

KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*

Slamet Aji Winoto
slametajiw@gmail.com

Sidik Priadana

Dewi Yuliati Indah

Universitas Pasundan

Jl. Tamansari No. 6-8, Bandung 40116

diterima: 20/12/2019; direvisi: 26/7/2020; disetujui: 27/8/2020

Abstract

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is an individual contribution that exceeds the demands of roles in the workplace. This study was conducted to determine the effect of organizational commitment and organizational culture on OCB on employees of PT Taspen (Persero) KCU Bandung. This study used saturated samples were 41 respondents. Method used were descriptive and verificative, using multiple linear regression, multiple correlation, and coefficient of determination analysis. The results showed that simultaneously organizational commitment and organizational culture influence on OCB of 81.3%. Partially, it is known that the influence of organizational commitment on OCB is 67.3%, while organizational culture has an influence of 14.0%.

Keywords: *organizational commitment; organizational culture; Organizational Citizenship Behavior (OCB); multiple linier regression*

Abstrak

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap OCB pada karyawan PT Taspen (Persero) KCU Bandung. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 41 orang responden. Metode yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif, dengan alat analisis regresi linier berganda, korelasi berganda dan koefisien determinasi. Hasilnya menunjukkan bahwa secara simultan komitmen dan budaya organisasi berpengaruh terhadap OCB sebesar 81,3%. Secara parsial, pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB adalah 67,3%, sedangkan budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 14,0%.

Kata Kunci: *komitmen organisasi; budaya organisasi; Organizational Citizenship Behavior (OCB); regresi linier berganda*

PENDAHULUAN

Perubahan pesat di era globalisasi telah menimbulkan tuntutan yang harus dipenuhi pelaku ekonomi maupun industri. Salah satunya ialah organisasi secara responsif menghadapi perubahan yang terjadi. Perubahan eksternal juga harus diikuti oleh perubahan internal perusahaan, salah satunya adalah pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia dengan berbagai potensi, bakat dan kreativitas merupakan aset penting dalam kehidupan organisasi. Hal ini mendorong perusahaan untuk mampu mengembangkan dan meningkatkan potensi sumber daya manusianya agar mencapai keberhasilan dalam organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja. Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pelanggan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif.

PT Taspen (Persero) Bandung merupakan salah satu perusahaan yang menganggap penting sumber daya manusia. Perusahaan bergerak di bidang jasa dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan. PT Taspen (Persero) memiliki beberapa kantor cabang utama yang tersebar di seluruh Indonesia. Tabel 1 menunjukkan rekapitulasi rangking penilaian kinerja pegawai PT Taspen (Persero) KCU Se-Indonesia 2018.

PT Taspen (Persero) KCU Bandung memperoleh nilai terendah, berarti kinerjanya belum optimal. PT Taspen (Persero) KCU Bandung merupakan salah satu kantor cabang utama dari PT Taspen (Persero) yang berada di wilayah Jawa Barat yang beralamat di Jl. PH. Mustofa No. 78 Cikutra, Cibeunying Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia. Tabel 2 menunjukkan pencapaian kinerja pegawai PT Taspen (Persero) KCU Bandung tahun 2014 – 2018 periode Januari – Desember.

Rekapitulasi penilaian kinerja karyawan menggunakan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) yang berlaku untuk mengetahui kinerja karyawan. Fluktuasi kinerja karyawan mengindikasikan proses OCB belum sepenuhnya optimal. Menurut (Robbins Stephen, P.; Judge, 2017) bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Berdasarkan penelitian (Putrana et al., 2016) menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penulis melakukan penelitian pendahuluan mengenai kondisi OCB. Kuesioner dibagikan kepada 30 responden yaitu karyawan PT Taspen (Persero) KCU Bandung, hasilnya ditunjukkan pada Tabel 3. Tampak dua variabel yang bermasalah dan mempengaruhi OCB karyawan PT Taspen (Persero) KCU Bandung adalah komitmen organisasi dan budaya organisasi.

