

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR* PEGAWAI DI KANTOR OTORITAS  
PELABUHAN UTAMA BELAWAN**

**TESIS**

**OLEH**

**SRI MAYA SHOPA  
191804073**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2021**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja  
Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Di  
Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan**

**Nama : SRI MAYA SHOPA  
NPM : 191804073**

**Menyetujui**

**Pembimbing I**

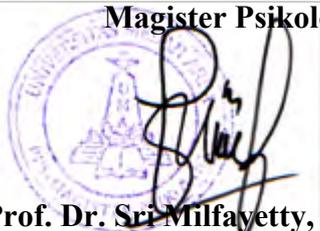
**Pembimbing II**



**(Dr. M. Rajab Lubis, MS)**

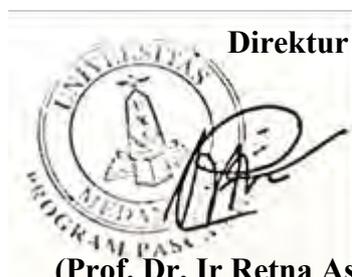
**(Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH)**

**Ketua Program Studi  
Magister Psikologi**



**(Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS., Kons.)**

**Direktur**



**(Prof. Dr. Ir Retna Astuti K., MS)**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 26 Agustus 2021



**SRI MAYA SHOPA**

## Format Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah Mahasiswa

### HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

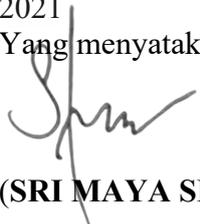
Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **SRI MAYA SHOPA**  
NPM : **191804073**  
Program Studi : Magister Psikologi  
Fakultas : Pascasarjana  
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada tanggal : 11 Nopember  
2021  
Yang menyatakan

  
(**SRI MAYA SHOPA**)

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur tak lupa peneliti hadirkan dalam hati, karena hanya Allah lah peneliti dapat menyelesaikan karya sederhana ini dengan judul “Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*”. Tesis ini disusun berdasarkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Peneliti sudah berusaha semaksimal mungkin dalam mengerjakan penelitian ini, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, peneliti sangat menerima saran maupun kritikan yang bersifat konstruktif dan membangun dari para pembaca demi penyempurnaan tesis ini, dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan nilai dari tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun mendorong peneliti berikutnya.

Medan, 29 Januari 2021

Peneliti

**Sri Maya Shopa**

## ABSTRAK

**SRI MAYA SHOPA. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Magister Psikologi Program Pascasarjana. Universitas Medan Area. 2021.**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi sebanyak 115 dan sampel berjumlah 115 pegawai dengan teknik total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dilihat dari nilai t hitung > t tabel yaitu sebesar 5,587 dengan t tabel sebesar 1,981 dan signifikansi  $0,000 < 0,025$ . Selanjutnya ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dilihat dari nilai t hitung > t tabel yaitu sebesar 3,379 dengan t tabel 1,981 dan signifikansi  $0,001 < 0,025$ . Terakhir secara simultan ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dilihat dari nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0.947 dengan  $p = 0.000 < 0.050$  dengan kontribusi budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 94.7%. Hasil tersebut diperkuat dengan hasil uji F dimana nilai F hitung > F Tabel yaitu sebesar sebesar 1001,869 dengan F tabel 3.077 dan signifikansi  $0.000 < 0.050$ .

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*

## ABSTRACT

**SRI MAYA SHOPA. *The Influence of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Organizational Citizenship Behavior at the Belawan Main Port Authority Office. Master of Psychology Postgraduate Program. Medan Area University. 2021.***

*The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and job satisfaction on organizational citizenship behavior. This research method uses quantitative methods. The population is 115 and the sample is 115 employees with total sampling technique. The results showed that there was a significant influence between organizational culture on organizational citizenship behavior seen from the value of  $t$  count  $t$  table that is equal to 5.587 with  $t$  table of 1.981 and significance 0.000 < 0.025. Furthermore, there is a significant effect between job satisfaction on organizational citizenship behavior seen from the value of  $t$  count >  $t$  table that is 3.379 with  $t$  table 1.981 and significance 0.001 < 0.025. Lastly, simultaneously there is a significant influence of organizational culture and job satisfaction on organizational citizenship behavior seen from the value of the determinant coefficient ( $R^2$ ) = 0.947 with  $p = 0.000 < 0.050$  with the contribution of organizational culture and job satisfaction to organizational citizenship behavior of 94.7%. These results are reinforced by the results of the  $F$  test where the calculated  $F$  value >  $F$  Table is equal to 1001,869 with an  $F$  table of 3,077 and a significance of 0.000 < 0.050*

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

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ixx</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I - PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	20
1.3 Rumusan masalah.....	20
1.4 Tujuan penelitian .....	21
1.5 Manfaat penelitian .....	21
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	21
1.5.2 Manfaat Praktis .....	22
<b>BAB II - TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>23</b>
2.1 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	23
2.1.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	23
2.1.2 Faktor yang mempengaruhi <i>organizational citizenship behavior</i> .....	24
2.1.3 Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	27
2.2 Budaya Organisasi.....	29
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	29
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi .....	30
2.2.3 Indikator Budaya Organisasi .....	31
2.3 Kepuasan Kerja .....	33
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	33
2.3.2 Teori Kepuasan Kerja .....	34
2.3.3 Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja .....	36
2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja .....	37

2.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	39
2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	40
2.6 Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	40
2.7 Kerangka Konseptual .....	42
2.8 Hipotesis .....	43
<b>BAB III - METODE PENELITIAN.....</b>	<b>44</b>
3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	44
3.2. Identifikasi Variabel Penelitian .....	45
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	45
3.4. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	46
3.4.1. Populasi.....	46
3.4.2. Sampel .....	47
3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel .....	47
3.5. Metode Pengumpulan Data .....	47
3.5.1. Skala budaya organisasi.....	48
3.5.2. Skala kepuasan kerja.....	49
3.5.3. Skala <i>organizational citizenship behavior</i> .....	49
3.6. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Alat Ukur .....	50
3.6.1. Uji Validitas Alat Ukur.....	50
3.6.2. Uji Reliabilitas Alat Ukur .....	51
3.7. Prosedur Penelitian.....	52
3.7.1. Tahap Persiapan Penelitian (pra lapangan).....	52
3.7.2. Tahap Pelaksanaan Penelitian.....	53
3.8. Teknik Analisis Data .....	54
<b>BAB IV - HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>57</b>
4.1. Gambaran Subjek Penelitian .....	57
4.2. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian.....	57
4.2.1 Orientasi Kacah.....	57
4.2.2. Persiapan Penelitian.....	59
4.3. Uji Coba Alat Ukur .....	62
4.3.1. Hasil Uji Coba Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	63

4.3.2 Hasil Uji Coba Skala Budaya Organisasi .....	64
4.3.3. Hasil Uji Coba Skala Kepuasan Kerja .....	65
4.4. Pelaksanaan Penelitian .....	66
4.5. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	67
4.6. Uji Asumsi.....	68
4.6.1. Uji Normalitas.....	68
4.6.2. Uji Linearitas .....	69
4.7 Hasil Analisis Regresi Berganda .....	70
4.8 Uji Hipotesis.....	71
4.8.1 Uji t (Uji Parsial).....	71
4.8.2 Uji F (Uji Simultan).....	72
4.8.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	73
4.9. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	74
4.9.1. Mean Hipotetik .....	74
4.9.2. Mean Empirik .....	74
4.10. Kriteria.....	74
4.11. Pembahasan .....	77
<b>BAB V - SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>84</b>
5.1 Simpulan.....	84
5.2 Saran .....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>87</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>91</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual .....	42
Gambar 2. Kurva Normal Variabel Budaya organisasi .....	76
Gambar 3. Kurva Normal Variabel Kepuasan kerja .....	76
Gambar 4. Kurva Normal Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	77



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rincian Kegiatan Penelitian.....	44
Tabel 2. Penyebaran Skala Organizational Citizenship Behavior .....	60
Tabel 3. Penyebaran Skala Budaya Organisasi.....	61
Tabel 4. Penyebaran Skala Kepuasan Kerja .....	61
Tabel 5. Distribusi Aitem Skala <i>Organizational citizenship behavior</i> Setelah Uji Coba .....	64
Tabel 6. Distribusi Aitem Budaya Organisasi Setelah Uji Coba .....	65
Tabel 7. Distribusi Aitem Skala Kepuasan kerja Setelah Uji Coba.....	66
Tabel 8. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	68
Tabel 9. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas .....	69
Tabel 10. Analisis Regresi Berganda .....	70
Tabel 11. Rangkuman Perhitungan Koefisien Determinasi.....	73
Tabel 12. Hasil Perhitungan Nilai Mean Hipotetik dan Nilai Mean Empirik.....	76

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Sebelum Uji Coba .....	91
Lampiran 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Setelah Uji Coba .....	94
Lampiran 3. Uji Normalitas .....	97
Lampiran 4. Uji Linearitas .....	97
Lampiran 5. Uji Regresi .....	98
Lampiran 6. Uji Korelasi.....	99



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia industri sudah memasuki angka yang cukup pesat. Setiap organisasi ingin lebih berkembang dan bertahan dalam ketatnya persaingan oleh karena itu dituntut untuk perlu melakukan perubahan demi mempertahankan eksistensi, kelangsungan dan kemajuan organisasi di masa yang akan datang. Untuk mencapai kelangsungan dan kemajuan dari sebuah organisasi tidak terlepas dari pegawai yang berkompeten.

Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa pegawai adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan perusahaan.

Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan memiliki tugas pokok memberikan pelayanan publik kepada pengguna jasa dan masyarakat, sehingga untuk meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan penyelenggaraan kegiatan kepelabuhanan dan angkutan laut di Pelabuhan Belawan.

