa variabel yang lain dengan nilai tetap.

4. Koefisien regresi variabel Komitmen  $b_3 = 0,518$

Koefisien regresi variabel Komitmen (X<sub>3</sub>) diperoleh nilai sebesar 0,518 (positif). Maka dapat diartikan bahwa jika variabel komitmen

sebesar naik sebesar satu satuan, maka juga akan menjadikan kenaikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Y)* sebesar 0,518 dan begitu juga sebaliknya dengan mengasumsikan bahwa variabel yang lain dengan nilai tetap.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji parsial (t)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial apakah variabel budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)*. Dari hasil pengolahan uji t (parsial) adalah sebagai berikut:

**Tabel 14.**  
**Hasil Analisa Uji T**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	7.178	2.792		2.571	.013
1	Budaya Organisasi	.404	.142	.330	2.849	.006
	Motivasi Kerja	.363	.134	.313	2.703	.009
	Komitmen	.518	.203	.300	2.551	.013

a. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR  
Sumber: data primer diolah tahun 2022

Mengacu dari tabel hasil analisis didapatkan sebagai berikut ini:

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di PT. Bedjoe Oetomo KulonProgo.

Berdasarkan dari hasil penelitian menjelaskan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara individu. Hal tersebut dapat ditunjukkan dari hasil *output* uji t yang menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi mendapatkan nilai positif 0,404 dan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$ . Sehingga dari hasil tersebut membuktikan bahwa apabila semakin baik Budaya Organisasi yang ada, maka akan berdampak pula terhadap tingkat *Organizational Citizenship Behavior (Y)* karyawan PT. Bedjoe Oetomo. Besarnya pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Y)* tidak terlepas dari suatu perusahaan atau organisasi yang menjalankan budaya terdapat sosialisai nilai-nilai dan menginternalisasi di setiap dalam diri para karyawan atau anggota organisasi. Hasil penelitian pada hipotesis satu ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Kliman, dkk (2010) dan Benhard, Lucky O.H (2020) maka  $H_1$  pada penelitian ini dapat diterima.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT Bedjoe Oetomo Kulon Progo.

Berdasarkan dari hasil penelitian menjelaskan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara individu. Hal tersebut dapat ditunjukkan dari hasil *output* uji t yang menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja mendapatkan nilai positif 0,363 dan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$ . Sehingga dari hasil diatas tersebut menunjukkan apabila semakin baik motivasi kerja (X2) yang ada didalam perusahaan maka berdampak semakin baik pula tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (Y) karyawan PT. Bedjoe Oetomo. Dalam perusahaan bahkan organisasi tentunya ingin mencapai suatu visi agar dapat mencapai tujuan. Maka peranan manajemen SDM sangat penting terliba disuatu perusahaan, oleh karena itu dibutuhkan suatu motivasi yang kuat agar dapat memberikan dorongan karyawan atau SDM itu sendiri agar perusahaan dapat mencapai suatu tujuan. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Hasibuan (2010) dan Lucia Maduningtyas (2017), maka H<sub>2</sub> dapat diterima.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship* karyawan PT. Bedjoe Oetomo Kulon Progo

Berdasarkan dari hasil penelitian menjelaskan bahwa Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara individu. Hal tersebut dapat ditunjukkan dari hasil *output* uji t yang menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi mendapatkan nilai positif 0,518 dan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,013 < 0,05$  yang artinya jika Komitmen Organisasi meningkat maka berdampak pula dengan meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Bedjoe Oetomo. Komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan yang dikelola. Seperti hasil kerja yang optimal, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan tidak pernah lepas dari pekerjaannya, maka tentunya dapat membentuk sikap karyawan pada organisasi. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Luthans, (2011) dan Bernhard, dan Lucky O. H. Dotulong (2020), maka H<sub>3</sub> dapat diterima.