Komitmen organisasi memiliki nilai rata-rata yang diperoleh yaitu 2,51 dari nilai maksimal 5 yang dapat diartikan komitmen organisasi karyawan PT Taspen (Persero) KCU Bandung belum maksimal. Dilihat dari observasi dan wawancara yang penulis lakukan bahwa kurangnya perasaan emosional karyawan dengan sesama rekan kerja, karyawan kurang mematuhi peraturan yang ditetapkan, kurangnya keterbukaan terhadap sesama rekan kerja, masih banyak karyawan yang tidak memiliki kemauan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Hal ini menunjukkan terdapat masalah mengenai komitmen organisasi.

Penelitian (Rini, 2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian (Kiswari, Yuli; Fathoni, Aziz; Minarsih, 2016) membuktikan bahwa kepuasan kerja dan persepsi karyawan, serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian (Danendra & Mujiati, 2016) menyimpulkan bahwa selain motivasi dan kompensasi, komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan pada OCB.

Budaya organisasi yang memiliki nilai rata-rata rendah yaitu kepribadian dan orientasi pada tim. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan terkait kepribadian, bahwa karyawan kurang bersikap saling menghormati, kurang peka terhadap kepuasan kelompok, dan kurang terbuka sesama karyawan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan terkait orientasi tim, bahwa karyawan lebih suka bekerja sendiri dibandingkan bekerjasama sebagai tim. dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi masih kurang baik. Penelitian yang dilakukan (Husodo, 2018), (Wijaya & Yuniawan, 2017), (Udayani, Ni Luh Putu Krishna; Sunariani, 2018), dan (Mohanty & Rath, 2012) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Komitmen dan budaya organisasi, serta OCB pada PT Taspen (Persero) KCU Bandung, (2) Besarnya pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap OCB.

METODE

Metodologi penelitian menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, menggunakan analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, dan koefisien determinasi. Populasi yaitu seluruh karyawan pelaksana di PT Taspen (Persero) KCU Bandung sebanyak 41 orang dan seluruhnya dijadikan responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan skor rata-rata yang diidentifikasi dengan menggunakan garis kontinum. Operasionalisasi variabel ditunjukkan pada Tabel 4. Uji validitas dan reliabilitas atas kuesioner dilakukan terlebih dahulu sebelum data diolah, dan hasilnya menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang disusun valid dan reliabel.

HASIL

Hasil analisis deskriptif komitmen organisasi menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,04, dan indikator yang di bawah rata-rata yaitu, keinginan berkarir di organisasi, bertahan dengan pekerjaannya, tertarik pada pekerjaan, dan bahagia dalam melakukan pekerjaan. Nilai rata-rata budaya organisasi sebesar 2,99, indikator yang di bawah rata-rata yaitu, perkembangan diri dan kemampuan, ketaatan pada peraturan yang ada, inisiatif dan tidak tergantung pada petunjuk pimpinan, saling membantu, dan saling menghargai perbedaan pendapat. Nilai rata-rata OCB sebesar 3,02, indikator yang di bawah rata-rata yaitu bersedia membantu rekan kerja, peduli terhadap kondisi rekan kerja, patuh terhadap aturan di tempat kerja, memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam perusahaan, sikap jujur, sehingga dapat menekankan aspek-aspek positif perusahaan, sikap murah hati, dan mengingatkan rekan kerja untuk menyelesaikan tugasnya.

Hasil analisis regresi linier berganda ditunjukkan pada Tabel 5. Hasil analisis korelasi berganda ditunjukkan pada Tabel 6. Hasil analisis koefisien determinasi parsial ditunjukkan pada Tabel 7. Berdasarkan Tabel 7 dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh pengaruh parsial dari setiap variabel independen sebagai berikut: Komitmen Organisasi $0,864 \times 0,779 = 0,673$ atau 67,3% Budaya Organisasi $0,463 \times 0,303 = 0,140$ atau 14,0%.