Sebagai perusahaan yang memberikan pelayanan publik, setiap pegawai dituntut untuk berperilaku yang bersifat bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal, dan memberi kontribusi pada keefektivitasan

dan keefisienan fungsi organisasi, perilaku tersebut merupakan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Organisasi yang efektif dapat dilihat dari interaksi para pegawai pada tingkat individu, kelompok, dan organisasi. Dengan keefektifitasan tersebut akan menghasilkan output sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia baik yaitu yang memiliki tingkat absensi yang rendah, Minimnya perilaku menyimpang. Menurut Robbins dan Judge (2015) bahwa pegawai akan melakukan suatu pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaannya tanpa menginginkan suatu imbalan yang disebut dengan OCB. Salah satu sikap sumber daya manusia adalah mengembangkan perilaku organisasi diluar job satisfaction dalam organisasi.

OCB ini tercermin melalui perilaku pegawai yang suka tolong menolong sesama pegawai yang memiliki beban kerja yang ekstra serta patuh terhadap peraturan dan kebijakan yang ada di tempat kerja. Perilaku tersebut menjadi nilai tambah bagi para pegawai yang merupakan salah satu bentuk perilaku pro-sosial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu. OCB sebagai perilaku di luar persyaratan formal pekerjaan memberikan manfaat bagi organisasi. Misalnya meningkatkan produktivitas pegawai, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, menjadi sarana yang efektif untuk mengkoordinasi kegiatan tim kerja secara efektif.

Menurut Organ et al., (2006) OCB merupakan sikap perilaku pegawai yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh perusahaan dalam memberikan pelayanan dengan baik. OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) merupakan perilaku pegawai perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual pegawai. Perilaku OCB merupakan kontribusi di luar tugas pegawai atau pegawai tetapi memberi keuntungan bagi perusahaan dimana pegawai tersebut bekerja.

Perilaku OCB penting dilakukan pegawai akan memberikan manfaat bagi organisasi dimana pegawai tersebut berada. Perusahaan berharap kepada pegawainya untuk mampu melakukan tindakan positif meskipun bukan dari tugas yang diberikan, pegawai akan memperoleh keuntungan apabila mampu memberikan kontribusi yang positif.

Kemampuan pegawai untuk bergabung dalam suatu perusahaan tergantung pada tujuan yang ingin diraih dari organisasi tersebut. Kontribusi pegawai terhadap organisasi akan makin tinggi jika organisasi dapat memberikan hal yang menjadi keinginan pegawai. Kontribusi pegawai untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan. Borman dan Motowidlo (dalam Novliadi, 2006) mengatakan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari mesin sosial dalam organisasi. Dengan kata lain, adanya perilaku ini membuat interaksi sosial pada para anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi.

George (dalam Kelana, 2009) menyatakan pentingnya OCB bagi keberhasilan sebuah organisasi karena pada dasarnya organisasi tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku organisasi hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja.

Penelitian terkait OCB menjadi hal yang menarik karena akhir-akhir ini banyak perusahaan termasuk perusahaan perbankan yang menerapkan sistem kerja tim (*Team Work*) dimana fleksibilitas bernilai sangat penting. Di samping itu, sekarang ini banyak terjadi perubahan-perubahan dalam organisasi di Indonesia, seperti downsizing (perampingan organisasi dengan mengurangi jumlah tenaga kerja). Kebijakan ini berdampak pada terjadinya perubahan misalnya, perubahan pada tugas dan kewajiban pegawai, harapan organisasi agar pegawai menjadi lebih kreatif mencari cara baru untuk memperbaiki efisiensi kerja, serta adanya perhatian serius terhadap ketidakhadiran dan keterlambatan di tempat kerja. Ketika organisasi mengurangi jumlah pegawai, organisasi itu akan lebih tergantung pada pegawai yang tetap tinggal untuk melakukan hal-hal melebihi apa yang ditugaskan kepada mereka. Oleh karena itu, pegawai tersebut diharapkan menampilkan OCB.

Organisasi memerlukan pegawai untuk menerapkan perilaku OCB seperti membuat pernyataan konstruktif tentang kelompok kerja mereka dan organisasi, membantu pegawai lain dalam timnya, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati peraturan organisasi. OCB dapat mengurangi terjadinya perselisihan dan meningkatkan efisiensi pekerjaan. Dengan demikian, secara tidak langsung perilaku tersebut dapat menumbuhkan hasil yang positif bagi perusahaan, baik

untuk tujuan perusahaan itu sendiri maupun untuk kehidupan sosial dalam perusahaan tersebut.

Selain itu, organisasi memerlukan individu yang akan bersedia memberikan upaya lebih daripada yang biasa ditugaskan kepada mereka, dan banyak bukti yang menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasional ini akan lebih unggul daripada organisasi yang tidak memiliki karyawan yang tidak memiliki perilaku kewargaan organisasional. Karena dengan adanya karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasional tinggi, akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan meningkatkan kinerja perusahaan.

*Organizational Citizenship Behaviour* sangat penting artinya untuk menunjang keefektifan fungsi-fungsi organisasi, terutama dalam jangka panjang. Menurut Podsakoff et al. (2000), *Organizational Citizenship Behaviour* mempengaruhi keefektifan organisasi karena beberapa alasan: (1) *Organizational Citizenship Behaviour* dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja; (2) *Organizational Citizenship Behaviour* dapat membantu meningkatkan produktivitas manajerial; (3) *Organizational Citizenship Behaviour* dapat membantu mengefisienkan penggunaan sumber daya organisasi untuk tujuan-tujuan produktif; (4) *Organizational Citizenship Behaviour* dapat menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumber daya organisasi secara umum untuk tujuan-tujuan pemeliharaan karyawan; (5) *Organizational Citizenship Behaviour* dapat dijadikan sebagai dasar yang efektif untuk aktivitas-aktivitas koordinasi antar anggota-anggota tim dan antar kelompok-kelompok kerja; (6)

*Organizational Citizenship Behaviour* dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang handal; (7) *Organizational Citizenship Behaviour* dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi; (8) *Organizational Citizenship Behaviour* dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi secara lebih efektif terhadap perubahan-perubahan lingkungannya.

Menurut Robbins, (2006) contoh perilaku yang termasuk kelompok OCB adalah membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa menunggu instruksi dari atasan, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja atas kemauan sendiri, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja.

Hasil observasi yang peneliti lakukan pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, terlihat bahwa pegawai yang bekerja dikantor otoritas pelabuhan utama belawan sudah menunjukkan perilaku OCB yang cukup tinggi seperti pegawai yang memiliki tugas pokok pada bagian surat menyurat terkadang juga mengerjakan pekerjaan yang diluar tugas pokoknya yaitu mengerjakan absensi pegawai. Berdasarkan hasil observasi, pegawai sudah menampilkan perilaku menolong rekan kerja untuk melakukan pekerjaannya dengan tujuan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Ada banyak faktor yang membuat pegawai bisa melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yaitu budaya organisasi. Setiap organisasi memang harus memiliki kerangka dasar yang berlaku sebagai wadah untuk menampung komponen yang paling vital, yaitu manusia yang mempunyai nilai dan norma. Secara implisit berarti adanya pengakuan akan keberadaan nilai-nilai manusiawi dari dalam suatu perusahaan.

Menurut Reynecke (dalam Liliweri, 2014) menjelaskan kebudayaan sebagai deposit pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, makna, hierarki, agama, catatan tentang waktu, peranan, relasi tertentu, konsep universe, objek material, dan pemikiran yang diakui oleh suatu kelompok manusia yang kemudian diwariskan dari satu generasi ke generasi lainnya. Budaya akan menunjukkan aturan main yang berlaku dalam suatu kelompok atau organisasi.

Budaya organisasi memungkinkan adanya perubahan dikarenakan adanya penyesuaian dengan keadaan terhadap aturan main yang berlaku. Aturan main tersebut terbentuk secara berbeda-beda yang kemudian bila dirasa memiliki kecocokan untuk dijalankan maka akan diwariskan pada generasi selanjutnya. Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya. Organisasi dengan budaya yang kuat

akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut.

Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan. Menciptakan keakraban pada anggota organisasi juga menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan kinerja yang baik. Keakraban tersebut tumbuh dari adanya rasa nyaman pada individu ataupun kelompok pada anggota organisasi.

Budaya organisasi merupakan sumber kekuatan dan inspirasi bagi suatu organisasi. Kebutuhan akan pentingnya budaya organisasi timbul ketika orang mulai membicarakan tentang pembudayaan nilai-nilai baru, konflik budaya dan bagaimana mempertahankan budaya. Melalui proses belajar, belajar dari pengalaman, belajar dari keberhasilan dan kegagalan organisasi lain, terjadilah 3 proses peniruan, pengkondisian atau rekayasa. Efektivitas budaya organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2017), budaya organisasi merupakan nilai-nilai, asumsi-asumsi dan norma-norma yang diyakini kebenarannya dipakai sebagai sarana untuk lebih meningkatkan kualitas dari karyawan agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi atau dengan kata lain, budaya adalah sebuah sistem makna bersama. Karena itu, harapan yang dibangun dari sini adalah bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada

di tingkatan yang tidak sama dalam organisasi akan memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Budaya organisasi yang kondusif sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling produktif, nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial yaitu budaya organisasi.

Menurut Tan (dalam Wibowo, 2010) budaya organisasi merupakan serangkaian norma terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti dan pola perilaku, dibagikan oleh orang dalam suatu organisasi. Menurut Schein (dalam Titisari, 2014) budaya organisasi mengarah kepada sistem makna bersama yang diyakini oleh anggota yang akan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Terbentuknya budaya organisasi berdasarkan visi dan misi organisasi atau perusahaan yang diciptakan sebagai upaya pemenuhan terciptanya tujuan perusahaan. Budaya organisasi berkaitan dengan *value* dari sebuah perusahaan. Dari *value* dapat memberitahukan seberapa besar tanggung jawab orang-orang yang ada di dalam sebuah perusahaan.