2. Uji simultan (F) / koefisien regresi secara bersama-sama

Uji F pada studi ini difungsikan guna untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yakni variabel budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y). Berikut tabel dibawah yang menunjukkan dari hasil uji F:

Tabel 15. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1804.239	3	601.413	72.683	.000 <sup>b</sup>
	Residual	504.746	61	8.275		
	Total	2308.985	64			
a. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR						
b. Predictors: (Constant), Komitmen, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja						
Sumber data primer yang di olah tahun 2022						
Nilai F diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut dengan tingkat signifikansi 5%						
Ftabel = (k; n-k)						
Ftabel = (3; 65-3)						
Ftabel = 3;62 maka Ftabel; sebesar 2,75						
Sumber: data primer diolah tahun 2022						

Berdasarkan uji F pada tabel diatas memamparkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05 dan dengan nilai F tabel (2,75) lebih besar dari nilai F hitung (72,683) sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y). Oleh karena itu, dugaan ke-empat (H<sub>4</sub>) dalam studi ini diterima.

### 3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji Koefisien Determinasi atau *Adjusted R Square* pada studi ini bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar persentase sumbangan variabel independen yakni variabel budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) dalam menjelaskan variasi variabel dependen yakni *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y). Berikut perolehan hasil pengujian koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 16. Hasil Kofisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 <sup>a</sup>	.781	.771	2.877

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

Sumber: data primer diolah tahun 2022

Nilai koefisien determinasi berdasarkan pada tabel diatas yang dapat dilihat dari kolom *Adjusted R Square* menunjukkan 0,771. Artinya besarnya persentase variasi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat diterangkan oleh variabel budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) sebesar 77,1%, sedangkan untuk persentase lainnya sebesar 22,9% sisanya dipaparkan oleh variabel lain yang diluar dari studi ini.

## SIMPULAN

1. Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berefek positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y). Hasil tersebut didukung dengan tingkat signifikan dari variabel budaya organisasi yang mencapai 0,404 (positif) dan nilai signifikansi 0,006 kurang dari 0,05. Dengan demikian hasil hipotesis pertama diterima.
2. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berefek positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y). Hasil tersebut didukung dengan tingkat signifikan dari variabel motivasi kerja yang mencapai 0,363 (positif) dan nilai signifikansi 0,009 kurang dari 0,05. Dengan demikian hasil hipotesis kedua dapat diterima.
3. Variabel Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) berefek positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y). Hasil tersebut didukung dengan tingkat signifikan dari variabel motivasi kerja yang mencapai 0,518 (positif) dan nilai signifikansi 0,013 kurang dari 0,05. Dengan demikian hasil hipotesis ketiga dapat diterima.
4. Variabel variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y). Hasil tersebut dikonfirmasi dari analisis uji F yang dengan memperoleh nilai signifikansi yang lebih rendah dari 0,05 dan dengan nilai F tabel (2,75) lebih besar dari nilai F hitung (72,683) kecil.
5. Hasil *adjusted r square* sebesar menunjukkan 0,771. Artinya besarnya persentase variasi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat diterangkan oleh variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) sebesar 77,1%, sedangkan untuk persentase lainnya sebesar 22,9% sisanya dipaparkan oleh variabel lain yang diluar dari studi ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ahmad, S. M., Dita, R. P. 2019. *Budaya Organisasi sebagai Instrumen Peningkatan Daya Saing Organisasi*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4.
- Ahmadi, F. 2010. Survey relationship between OCB and internal & external factors impact on OCB, *European Journal of Social Sciences*, Volume16, Number 3
- Bashaw, R. ., & Grant, E. . (2008). Exploring the Distinctive Nature of Work Commitment : Their Relationships with Personal Characteristics, Job Performance, and Propensity to Leave. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 14(2).
- Edison, E., Anwar, Y., Komariah, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Hasibuan, M. (2010). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kilmann, Ralph H., Saxton, Mary J., Serpa, Roy & Associate, 2010, *Gaining Control of the Corporate Culture*, San Francisco: Jossey Bass Publishers
- Kurniasari, Luvy, 2004 "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity karyawan Terhadap Intensi Turnover", Tesis S-2, Universitas Airlangga Surabaya.
- Madunintias Lucia., "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) pada PT GMF AEROASIA". *Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis*. 2 (04): 2017
- Mangindaan Bellania.,Tewal Bernhard.,Dotulung O.H Lucky., "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada HOTEL SUTAN RAJA AMURANG". *Jurnal EMBA*.2020
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis danPraktis*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Organ, D. W., Podsakof, P.M., and Mackenzie, S. B.(2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publication.

Schein, Edgar H., (2010),”Organizational Culture and Leadership”, Jossey Bass, San Francisco.

Suliyanto, (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI OFFSET

Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D*. Bandung: ALFABETA.