PEMBAHASAN

Nilai komitmen organisasi berada pada rentang 2,60-3,40 berada pada kategori kurang baik. Indikator yang nilainya di bawah rata-rata yaitu keinginan berkarir di organisasi, bertahan dengan pekerjaannya, tertarik pada pekerjaan, dan bahagia dalam melakukan pekerjaan. Saling percaya, organisasi yang adil, kinerja dan kepuasan kerja berdasarkan hasil penelitian (Mehrabi, et. al. 2013) dapat meningkatkan komitmen organisasi. Organisasi perlu menciptakan lingkungan belajar dan informatif bagi karyawan, sehingga akan meningkatkan kompetensi dan kepercayaan (Amin, et. al. 2016).

Budaya organisasi berada pada kategori kurang baik, indikator yang nilainya kurang dari nilai rata-rata yaitu perkembangan diri dan kemampuan, ketaatan pada peraturan yang ada, inisiatif dan tidak tergantung pada petunjuk pimpinan, saling membantu, saling menghargai perbedaan pendapat. OCB berada pada kategori kurang baik, indikator yang nilainya kurang dari rata-rata yaitu bersedia membantu rekan kerja, peduli terhadap kondisi rekan kerja, patuh terhadap aturan-aturan di tempat kerja, memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam perusahaan, sikap jujur sehingga dapat menekankan aspek-aspek positif perusahaan, sikap murah hati, dan mengingatkan rekan kerja untuk menyelesaikan tugasnya.

Secara simultan komitmen dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB sebesar 81,3%. Hasil ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rini, 2013), (Dewanggana et al., 2016), (Purnama, 2013). PT. Taspen (Persero) KCU Bandung dapat meningkatkan OCB karyawan dengan melalui peningkatan komitmen dan budaya organisasi.

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB sebesar 67,3%. Hasil ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Danendra & Mujiati, 2016), (Kurniawan, 2015), (Kiswari, et. al. 2016), (Amin, et. al., 2016), (Khan, et. al. 2016), dan (Vipraprastha, et. al., 2018). Peningkatan yang perlu dilakukan adalah dengan meningkatkan indikator yang di bawah rata-rata, misalnya kejelasan jenjang karir dan penilaian kinerja yang diharapkan dapat meningkatkan rasa saling percaya, sehingga minat karyawan untuk berkarir, bertahan, tertarik dan bahagia dengan pekerjaannya. Hasil penelitian (Khan, et. al. 2016) menunjukkan komitmen pegawai dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan keadilan. (Basirudin, et. al. 2016) menyatakan kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen pegawai.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB sebesar 14,0%. Hal ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Husodo, 2018), (Wijaya & Yuniawan, 2017), (Harwiki, 2013), dan (Mohanty & Rath, 2012). Kesesuaian budaya dalam suatu organisasi akan meningkatkan kebersamaan, sehingga minat untuk membantu dan peduli dengan rekan kerja dapat ditingkatkan. Kebersamaan juga dapat menimbulkan rasa saling menghargai yang dapat berdampak pada meningkatnya tingkat kepatuhan terhadap peraturan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Tanggapan responden mengenai komitmen dan budaya organisasi, serta OCB dalam kategori kurang baik. (2) Secara simultan, komitmen dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB sebesar 81,3%. Secara parsial, pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB adalah 67,3%, sedangkan budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 14,0%.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, L., Cham, B., & Naji, S. 2016. *The Relationship between Organizational Commitment Components and Organizational Citizenship Behavior in Nursing Staff*. International Journal of Medical Research & Health Sciences, 5(5), 173–179.