Budaya Organisasi menjadi salah satu instrumen yang penting dalam jalannya suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif sesuai dengan harapan. Dengan ada budaya yang luas memberikan pengaruh yang kuat terhadap struktur dan fungsi organisasi. Setiap organisasi/perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda sekalipun mereka menjalankan fungsi yang sama. Sementara setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari

hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup organisasi tersebut sehingga sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis.

Fungsi budaya pada umumnya sukar dibedakan dengan fungsi budaya kelompok atau budaya organisasi, karena budaya merupakan gejala sosial. Menurut Robbins & Coutler (2016), fungsi utama dari budaya organisasi adalah sebagai pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual dan budaya organisasi merupakan perekat social yang membantu mempersatukan organisasi dengan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Seorang pegawai akan merasa nyaman bekerja apabila nilai-nilai yang mereka anut sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaannya. Hal ini akan membuat para pegawai mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan perusahaan, sehingga pegawai akan termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka lagi dengan lebih baik.

Kegiatan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dengan bersosialisasi dengan lingkungannya. Begitupun karakter tiap individu dalam pembentukannya tidak terlepas dengan lingkungan yang ia jalani sehari-hari. Agar mencapai kepribadian tersebut ada suatu hal yang sangat berpengaruh untuk menentukan

sikap dan perilaku sebagai pegangan dalam bertindak yaitu norma. Norma yang dimaksud adalah budaya organisasi dimana individu memiliki nilai, keyakinan, anggapan, harapan, dan sebagainya.

Berdasarkan hasil observasi peneliti terhadap pegawai kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan adalah hasil menunjukkan bahwa kebiasaan untuk menolong sangat terlihat jelas pada pegawai. Hal tersebut dikarenakan kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan sebagai kantor yang memberikan pelayanan ke publik harus memiliki pegawai yang mampu bekerjasama dalam tim. Oleh karena itu kebiasaan saling menolong, solidaritas antara pegawai merupakan ciri khas dari perusahaan ini. Hal tersebut sudah harus dimiliki seluruh pegawai ketika mulai bergabung pada perusahaan ini. Sebagai salah satu cara perusahaan mempertahankan budaya dan perilaku OCB pegawai, perusahaan memberikan pembekalan kepada pegawai baru terkait budaya dan perilaku OCB dalam bekerja di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

Berdasarkan hasil penelitian dari (Putra et al., 2018) Perilaku OCB pegawai yang dipengaruhi budaya organisasi akan terlihat dengan secara sukarela membantu karena pegawai yang sering dituntut untuk bekerja sebagai tim, seperti menggantikan rekan yang tidak hadir, atau rekan yang terlambat datang ke kantor. Peran Budaya Organisasi yang mempengaruhi perilaku OCB dinyatakan bahwa Budaya Organisasi sebagai kondisi awal yang utama yang dapat memicu terjadinya OCB pada pegawai sehingga budaya organisasi dapat berperan besar dalam mempengaruhi terciptanya OCB yang baik pada setiap individu.

Syauta et al., (2012) menyatakan jika budaya organisasi yang tercipta bertujuan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Tercapainya tujuan perusahaan dapat terjadi kesesuaian antara nilai-nilai yang ada pada budaya organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh pegawai. Ketika terjadi kecocokan tersebut, budaya organisasi dapat tertanam kuat pada pola pikir bahkan perilaku pegawai dan berfungsi juga sebagai alat preventif bagi perilaku menyimpang seperti korupsi, sabotase, dan lain-lain.

Nazir (2015) mengungkapkan budaya organisasi terlihat dari filosofi, nilai-nilai, dan norma yang dijadikan pegangan bagi pegawai dalam bekerja dan berperilaku di perusahaan. Pedoman tersebut menjadikan sebuah identitas bagi perusahaan. Oleh karena itu, budaya organisasi secara tidak langsung dapat membentuk sikap pegawai dalam bekerja, berperilaku, serta bertanggung jawab pada tugas-tugas yang diberikan. Artinya, perilaku pegawai juga dapat menjadi cerminan bagaimana identitas budaya dalam perusahaan.

Menurut Habib et al., (2014) jika budaya organisasi selalu berkembang sesuai dengan perubahan-perubahan yang dilakukan perusahaan. Selain itu, Susmiati & Sudarma (2015) menambahkan bahwa budaya organisasi diturunkan antar generasi. Hal tersebut menunjukkan jika budaya organisasi tidaklah kaku dan dapat beradaptasi sesuai dengan kebutuhan dalam perusahaan. Nilai-nilai dalam budaya dapat bertambah maupun berkurang seiring dengan penyesuaian perusahaan terhadap perubahan yang terjadi.

Selain budaya organisasi faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan perilaku OCB pada pegawai. Kepuasan kerja pada prinsipnya mengacu pada sikap seseorang, yaitu kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterimanya. Kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang.

Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan melakukan turnover, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja (Robbins, 2012). Pentingnya kajian tentang kepuasan kerja banyak diungkapkan dalam penelitian-penelitian terdahulu, dan dalam penelitian tersebut diungkapkan banyaknya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti isi pekerjaan, otonomi, kejelasan peran, evaluasi kinerja, manajemen, kompensasi, gaji, reward, lingkungan kerja, lingkungan fisik, hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan rekan kerja, promosi dan pelatihan (Wheatley, 2017)

Menurut Luthfi (2010) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, kepuasan akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Rose (2012)

menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah seberapa besar perasaan positif atau negatif yang diperlihatkan karyawan terhadap pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Lu, Chia-Juet al., 2013).

Optimalisasi tanggung jawab perusahaan dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan pegawai/karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para pegawai.

Pegawai yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap penyesuaian diri dari berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja adalah perasaan suka atau tidak suka yang muncul dari selisih antara harapan dengan kenyataan baik secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya (Tanujaya, 2014).

Robbins & Coutler (2016) menyatakan bahwa pegawai yang puas akan mampu meningkatkan kepuasan dan kesetiaan pelanggan. Hal ini terjadi karena dalam organisasi jasa, kesetiaan dan ketidaksetiaan pelanggan sangat tergantung pada cara pegawai berhubungan dengan pelanggan. Pegawai yang puas lebih ramah, ceria, responsif-yang dihargai pelanggan. Pegawai yang puas memiliki kemungkinan kecil untuk mengundurkan diri, sehingga pelanggan lebih sering menjumpai wajah-wajah akrab dan menerima layanan yang berpengalaman. Ciri-ciri tersebut membangun kepuasan dan kesetiaan pelanggan. Adanya peningkatan kepuasan kerja pada pegawai tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya.

Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan berusaha melakukan pekerjaannya dengan maksimal, dan bahkan melakukan hal-hal lain di luar tuntutan pekerjaan formal nya yang memberikan dampak positif bagi perusahaan. Semakin pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan semakin tinggi pegawai berperilaku OCB (Maharani, dalam Gita et al., 2019).

Ada perbedaan yang jelas antara pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, dengan pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah. Pegawai yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, namun kurang aktif

berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja. Pegawai ini juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja akan diamati karena manfaat yang didapat, baik untuk pegawai maupun untuk perusahaan, bagi pegawai diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, Sedangkan bagi perusahaan penelitian dilakukan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan.

Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka.

Aspek-aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja pegawai antara lain : faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar pegawai (hubungan antar manajer dan pegawai, hubungan sosial antara sesama pegawai, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja) faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai

bagi pegawai. Dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja pegawai agar pegawai dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

Pegawai yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu pegawai yang puas lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka (Robbins & Judge, 2015).

Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Semakin tinggi motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) pegawai akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja pegawai, dan melalui kepuasan kerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai (Muslih, 2012).

Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterikatan pegawai pada organisasi. Jika kepuasan kerja tidak terjaga, besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk pegawai dari organisasi. selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari: rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi (Sinambela, 2012).

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai pada umumnya tercermin dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan. Akibat buruk itu dapat berupa kemalasan, kemangkiran, mogok kerja, pergantian tenaga kerja dan akibat buruk yang merugikan lainnya.

Penelitian sebelumnya ditemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan gaji, stres kerja, pemberdayaan, perusahaan dan kebijakan administrasi, prestasi, pertumbuhan pribadi, hubungan dengan orang lain, dan kondisi kerja sama keseluruhan, karena kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi terwujudnya keberhasilan suatu organisasi (Waheed et al., 2011). Pegawai yang terpuaskan menguntungkan bagi organisasi, karena pegawai tersebut lebih termotivasi dan berkomitmen, sehingga kualitas kinerja yang dihasilkan semakin meningkat (Gupta, 2013).

Penelitian yang dilakukan Kencanawati (2014) juga menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hasil tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai maka perilaku OCB yang dimiliki oleh pegawai tersebut juga meningkat.

Sejalan dengan penelitian Kencanawati, berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB. Hasil ini memiliki arti jika semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai seperti beban kerja, gaji, promosi, pengawasan serta

hubungan dengan rekan kerja maka OCB akan meningkat (Dewi & Suwandana, 2016).

Hasil penelitian Rohayati, (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap OCB. Seseorang pegawai dengan tingkat kepuasan tinggi akan menunjukkan sikap atau tingkah laku yang positif terhadap pekerjaan. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja maka akan timbul sikap atau tingkah laku yang negatif yang pada akhirnya menimbulkan frustrasi, berbeda dengan pegawai yang memperoleh kepuasan mereka dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, dan dapat meningkatkan prestasi-prestasi kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti menduga bahwa tingginya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan dikarenakan baiknya budaya organisasi dan pegawai merasa puas bekerja di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Oleh karena itu peneliti membuat penelitian dengan judul pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Adapun yang menjadi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Para pegawai menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi. Sebagai perusahaan yang memberikan jasa pelayanan publik hal tersebut diharuskan untuk dilakukan oleh pegawainya.
2. Adanya budaya organisasi yang membedakan ciri khas dari perusahaan lain, ada juga kepuasan yang dirasakan oleh pegawai selama bekerja di suatu perusahaan/organisasi, namun masih ada pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan budaya organisasi. Hal tersebut membuat peneliti menduga bahwa apakah benar budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai merupakan dasar perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai tinggi.