- Basirudin, N. B., Basiruddin, R., Mokhber, M., Rasid, S. Z. A., & Zamil, N. A. M. 2016. *Organizational citizenship behaviour in public sector: Does job satisfaction play a role*. International Journal of Economics and Financial Issues, 6 (8 Special Issue), 376–381.
- Danendra, A., & Mujiati, N. 2016. Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb). E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 5(10), 6229–6259.
- Dewanggana, B. D., Paramita, P. D., & Haryono, A. T. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang Berdampak pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang). Journal of Management, 2(2), 1–10.
- Edison, E., Anwar, Y., Komariah, I. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Harwiki, W. 2013. *Influence of Servant Leadership to Motivation, Organization Culture, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Employee's Performance in Outstanding Cooperatives East Java Province, Indonesia*. IOSR Journal of Business and Management, 8(5), 50–58.
- Husodo, Y. R. P. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*. (studi pada Karyawan Kusuma Agrowisata Divisi Hotel Kota Batu). Jurnal Administrasi Bisnis, 62(2), 1–8.
- Khan, S. K., Abdul, R. M. Z. H., & Vytialingam, L. K. 2016. *The role of organisation commitment in enhancing organisation citizenship behaviour: A study of academics in malaysian private universities*. International Journal of Economics and Management, 10(2), 221–239.
- Kiswari, Y., Fathoni, A., Minarsih, M. M. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi Pegawai, dan Komitmen Organisasi Pegawai Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus Pada PT. Berkah Illahi di Kota Semarang). Journal of Management, 2(2). <https://doi.org/10.4234/jjoffamilysociology.28.250>
- Kurniawan, A. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT X Bandung. Jurnal Manajemen Maranatha, 15(1), 95–118.
- Mehrabi, J., Alemzadeh, M., Jadidi, M., Mahdevar, N. 2013. *Explaining the Relation between Organizational Commitment and Dimensions of Organizational Citizenship Behavior*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business December, 5(8), 121–132.
- Mohanty, J., & Rath, B. 2012. *Influence of Organizational Culture on Global*. Journal of Business Research, 6(1), 65–77.
- Muhdar. 2015. *Organizational Citizenship Behavior* Perusahaan. Sultan Amai Press.
- Purnama, C. 2013. *Influence Analysis of Organizational Culture Organizational Commitment Job and Satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance*. International Journal of Business, Humanities and Technology, 3(5), 86–100.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt . Gelora Persada Mediatama Semarang. Journal of Management, 2(2), 1–14.
- Rini, D. P. R. S. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). (Studi Pada PT. Plasa Simpanglima Semarang). Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis, 01(01), 69–88.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2017. *Organizational Behavior*. Pearson.
- Udayani, N. L. P. K. & Sunariani, N. N. 2018. Budaya Organisasi, Pengembangan Karis, *Job Insecurity* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 15(2), 151–174.
- Vipraprastha, T., Sudja, I. N., & Yuesti, A. 2018. *The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance with Citizenship Organization (OCB) Behavior as Intervening Variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City)*. International Journal of Contemporary Research and Review, 9(02), 20503–20518. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/02/435>
- Wijaya, N. A., & Yuniawan, A. 2017. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan bagian antaran PT . Pos Indonesia Processing Center Semarang). Diponegoro Journal of Management, 6(4), 1–13.

Tabel 1. Rekapitulasi Rangking Penilaian Kinerja Pegawai PT Taspen (Persero) KCU Se-Indonesia 2018

No	KCU Taspen	Angka	Kategori	Standar (%)
1	Makasar	98,762	B+	100
2	Jakarta	86,443	B	100
3	Surabaya	85,387	B	100
4	Medan	81,140	B	100
5	Semarang	78,827	C	100
6	Bandung	75,002	C	100

Sumber: PT Taspen (persero) Kantor Cabang Utama Bandung

Tabel 2. Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung tahun 2014-2018 Periode Januari-Agustus