## 1.3 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1.3.1 Apakah ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan?
- 1.3.2 Apakah ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan?

**1.3.3** Apakah ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan?

#### **1.4 Tujuan penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1** Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan
- 1.4.2** Untuk mengetahui ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan
- 1.4.3** Untuk mengetahui ada pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

#### **1.5 Manfaat penelitian**

##### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperkaya teori di bidang Psikologi. Khususnya bagian Psikologi industri dan organisasi terkait budaya organisasi, kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*. Dimana penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan terkait perilaku OCB pegawai.

## 1.5.2 Manfaat Praktis

### 1. Bagi Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan masukan dalam menjalankan tugas sehingga informasi dalam penelitian ini menjadi acuan bagi Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan untuk lebih meningkatkan perilaku OCB pada pegawai, agar pegawai merasa lebih puas dalam bekerja.

### 2 Bagi Pegawai

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan menambah pengetahuan agar pegawai dapat mempertahankan perilaku OCB dan tetap menjalankan budaya organisasi dengan baik agar merasa nyaman dan puas dalam melakukan pekerjaan, dan dapat memberikan kontribusi kepada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Organizational Citizenship Behavior

##### 2.1.1 Pengertian Organizational Citizenship Behavior

Griffin dan Moorhead (2014) mengemukakan bahwa perilaku OCB mengacu pada perilaku individu yang memberikan kontribusi positif secara keseluruhan untuk organisasi. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* sebuah perilaku yang bukan merupakan bagian dari aturan formal organisasi, namun apabila dikerjakan akan memberikan pengaruh yang baik terhadap organisasi.

Sejalan dengan pengertian di atas, Triyanto & Santosa, (2009) mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati. OCB merupakan suatu perilaku. Oleh karena itu, sebenarnya OCB didasari oleh suatu motif/nilai yang dominan. Kesukarelaan dalam bentuk perilaku belum tentu mencerminkan kerelaan yang sebenarnya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Yuniar et al., (2011) mendefinisikan OCB sebagai perilaku di luar persyaratan formal pekerjaan yang memberikan keuntungan bagi organisasi. Pegawai yang menunjukkan perilaku tersebut memberi kontribusi positif terhadap organisasi melalui perilaku di luar uraian tugas, di samping pegawai tetap melaksanakan tanggung jawab sesuai pekerjaannya.



Menurut Luthans, (2011) OCB sebagai perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif. Perilaku *organizational citizenship behavior* sebagai sebuah perilaku yang diskresioner, tidak langsung atau eksplisit diakui oleh persyaratan normal pekerjaan, namun secara agregat dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Sedangkan Menurut Robbins & Judge, (2015) yang mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang dilakukan pegawai dengan tujuan membantu orang lain di luar kewajiban pekerjaan, namun perilakunya tersebut memberikan kontribusi untuk kemajuan perusahaan.

### 2.1.2 Faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*

Menurut Wirawan, (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi OCB antara lain:

- a. Kepribadian. Kepribadian dan suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* secara individual maupun kelompok. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan

karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.

- b. Budaya organisasi dan iklim organisasi. Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya *Organizational Citizenship Behavior* dalam suatu organisasi. Dalam iklim yang positif, pegawai merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah di syaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.
- c. Kepuasan kerja. Pegawai yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui target, lebih dari itu pegawai yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman- pengalaman positif mereka (Robbins & Judge, 2015).
- d. Komitmen organisasi. Utaminingsih, (2014) mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi.

Sedangkan menurut Organ et al., (2006) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah :

- a. Karakteristik Individu. Kepuasan pegawai, komitmen organisasi, motivasi kerja dan persepsi keadilan adalah dipandang sebagai faktor umum yang muncul sebagai penentu utama dalam *organizational citizenship behavior* (OCB). Persepsi peran juga ditemukan memiliki hubungan yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Kerancuan peran dan konflik peran diketahui berhubungan dengan kepuasan pegawai dan kepuasan berhubungan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).
- b. Karakteristik Tugas. Pada dasarnya umpan balik tugas dan tugas yang memuaskan secara positif terkait, dan tugas rutin secara negatif dihubungkan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).
- c. Karakteristik Organisasi. Kohesivitas kelompok dan dukungan organisasi ditemukan secara signifikan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
- d. Karakteristik Kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki peran kunci sebagai sebuah awal *organizational citizenship behavior* (OCB). Dukungan dan perilaku kepemimpinan transformasional, teori pertukaran pemimpin-anggota secara signifikan dan konsisten memiliki hubungan positif dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa ada banyak yang mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai, yaitu kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya dan iklim organisasi, dan bahkan keperibadian pegawai juga mempengaruhi perilaku OCB.

### 2.1.3 Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Istilah OCB pertama kali diajukan oleh Organ, et.al (2006) yang mengemukakan lima dimensi primer dari OCB yaitu:

- a. *Altruism*, yaitu perilaku membantu pegawai lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.
- b. *Civic virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsifungsi organisasi baik secara professional maupun sosial alamiah.
- c. *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum
- d. *Courtesy*, adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
- e. *Sportmanship* berisi tentang perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan.

Sementara itu, menurut Dash dan Pradhan (2014) memiliki aspek tersendiri dalam *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu :

- a. *Helping Behaviour*, merupakan tindakan membantu sesama, atau menghindari peristiwa yang berhubungan dengan permasalahan pekerjaan.

- b. *Sportmanship*, merupakan keinginan bertoleransi terhadap kesulitan yang tak terhindarkan serta gangguan-gangguan dalam pekerjaan tanpa mengeluh.
- c. *Organizational Loyalty*, melakukan promosi organisasi kepada orang di luar perusahaan, melindungi serta mempertahankan organisasi dari ancaman eksternal, serta tetap berkomitmen kepada organisasi meskipun dalam kondisi yang merugikan sekalipun.
- d. *Organizational Compliance*, merupakan internalisasi dan penerimaan aturan-aturan, regulasi serta prosedur, meskipun tidak ada yang mengawasi.
- e. *Individual Initiative*, merupakan perilaku sukarela atas kreativitas dan inovasi untuk meningkatkan tugas seorang maupun kelangsungan kinerja organisasi dengan ekstra antusiasme dan usaha untuk menyelesaikan pekerjaan seseorang.
- f. *Civic Virtue*, merupakan keinginan untuk berpartisipasi secara aktif di dalam organisasi.
- g. *Self Development*, merupakan perilaku sukarela pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, serta kemampuan mereka.

Berdasarkan pemaparan di atas, untuk mengukur perilaku OCB pegawai dapat menggunakan aspek-aspek sebagai berikut *Altruism, Courtesy Sportsmanship, Civic virtue, Conscientiousness*. Dimensi lain juga meliputi *self development, individual initiative, organizational loyalty, organizational compliance*, dll.

## 2.2 Budaya Organisasi

### 2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge, (2015) budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012) bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (Values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Darodjat, 2015). Priansa & Garnida, (2013) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan

sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi.

Menurut Sudaryono (2017) bahwa budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Dinamika dalam budaya organisasi bukan berarti selalu berubah-ubah akan tetapi sesuatu yang dianggap penting dalam organisasi harus dipertahankan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat di ambil kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem yang hanya dimiliki oleh suatu organisasi yang bertujuan untuk mengkoordinir dan mengontrol perilaku pegawai dalam suatu organisasi.

### **2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi**

Menurut Greenberg & Baron, (2013) ada beberapa factor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai.
2. Kepercayaan.
3. Perilaku yang dikehendaki.
4. Keadaan yang amat penting.
5. Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian.
6. Perilaku.

Sedangkan menurut Veithzal, (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dipengaruhi oleh 3 hal, yaitu sebagai berikut: Pola-pola yang dipandu oleh norma, Nilai-nilai, Kepercayaan yang ada dalam diri individu.

Berdasarkan pemaparan diatas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam suatu perusahaan/organisasi, yaitu Nilai dari suatu perusahaan, kepercayaan, perilaku yang dikehendaki oleh perusahaan terhadap pegawai, keadaan yang amat penting, pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian, perilaku dari pegawai.

### 2.2.3 Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Mckenna (2006) adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan antar manusia dengan manusia. Keyakinan masing-masing para anggota organisasi bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi.
- b. Kerjasama. Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.
- c. Penampilan karyawan. Penampilan karyawan adalah kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lainnya, misalnya keserasian pakaian dan penampilannya.

Indikator budaya organisasi menurut Wibowo (2010) adalah sebagai berikut:

- a. *Individual initiative* (inisiatif perseorangan), yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.
- b. *Risk tolerance* (toleransi terhadap risiko), yaitu suatu tingkatan dimana pekerja didorong mengambil risiko, menjadi agresif dan inovatif.
- c. *Control* (pengawasan), yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.
- d. *Management support* (dukungan manajemen), yaitu tingkat dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.
- e. *Communication pattern* (pola komunikasi), yaitu suatu tingkatan dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur budaya organisasi diperlukan beberapa indikator, yaitu *Individual initiative* (inisiatif perseorangan), *Risk tolerance* (toleransi terhadap risiko), *Control* (pengawasan), *Management support* (dukungan manajemen), *Communication pattern* (pola komunikasi).

## 2.3 Kepuasan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Wijono (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Sedangkan menurut Triatna (2015) kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Achmad, (2010) kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas pegawai dan mempertahankan pegawai untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan, (2014) pengertian kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Sejalan dengan Hasibuan, Richard et al., (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Dalam hal ini, yang dimaksud dengan sikap tersebut adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti

pengawasan supervise, gaji, kondisi kerja, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kerja yang adil dan tidak merugikan, hubungan sosial di dalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap pegawai.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi dimana pegawai merasakan puas secara fisik dan psikis kepada hasil kerja yang sudah dilakukan. Kepuasan kerja akan terlihat jika pegawai lebih mengutamakan pekerjaannya dan bahagia dalam melakukan pekerjaan.

### 2.3.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu:

1. Teori Perbandingan Intrapersonal (*Discrepancy Theory*). Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*). Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equity atau inequity atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.
3. Teori Dua – Faktor (*Two Factor Theory*). Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan Dissatisfier atau hygiene factors dan yang lain dinamakan satisfier atau motivators.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa terdapat tiga teori yang membahas kepuasan kerja yaitu teori perbandingan intrapersonal (*Discrepancy Theory*) yaitu kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, teori keadilan (*Equity Theory*). Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi dan teori dua faktor (*Two Factor Theory*). Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda.

### 2.3.3 Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Sedangkan menurut Mangkunegara, (2017) Ada dua faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor Pegawai. Meliputi kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja
- b. Faktor Pekerjaan. Meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Kreitner dan Knicki (2017) mengungkapkan ada lima faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfilment*). Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfilment*) Dari tingkatan pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat memberikan kesempatan pada setiap individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. Perbedaan (*Discrepancies*). Perbedaan (*Discrepancies*) Setiap masing-masing karyawan pasti memiliki perbedaan dalam pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya, individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.
- c. Pencapaian nilai (*Value attainment*). Memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting akan memberikan kepuasan kepada karyawan dilihat dari hasil pekerjaannya.

- d. Keadilan (*Equity*). Keadilan merupakan faktor kepuasan yang dirasakan karyawan dari seberapa adil individu diperlukan di perusahaan tersebut..
- e. Komponen Genetik (*Genetic component*). Komponen genetik merupakan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu ada faktor personal faktor yang berasal dari pegawainya sendiri, faktor sosial terkait dengan hubungan antara pegawai atau hubungan antara pegawai dan atasan, yang terakhir faktor terkait pendapatan/gaji.

#### 2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan, (2014) antara lain:

1. Kesetiaan . Penilai mengukur kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Kemampuan. Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran. Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4. Kreatifitas. Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.
5. Kepemimpinan. Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
6. Tingkat Gaji. Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima pegawai harus sesuai dengan apa yang pegawai berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.
7. Kompensasi tidak langsung. Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para pegawai atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.
8. Lingkungan Kerja. Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut kesetiaan, kemampuan, kejujuran, kreatifitas, kepemimpinan, tingkat gaji, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja. indikator-indikator diatas digunakan untuk mengukur tentang kepuasan kerja dari pegawai.

## 2.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Fungsi utama dari budaya organisasi adalah sebagai batas pembeda terhadap lingkungan organisasi maupun kelompok lain dan sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai. Tampak budaya organisasi mampu memberikan dampak positif bagi OCB disuatu perusahaan. Oemar, (2013) menyatakan bahwa semakin positif pegawai dalam menilai budaya organisasi dan semakin terlibat ia dalam organisasi yang ada di instansinya, maka kecenderungan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan meningkat pula.

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian Ariani, et. al (2017) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi yang meliputi budaya pemberian kesempatan kepada pegawai untuk lebih berperan aktif dalam kegiatan organisasi, konsistensi organisasi dalam menerapkan aturan organisasi, kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perkembangan yang terjadi di masyarakat serta adanya kejelasan arah, tujuan, sasaran dan prosedur kerja akan mampu memunculkan kerelaan para pegawai dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan di luar deskripsi pekerjaan mereka.

Atmosfer Budaya Organisasi yang positif perlu terus dikembangkan, sehingga mampu menumbuhkembangkan OCB para pegawai dilingkungan organisasi. Dengan adanya atmosfer Budaya Organisasi yang kondusif, akan

memicu tumbuhnya motivasi pada diri setiap pegawai untuk berkontribusi positif terhadap organisasi (Nadeak, 2016)

### **2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

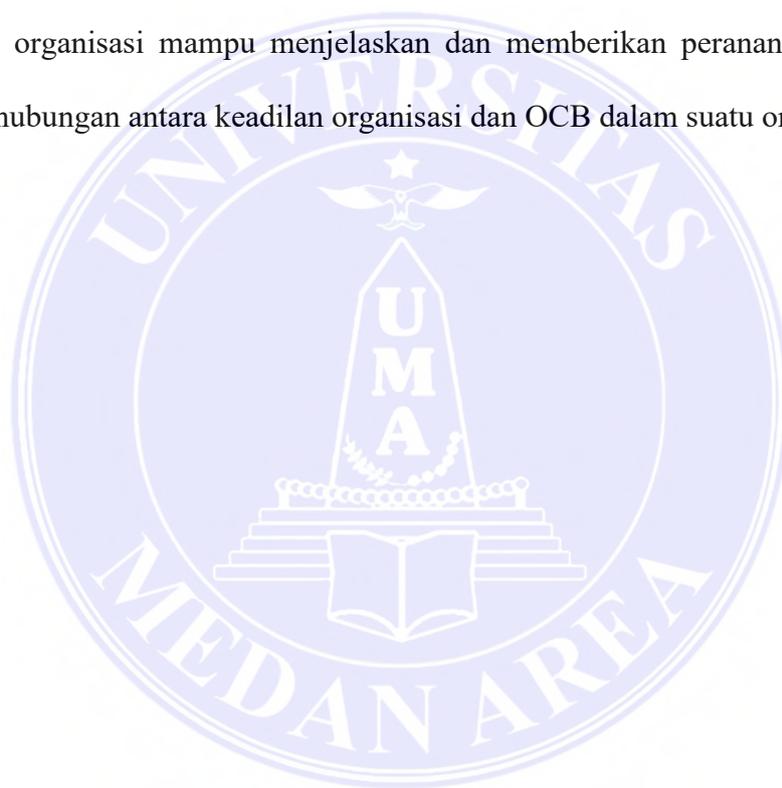
Seseorang yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal yang lebih diluar tanggung jawab formalnya. Kesediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Penelitian dari Dewi & Suwandana (2016) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB. Hasil ini memiliki arti jika semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan seperti beban kerja, gaji, promosi, pengawasan serta hubungan dengan rekan kerja maka OCB akan meningkat.

Secara sederhana dapat dipahami bahwa ketika individu merasa puas terhadap pekerjaannya maka perilaku OCB yang dihasilkan merupakan bentuk penghargaan individu terhadap organisasi tempat individu tersebut bekerja dan telah memberikan rasa puas terhadap individu tersebut (Triwibowo & Arsanti, 2016).

### **2.6 Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational citizenship behavior***

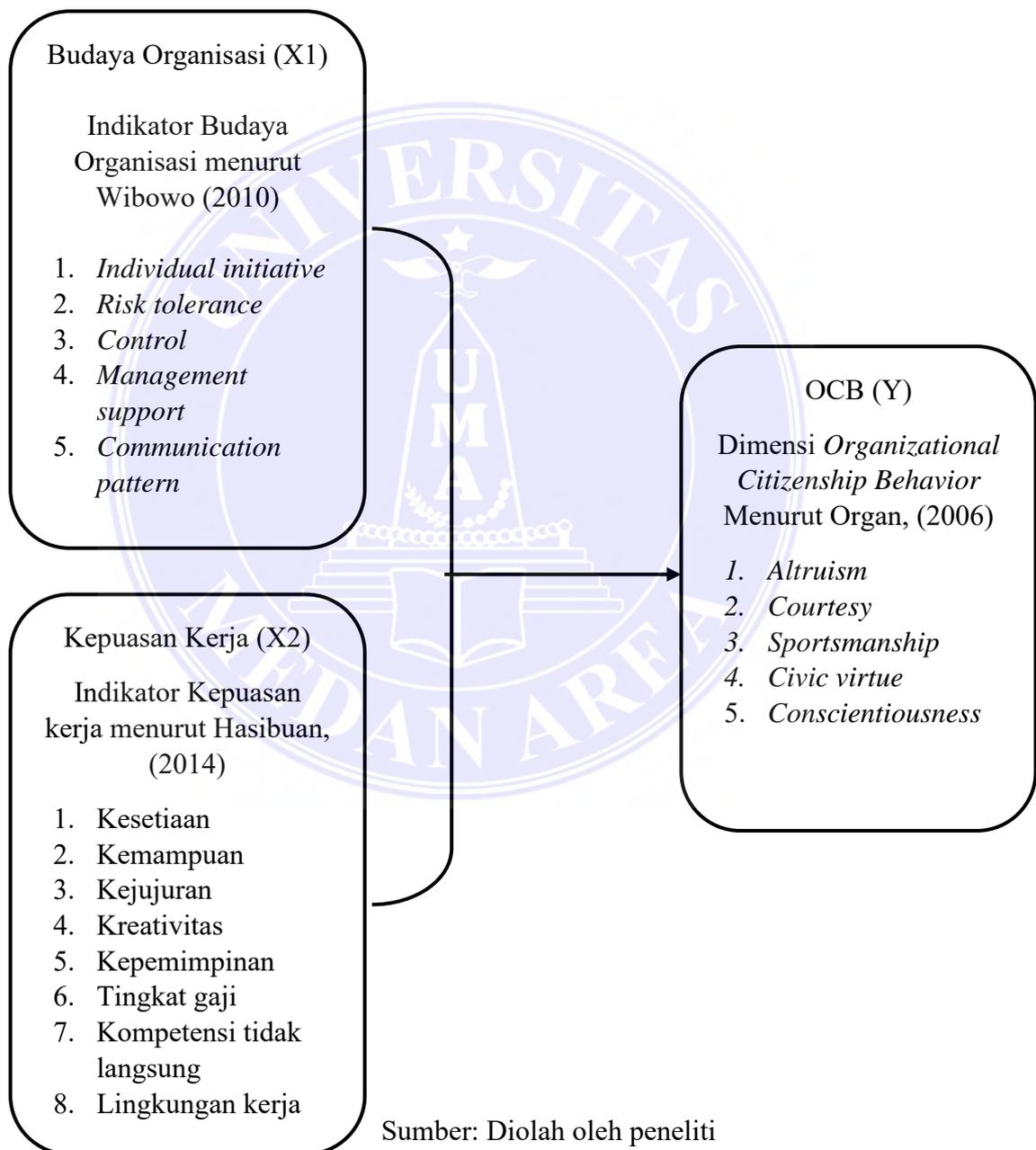
Perilaku OCB penting dilakukan pegawai akan memberikan manfaat bagi organisasi dimana pegawai tersebut berada. Perusahaan berharap kepada pegawainya untuk mampu melakukan tindakan positif meskipun bukan dari tugas yang diberikan, pegawai akan memperoleh keuntungan apabila mampu memberikan kontribusi yang positif.