No	Tahun	Angka	Predikat	Keterangan
1	2014	91,544	B-	BAIK-
2	2015	93,011	B	BAIK
3	2016	86,023	B-	BAIK-
4	2017	80,312	C	CUKUP
5	2018	75,002	C	CUKUP

Sumber: PT Taspen (persero) Kantor Cabang Utama Bandung

Tabel 3. Kondisi Faktor yang Mempengaruhi OCB Karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung

No	Variabel	Dimensi/Indikator	Tingkat kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
1	Karakteristik Pekerjaan	Ragam Keahlian	6	11	10	2	1	109	3,63
		Identifikasi Tugas	6	9	10	3	2	104	3,46
		Signifikansi Tugas	4	10	7	6	3	96	3,20
		Otonomi	4	12	8	4	2	102	3,40
		Umpan Balik	7	12	8	2	1	112	3,73
	Skor Rata-rata Karakteristik Pekerjaan							3,48	
2	Moral Karyawan	Kesadaran	5	10	8	5	2	101	3,36
		Kecintaan	3	12	11	3	1	103	3,43
		Keberanian	8	12	8	1	1	115	3,83
	Skor Rata-rata Moral Karyawan							3,54	
3	Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	0	4	9	12	5	72	2,4
		Komitmen Normatif	0	5	8	12	5	73	2,43
		Komitmen Berkelanjutan	2	3	12	10	3	81	2,7
	Skor Rata-rata Komitmen Organisasi							2,51	
4	Kepribadian	Extraversion	4	10	12	2	2	102	3,40
		Agreeableness	8	12	5	4	1	112	3,73
		Conscientiousness	6	11	10	3	0	110	3,60
		Neuroticism	8	8	12	2	0	112	3,73
		Openness to experience	6	10	8	5	1	105	3,50
	Skor Rata-rata Kepribadian							3,59	
5	Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	5	10	8	5	2	101	3,36
		Kebutuhan akan afiliasi	3	12	10	5	0	103	3,43
		Kebutuhan akan kekuasaan	2	12	13	3	0	103	3,43
	Skor Rata-rata Motivasi Kerja							3,40	
6	Kepemimpinan	Kepemimpinan Transformasional	6	10	9	4	1	106	3,53
		Kepemimpinan Transaksional	5	12	8	3	2	105	3,50
	Skor Rata-rata Kepemimpinan							3,51	
7	Kepercayaan pada pimpinan	Kepercayaan berdasarkan penolakan	4	12	8	5	1	103	3,43
		Kepercayaan berdasarkan pengetahuan	6	15	6	2	1	113	3,76
		Kepercayaan yang berbasis identifikasi	5	7	9	7	2	96	3,20
	Skor Rata-rata Kepercayaan pada Pimpinan							3,46	
8	Budaya Organisasi	Kesadaran diri	4	9	8	8	1	97	3,23
		Keagresifan	4	8	12	6	0	100	3,30
		Kepribadian	0	6	9	12	3	78	2,60
		Peforma	3	12	9	5	1	101	3,36
		Orientasi tim	0	5	10	12	3	77	2,56
	Skor Rata-rata Budaya Organisasi							3,01	

Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan

Rata-rata = Jumlah : Jumlah Responden

Skor Rata-rata = Rata-rata : Jumlah Pernyataan

Tabel 4. Operasionalisasi Variabel

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	
Komitmen Organisasi (X ₁) Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasinya mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Allen dan Meyer (2016:117)	Afektif	Keinginan berkarir di organisasi	Tingkat keseriusan dan keinginan berkarir terhadap organisasi.	
		Rasa percaya terhadap organisasi	Tingkat memiliki rasa percaya diri kerja yang tinggi terhadap organisasi.	
		Bertahan dengan pekerjaannya	Tingkat kemampuan bertahan dengan pekerjaan.	
	Berkelanjutan	Tertarik pada pekerjaan	Tingkat ketertarikan dan minat terhadap pekerjaan	
		Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan	Tingkat ketidaknyamanan meninggalkan pekerjaan	
		Setia terhadap organisasi	Tingkat kesetiaan terhadap organisasi.	
		Bahagia dalam melakukan pekerjaan	Tingkat kebahagiaan pegawai melakukan pekerjaan.	
	Normatif	Kebanggaan bekerja pada organisasi	Tingkat kebanggaan bekerja pada organisasi tersebut.	
		Budaya Organisasi (X ₂) Hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. (Edison, Emron; Anwar Yohny; Komariah, 2016)	Kepuasan atas pekerjaan	Tingkat kepuasan atas pekerjaan.
			Perkembangan diri dan kemampuan.	Tingkat perkembangan diri dan kemampuan
Ketaatan pada peraturan-peraturan yang ada	Tingkat ketaatan pada peraturan			
Keagresifan	Inisiatif dan tidak tergantung pada petunjuk pimpinan		Tingkat inisiatif dan ketergantungan kepada pimpinan	
	Saling menghormati		Tingkat penghormatan	
	Saling membantu		Tingkat saling membantu	
Kepribadian	Saling menghargai perbedaan pendapat		Tingkat menghargai perbedaan pendapat	
	Mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya		Tingkat kualitas dalam penyelesaian pekerjaan	
	Selalu berinovasi menemukan hal-hal baru dan berguna		Tingkat inovasi	
Performa	Selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien	Tingkat efektif dan efisien anggota		
	Orientasi Tim	Tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan	Tingkat diskusi dan sinergi tim	
		Permasalahan dalam tim kerja diselesaikan dengan baik	Tingkat penyelesaian permasalahan dalam tim	
Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan model kegiatan yang membuat organisasi secara intrinsik dapat bekerja sama dan berhubungan dalam konteks sistem terbuka. Agar organisasi efektif, individu harus masuk ke dalam sistem tersebut, mau menunjukkan peran dengan kriteria minimal untuk mencapai kinerjanya, dan melaksanakan perilaku yang inovatif dan spontan untuk menjalankan fungsi organisasi. (Muhdar, 2015)	Altruism	Bersedia membantu rekan kerja	Tingkat memberikan bantuan	
		Peduli terhadap kondisi rekan kerja	Tingkat kepedulian terhadap rekan kerja	
		Menunjukkan perilaku yang melebihi dari persyaratan minimum yang ada	Tingkat perilaku yang melebihi harapan perusahaan	
	Conscientiousness	Patuh terhadap aturan-aturan di tempat kerja	Tingkat kepatuhan terhadap aturan	
		Sportmanship	Memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam perusahaan	Tingkat toleransi
			Sikap jujur, sehingga dapat menekankan aspek-aspek positif perusahaan	Tingkat kejujuran
	Sikap kemurahan hati		Tingkat kemurahan hati	
	Courtesy	Mengingatkan rekan kerja untuk menyelesaikan tugasnya	Tingkat saling mengingatkan	
		Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	Tingkat hubungan dengan rekan kerja	
		Civic Virtue	Mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk perusahaan	Tingkat pertimbangan hal baik
	Ikut serta mendukung fungsi-fungsi administrasi perusahaan		Tingkat dukungan terhadap fungsi-fungsi perusahaan	

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Correlations</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Zero-order</i>
1	<i>(Constant)</i>	3.063	2.832		1.081	.286	
	Komitmen Organisasi	.848	.070	.864	12.112	.000	.779
	Budaya Organisasi	.380	.059	.463	6.483	.000	.303

a. Dependent Variable: OCB

Tabel 6. Korelasi Berganda
Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.902 ^a	.813	.803	2.25157

Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

Tabel 7. Pengaruh Koefisien Determinasi Parsial

<i>Model</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>Correlations</i>
	<i>Beta</i>	<i>Zero-Order</i>
Komitmen Organisasi	0,864	0,779
Budaya Organisasi	0,463	0,303

Sumber: hasil pengolahan data, 2020