Perasaan kepuasan kerja yang positif maupun negatif yang dialami pegawai merupakan masalah yang kompleks, karena berasal dari berbagai hal yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Begitu juga terkait budaya organisasi, budaya yang kondusif pada suatu perusahaan akan membuat pegawai merasa nyaman untuk bekerja, perasaan nyaman tersebut akan membuat pegawai ringan untuk membantu pegawai lainnya. Erkutlu, (2011) menyatakan bahwa budaya organisasi mampu menjelaskan dan memberikan peranan yang penting dalam hubungan antara keadilan organisasi dan OCB dalam suatu organisasi.



## 2.7 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teori diatas, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Hal tersebut digambarkan dalam kerangka konseptual dibawah ini:



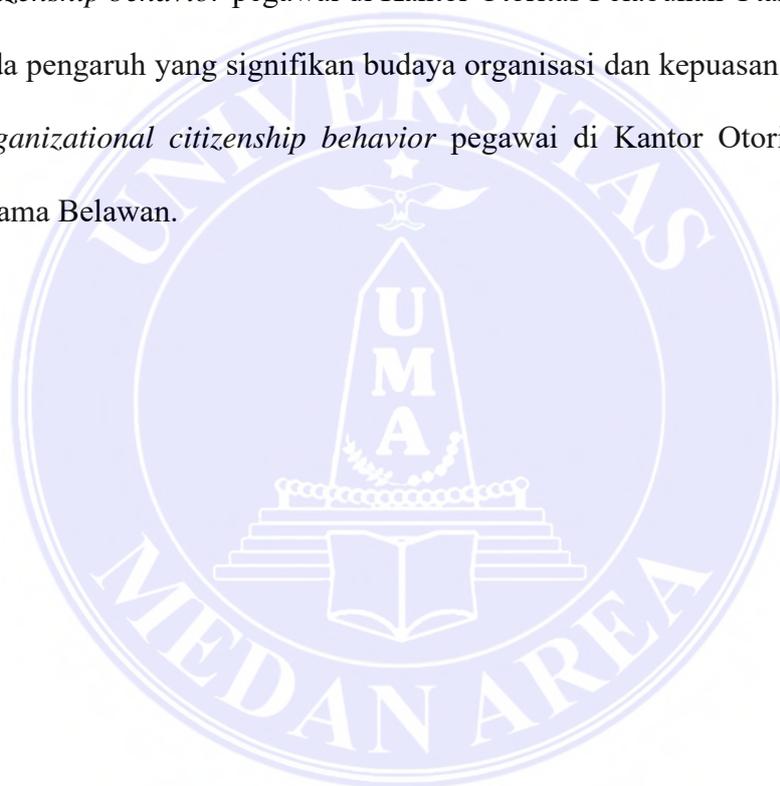
Sumber: Diolah oleh peneliti

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

## 2.8 Hipotesis

Adapun yang menjadi hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
2. Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
3. Ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tujuh hal yang meliputi tempat penelitian, tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, subjek penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur, dan metode analisis data.

#### 3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada tanggal 21 Juni sampai dengan 25 Juni 2021.

**Tabel 1. Rincian Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	Juni			
		Minggu ke-1	Minggu ke-2	Minggu ke-3	Minggu ke-4
1	Pembuatan skala penelitian				
2	Revisi skala penelitian				
3	Acc skala penelitian				
4	Menghubungi lokasi penelitian				
5	Mengkonfirmasi ulang lokasi penelitian				
6	Pelaksanaan pengambilan data				

### 3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variable penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu sebelum pengumpulan data dan analisis data. Dengan melakukan identifikasi variabel akan membantu peneliti dalam menentukan alat pengumpulan data dan analisis data yang akan digunakan. Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Variabel terikat : *Organizational Citizenship Behavior* (Y)
2. Variabel bebas : Budaya Organisasi (X1)  
: Kepuasan Kerja (X2)

### 3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk memperjelas arti variabel-variabel yang diinginkan dalam suatu penelitian, maka perlu dikemukakan definisi secara operasional untuk tiap variabel yang digunakan, definisi diuraikan berdasarkan kumpulan beberapa teori.

#### 1). Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem yang hanya dimiliki oleh suatu organisasi yang bertujuan untuk mengkoordinir dan mengontrol perilaku pegawai dalam suatu organisasi. Budaya organisasi diukur berdasarkan aspek-aspek budaya organisasi menurut Wibowo (2010) yaitu *Individual initiative* (inisiatif perseorangan), *Risk tolerance* (toleransi terhadap risiko), *Control* (pengawasan), *Management support* (dukungan manajemen), *Communication pattern* (pola komunikasi).

## 2). Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi dimana pegawai merasakan puas secara fisik dan psikis kepada hasil kerja yang sudah dilakukan. Kepuasan kerja akan terlihat jika pegawai lebih mengutamakan pekerjaannya dan bahagia dalam melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja di ukur berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Hasibuan, (2014) yaitu kesetiaan, kemampuan, kejujuran, kreativitas, kepemimpinan, tingkat gaji, kompetensi tidak langsung, lingkungan kerja

## 3). *Organizational Citizenship Behavior*

*Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang dilakukan pegawai dengan tujuan membantu orang lain diluar kewajiban pekerjaan, namun perilakunya tersebut memberikan kontribusi untuk kemajuan perusahaan. OCB diukur berdasarkan aspek-aspek OCB menurut Organ, et. al (2006) yaitu *altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, conscientiousness*

## 3.4. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

### 3.4.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Sedangkan menurut (Azwar, 2015) populasi merupakan sekelompok subjek yang hendak dekenai generalisasi hasil penelitiannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah 115 pegawai.

### 3.4.2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2017) adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel dalam penelitian ini adalah 115 pegawai

### 3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *teknik total sampling*. Teknik total sampling merupakan teknik yang digunakan dimana seluruh total populasi dijadikan sampel penelitian. Karena sampel yang besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai sesungguhnya terhadap populasi atau dapat dikatakan semakin kecil pula kesalahan atau penyimpangan terhadap nilai populasi (Arikunto, 2013).

Prosedur dalam penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik metode *total sampling*, yaitu di mana seluruh pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan menjadi sampel penelitian sebanyak 115 pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini, digunakan juga dalam uji coba alat ukur atau disebut *tryout* terpakai. *Tryout* terpakai dilakukan mengingat tidak ditemukan sampel lain yang sesuai dengan karakteristik sampel.

### 3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui instrumen skala. Menurut Azwar (2015) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut sampel psikologis

melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui tiga macam instrumen skala, yaitu skala pola asuh, gender dan kemandirian. Menurut Azwar (2015), terdapat beberapa karakteristik skala psikologi, yaitu:

- 1). Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkap indikator perilaku dan atribut yang bersangkutan.
- 2). Satu skala psikologi hanya diperuntukkan guna mengungkap satu atribut tunggal.
- 3). Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah.
- 4). Subjek biasanya tidak menyadari arah jawaban yang dikehendaki dan kesimpulan apa yang sesungguhnya diungkap oleh pertanyaan atau pernyataan tersebut.
- 5). Validitas skala psikologi lebih ditentukan oleh kejelasan konsep psikologi yang hendak diukur dan operasionalisasinya.

Dalam penelitian ini, akan digunakan tiga (3) macam skala, yaitu skala budaya organisasi, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior*.

### 3.5.1. Skala budaya organisasi

Skala budaya organisasi disusun berdasarkan aspek-aspek budaya organisasi menurut Wibowo (2010) yaitu *Individual initiative* (inisiatif perseorangan), *Risk tolerance* (toleransi terhadap risiko), *Control* (pengawasan),

*Management support* (dukungan manajemen), *Communication pattern* (pola komunikasi).

### 3.5.2. Skala kepuasan kerja

Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan, (2014) yaitu kesetiaan, kemampuan, kejujuran, kreativitas, kepemimpinan, tingkat gaji, kompetensi tidak langsung, lingkungan kerja

### 3.5.3. Skala *organizational citizenship behavior*

Mengukur perilaku *organizational citizenship behavior* menggunakan aspek-aspek OCB menurut Organ, et. al (2006) yaitu *altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, conscientiousness*

Ketiga instrumen skala disusun berdasarkan model Skala Likert. Aitem pernyataan dalam alat ukur psikologi dibuat dalam dua kelompok aitem yaitu aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau *favorable* dan aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau *unfavorable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

### 3.6. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Alat Ukur

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2015). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpul data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpul data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut

#### 3.6.1. Uji Validitas Alat Ukur

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2015).

Validitas berasal dari kata “*validity*“ yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2015). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang

tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut.

Validitas isi menunjukkan sejauh mana *item-item* yang dilihat dari isinya dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas isi alat ukur ditentukan melalui pendapat profesional (*professional judgement*) dalam proses telaah soal sehingga *item-item* yang telah dikembangkan memang mengukur (representatif bagi) apa yang dimaksudkan untuk diukur.

Selain itu analisis validitas yang digunakan adalah dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau yang disebut dengan r-hitung. Kemudian nilai r-hitung dibandingkan dengan nilai r-tabel. Dengan asumsi jika nilai r-hitung > r-tabel, maka aitem valid, tetapi jika nilai r-hitung < r-tabel maka aitem tidak valid atau gugur. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* diperoleh dengan menggunakan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*.

### 3.6.2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas mengacu pada konsistensi, kejelasan, dan kepercayaan alat ukur. Secara empirik tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas (Azwar, 2015). Pada prinsipnya, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila alat tersebut mampu menunjukkan sejauh mana pengukurannya memberi hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Relatif sama berarti tetap ada toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari

waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel.

Uji reliabilitas skala penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, dimana tes dikenakan sekali saja pada sekelompok subyek. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien realibilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1 menandakan semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya, koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas yang dimiliki (Azwar, 2015). Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach*.

### **3.7. Prosedur Penelitian**

#### **3.7.1. Tahap Persiapan Penelitian (pra lapangan)**

Tahap pra-lapangan dilakukan untuk mempersiapkan hal-hal yang dibutuhkan dalam penelitian:

a). Mengumpulkan informasi dan teori-teori mengenai penelitian

Mengumpulkan informasi dan teori-teori mengenai penelitian ini dan teori yang mendukung dalam penelitian ini.

b). Menyiapkan skala

Agar pengambilan data berjalan dengan baik maka perlu dipersiapkan skala yang disusun berdasarkan teori yang ada, untuk selanjutnya hasil dari skala akan diukur dengan bantuan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*.

c). Menghubungi lokasi penelitian.

Setelah peneliti mendapatkan izin dari Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan maka akan dibicarakan untuk menjelaskan tentang penelitian yang dilakukan dan menanyakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian. Apabila calon responden bersedia, peneliti kemudian menyepakati waktu untuk melakukan penyebaran skala secara langsung di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

### 3.7.2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Setelah tahap pra-lapangan dilakukan, maka peneliti memasuki tahap pekerjaan lapangan, yaitu

a). Menkonfirmasi ulang waktu dan lokasi pengisian skala

Sebelum pengisian skala dilakukan, peneliti mengkonfirmasi ulang waktu dan tempat yang sebelumnya telah disepakati bersama dengan responden. Konfirmasi ulang ini dilakukan sehari sebelum pengisian skala dilakukan dengan tujuan agar memastikan responden dengan keadaan sehat dan tidak berhalangan dalam melakukan pengisian skala.

b). Proses pengumpulan data

Setelah responden terkumpul maka dilakukan pengambilan data dengan cara memberikan tiga skala kepada setiap responden.

c). Melakukan analisis data.

Setelah semua data telah selesai di isi, maka peneliti melanjutkannya dengan menganalisis data dengan bantuan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*.

d). Menarik kesimpulan, membuat diskusi dan saran.

Berdasarkan data yang telah dianalisis maka peneliti mengambil kesimpulan berdasarkan data dan informasi yang diperoleh. Selanjutnya peneliti akan mengadakan diskusi mengenai hasil yang telah diperoleh dan membuat saran sesuai dengan kebutuhan yang harus diperoleh responden.

### 3.8. Teknik Analisis Data

Metode analisis data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah data, menganalisa data hasil penelitian untuk diuji kebenarannya, kemudian akan diperoleh suatu kesimpulan dari penelitian tersebut.

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, di mana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi (Neuman, 2013). Maksud regresi dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Penelitian ini menggunakan analisis statistik yang dibantu dengan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan adalah analisis regresi berganda. Peneliti menggunakan metode analisis regresi berganda karena metode ini dipandang tepat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Adapun rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y : Variabel terikat (*dependent*)  
 X (1,2) : Variabel bebas (*independent*)  
 a : Nilai konstanta  
 b (1,2) : Nilai koefisien regresi

Kemudian untuk mengetahui arah hubungan antar variabel tersebut beserta angka besaran untuk menunjukkan seberapa besar mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi digunakan apabila peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel terikat dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel bebas. Analisis regresi berganda didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal atau satu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis data dengan teknik analisis regresi berganda adalah:

- a) Uji normalitas, digunakan untuk mengkaji apakah data sampel dari populasi mengikuti suatu distribusi normal statistik. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistic uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness*.
- b) Uji linearitas, merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian (Riadi, 2016). Bila sig lebih kecil dari pada 0.050, berarti data yang diteliti berbentuk linear.

- c) Selanjutnya dilakukan perhitungan mean hipotetik dan mean empiric dengan memperhatikan standar deviasi untuk mengetahui kategori setiap variable penelitian.
- d) Uji Hipotesis, Uji Hipotesis, dalam melakukan uji hipotesis dilakukan beberapa uji statistik yang terdiri dari uji t, uji F, dan koefisien determinasi sebagai berikut:
1. Uji F, Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
  2. Uji t, Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,050. Apabila nilai sig. < 0.050 dari dinyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.
  3. Koefisien Determinasi, Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang dapat digunakan bagi para pihak terkait.

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis regresi berganda, maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

- 1) Ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dilihat dari nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu sebesar 5,587 dengan t tabel sebesar 1,981 dan signifikansi  $0,000 < 0,025$ , artinya ada pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan
- 2) Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu sebesar 3,379 dengan t tabel 1,981 dan signifikansi  $0,001 < 0,025$ , artinya ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

- 3) Secara simultan ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0.947 dengan  $p = 0.000 < 0.050$ , adapun sumbangsih budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 94.7%. Hasil tersebut diperkuat dengan hasil uji F dimana nilai F hitung  $>$  F Tabel yaitu sebesar sebesar 1001,869 dengan F tabel 3.077 dan signifikansi  $0.000 < 0.050$ .

## 5.2 Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya :

1. Bagi pegawai dapat meningkatkan budaya organisasi yang sudah dimiliki oleh Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan dan meningkatkan kepuasan kerja agar perilaku menolong rekan kerja dapat menjadi aktivitas rutin dalam bekerja. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dibutuhkan kerja sama antara pegawai maupun kerja sama pegawai dengan atasan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya. Kepada para peneliti berikutnya diharapkan untuk meneliti dengan variabel independen lain yang berkontribusi pada *organizational citizenship behavior*, karena variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 94.7%. Sehingga nantinya akan memperkaya pembahasan pada kinerja dalam berbagai variabel yang lain. Selain itu, diharapkan juga peneliti selanjutnya meneliti dilokasi yang berbeda dengan sampel penelitian yang

lebih banyak dan yang memiliki karakteristik sampel yang sama atau berbeda, agar memiliki hasil yang beragam dan memberikan pembahasan lebih luas lagi terkait *organizational citizenship behavior*.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, F. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Achmad. (2010). *Manajemen Pemasaran (Ringkasan Praktis, Teori, Aplikasi & Tanya Jawab)*. Bandung: Linda Karya.
- Ariani, A. P., Sintaasih, D. K & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Pemediasi Komitmen Afektif Di Sekretariat Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. 6(7). 2665-2696
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Rafika Aditama.
- Dewi, N. L. P. Y. A., & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 5(9).
- Erkutlu, H. (2011). The Moderating Role of Organizational Culture in The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(6), 532–554.
- Gita, P., Charmiati, H. A., Bagus, I., & Surya, K. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. 8(3), 1784–1812.
- Greenberg, J & Baron, R. A. (2013). *Behavior in organizations understanding and managing the human side of work*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Gupta, S. (2013). A Comparative Study of Job Satisfaction in Public and Private sector. *Indian Journal of Ants*. Vol. 1 No. 1, pp. 3-6.
- Habib, S., Aslam, S., Hussain, A., Yasmeeen, S., & Ibrahim, M. (2014). The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employess Commitment and Turn over Intention. *Advances in Economics and Business*, 2(6), 215–222
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Husniati, R., & Pangestuti, D. C. (2018). Organizational Citizenship Behavior. (Ocb) Pada Pegawai Upn “Veteran” Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat*, 1(1).
- Husodo, Y. R. P. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Jatim Indo Lestari. *Agora*, 6(1).
- Kelana, L. (2009). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Sinergi*, 11(1), 59-75
- Kreitner dan Kinicki, (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat
- Liliweri, A. (2014). *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Lu, Chia-Ju, Yi-Yu Shih & Yi-Lien Chen. (2013). Effects Emotional Labor and Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior : A Case Study on Bussines Hotel Chains. *International Journal of Organizational Innovation*, 5 (4) pp: 165-176.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nadeak, B. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dosen Di Universitas Kristen Indonesia (Uki). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 1–10.
- Nazir, Z. (2015). Impact of Organizational Culture on Employee’s Performance. *IISTE*, 5(9), 31–38.
- Ndraha, T. (2012). *Teori Budaya Organisasi. Cetakan Kedua*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Neuman, W. L. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Edisi 7*. Jakarta: Indeks
- Novliadi, F. (2006). Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Persepsi Dukungan Organisasional. *Psikologia*. Vol. 2. No. 1. Hal 42-50
- Oemar, Y. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(66), 65–76.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. ., & MacKenzie, S. . (2006). *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications.

- Priansa, J., & Garnida, A. (2013). *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, D. , Susilo, H., & Aini, E. . (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi pada Pegawai Kusuma Agrowisata Divisi Hotel Kota Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(2), 28–36.
- Riadi E. (2016). *Statistika penelitian, Analisis manual dan IBM SPSS*. CV Andi offset.
- Robbins, P. S. & Coutler, M. (2016), *Human Resources Management,. Edisi 16, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S. ., & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohayati, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *Jurnal Study & Management Research STIE STEMBI Bandung Business School*, XI(1), 20–38.
- Rose, V. J. (2010). *Journal of Applied Management and Entrepreneurship : Monetary Motivation, Performance and Job Satisfaction*.
- Sanhaji, A., Budi, E. S., & Suharto. 2016. Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 1(5): 917—926.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Susmiati & Sudarma. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1), 79–87.
- Syauta, E. A., & Setiawan, M. (2012). The Influence of Organizational Culture , Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention*, 1(1), 69–76.
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis(Organizational citizenship behavior) pada pegawai cleaner (studi pada pegawai cleaner yang menerima gaji tidak sesuai standr ump di PT. Sinergi Integra Services, jakarta). *Psikologi*, 12(2), 67–79.
- Tika, P. (2012). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: Mitra wacana media.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Triwibowo, W., & Arsanti, T. A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen*, 908–915. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p22>
- Triyanto, A., & Santosa, E. C. (2009). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Management*, 7(4), 1–86.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Malang: UB Press.
- Veithzal, R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Waheed, A. & Horg, T. T. (2011). Herzberg's Motivation – Hygine and Job Satisfaction in The Malaysia Retail Sector : Mediating Effect of Love of Maney. *Asian Academy of Management Journal*. 16(1). pp:73-94.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Edisi 1. Cetakan kedua*. PT Raja Grafindo Persada.
- Yuniar, I. G. A. A. ., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D. (2011). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Kantor Pusat Pt. Bpd Bali. *Jurnal Psikologi Undip*, 9(1). <https://doi.org/10.14710/jpu.9.1>

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Sebelum Uji Coba

#### A. *Organizational Citizenship Behavior*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	73.37	131.206	.023	.891
VAR00002	71.67	127.057	.397	.886
VAR00003	72.07	120.340	.743	.879
VAR00004	72.57	118.944	.717	.879
VAR00005	72.57	118.944	.717	.879
VAR00006	73.33	129.126	.187	.889
VAR00007	72.53	117.706	.748	.878
VAR00008	72.37	121.068	.481	.884
VAR00009	72.10	119.541	.571	.882
VAR00010	73.37	135.206	-.257	.896
VAR00011	72.23	119.357	.435	.886
VAR00012	72.57	120.737	.431	.885
VAR00013	72.10	125.059	.639	.883
VAR00014	72.57	118.323	.505	.883
VAR00015	73.40	130.731	.041	.891
VAR00016	72.07	120.340	.743	.879
VAR00017	72.10	119.541	.571	.882
VAR00018	72.57	118.944	.717	.879
VAR00019	73.47	137.430	-.418	.898
VAR00020	72.53	117.085	.541	.882
VAR00021	72.07	120.340	.743	.879
VAR00022	72.07	120.340	.743	.879
VAR00023	72.67	123.057	.419	.885
VAR00024	72.93	134.961	-.210	.898
VAR00025	72.53	117.706	.748	.878
VAR00026	72.37	121.068	.481	.884
VAR00027	72.67	123.057	.419	.885
VAR00028	71.67	127.609	.300	.887
VAR00029	72.07	120.340	.743	.879
VAR00030	73.40	130.731	.041	.891

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
75.03	131.689	11.476	30

## B. Budaya Organisasi

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	68.50	92.397	.512	.829
VAR00002	69.77	106.047	-.107	.846
VAR00003	68.37	99.895	.558	.833
VAR00004	68.77	94.254	.728	.824
VAR00005	69.77	106.047	-.107	.846
VAR00006	68.80	95.683	.366	.836
VAR00007	68.33	97.126	.572	.830
VAR00008	68.33	97.126	.572	.830
VAR00009	69.47	98.257	.351	.835
VAR00010	68.83	93.730	.511	.829
VAR00011	69.77	106.047	-.107	.846
VAR00012	67.93	101.857	.305	.837
VAR00013	68.33	97.126	.572	.830
VAR00014	69.37	105.895	-.086	.851
VAR00015	68.93	96.271	.487	.831
VAR00016	68.80	92.786	.738	.823
VAR00017	69.37	105.895	-.086	.851
VAR00018	68.63	94.999	.515	.829
VAR00019	68.93	96.271	.487	.831
VAR00020	69.50	110.121	-.350	.855
VAR00021	68.50	92.397	.512	.829
VAR00022	68.83	93.730	.511	.829
VAR00023	68.37	99.895	.558	.833
VAR00024	69.47	98.257	.351	.835
VAR00025	68.33	97.126	.572	.830
VAR00026	69.77	106.047	-.107	.846
VAR00027	68.80	92.786	.738	.823
VAR00028	68.80	92.786	.738	.823
VAR00029	68.77	94.254	.728	.824
VAR00030	69.57	107.840	-.205	.852

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
71.30	105.114	10.253	30

### C. Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	97.73	303.030	.586	.933
VAR00002	98.07	305.237	.595	.933
VAR00003	97.60	318.800	.559	.934
VAR00004	98.07	305.651	.546	.933
VAR00005	97.57	311.909	.662	.933
VAR00006	98.17	312.006	.508	.934
VAR00007	98.03	305.482	.761	.932
VAR00008	98.03	305.482	.761	.932
VAR00009	98.80	330.441	-.108	.939
VAR00010	98.00	307.310	.786	.932
VAR00011	97.73	303.030	.586	.933
VAR00012	98.07	305.237	.595	.933
VAR00013	97.60	318.800	.559	.934
VAR00014	99.00	333.379	-.274	.938
VAR00015	98.00	307.310	.786	.932
VAR00016	98.03	304.102	.569	.933
VAR00017	97.57	311.909	.662	.933
VAR00018	97.57	311.909	.662	.933
VAR00019	98.07	305.237	.595	.933
VAR00020	98.70	319.803	.237	.936
VAR00021	98.00	307.310	.786	.932
VAR00022	97.17	321.109	.378	.935
VAR00023	97.57	311.909	.662	.933
VAR00024	98.60	333.007	-.172	.940
VAR00025	98.17	312.006	.508	.934
VAR00026	98.03	305.482	.761	.932
VAR00027	98.03	305.482	.761	.932
VAR00028	97.87	313.016	.433	.934
VAR00029	98.17	312.006	.508	.934
VAR00030	98.73	339.444	-.429	.941
VAR00031	97.73	303.030	.586	.933
VAR00032	98.07	305.237	.595	.933
VAR00033	97.60	318.800	.559	.934
VAR00034	98.07	305.651	.546	.933
VAR00035	97.57	311.909	.662	.933
VAR00036	98.17	312.006	.508	.934
VAR00037	98.03	305.482	.761	.932
VAR00038	98.03	305.482	.761	.932
VAR00039	98.80	330.441	-.108	.939
VAR00040	98.00	307.310	.786	.932

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
100.53	327.982	18.110	40

## Lampiran 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Setelah Uji Coba

### A. Organizational Citizenship Behavior

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	115	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	115	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	60.10	127.129	.365	.924
VAR00002	60.47	120.795	.726	.919
VAR00003	60.97	119.113	.709	.919
VAR00004	60.97	119.113	.709	.919
VAR00005	60.94	117.882	.740	.918
VAR00006	60.79	119.746	.532	.922
VAR00007	60.53	118.707	.602	.921
VAR00008	60.68	118.852	.449	.925
VAR00009	61.02	120.368	.439	.925
VAR00010	60.51	125.603	.580	.922
VAR00011	60.97	118.569	.494	.924
VAR00012	60.47	120.795	.726	.919
VAR00013	60.53	118.707	.602	.921
VAR00014	60.97	119.113	.709	.919
VAR00015	60.94	117.338	.531	.923
VAR00016	60.47	120.795	.726	.919
VAR00017	60.47	120.795	.726	.919
VAR00018	61.11	122.277	.450	.923
VAR00019	60.94	117.882	.740	.918
VAR00020	60.79	119.746	.532	.922
VAR00021	61.11	122.277	.450	.923
VAR00022	60.09	126.922	.339	.925
VAR00023	60.47	120.795	.726	.919

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
63.47	131.339	11.460	23

## B. Budaya Organisasi

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	115	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	115	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	22

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	55.32	102.062	.536	.911
VAR00002	55.16	110.923	.517	.911
VAR00003	55.55	104.373	.758	.906
VAR00004	55.58	104.912	.422	.914
VAR00005	55.11	106.961	.638	.908
VAR00006	55.11	106.961	.638	.908
VAR00007	56.26	108.633	.350	.914
VAR00008	55.66	103.033	.559	.909
VAR00009	54.75	112.313	.313	.913
VAR00010	55.11	106.961	.638	.908
VAR00011	55.76	106.238	.509	.910
VAR00012	55.58	102.965	.750	.905
VAR00013	55.43	105.371	.503	.910
VAR00014	55.76	106.238	.509	.910
VAR00015	55.32	102.062	.536	.911
VAR00016	55.66	103.033	.559	.909
VAR00017	55.16	110.923	.517	.911
VAR00018	56.26	108.633	.350	.914
VAR00019	55.11	106.961	.638	.908
VAR00020	55.58	102.965	.750	.905
VAR00021	55.58	102.965	.750	.905
VAR00022	55.55	104.373	.758	.906

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
58.11	115.750	10.759	22

### C. Kepuasan Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	115	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	115	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	34

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	87.70	297.915	.598	.953
VAR00002	88.03	299.332	.631	.952
VAR00003	87.53	314.918	.510	.953
VAR00004	87.99	301.412	.541	.953
VAR00005	87.49	308.480	.625	.952
VAR00006	88.13	306.553	.530	.953
VAR00007	87.96	301.428	.749	.951
VAR00008	87.96	301.428	.749	.951
VAR00009	87.92	303.634	.764	.951
VAR00010	87.70	297.915	.598	.953
VAR00011	88.03	299.332	.631	.952
VAR00012	87.53	314.918	.510	.953
VAR00013	87.92	303.634	.764	.951
VAR00014	87.96	299.761	.568	.953
VAR00015	87.49	308.480	.625	.952
VAR00016	87.49	308.480	.625	.952
VAR00017	88.03	299.332	.631	.952
VAR00018	87.92	303.634	.764	.951
VAR00019	87.12	316.564	.351	.954
VAR00020	87.49	308.480	.625	.952
VAR00021	88.13	306.553	.530	.953
VAR00022	87.96	301.428	.749	.951
VAR00023	87.96	301.428	.749	.951
VAR00024	87.81	307.875	.435	.954
VAR00025	88.13	306.553	.530	.953
VAR00026	87.70	297.915	.598	.953
VAR00027	88.03	299.332	.631	.952
VAR00028	87.53	314.918	.510	.953
VAR00029	87.99	301.412	.541	.953
VAR00030	87.49	308.480	.625	.952
VAR00031	88.13	306.553	.530	.953
VAR00032	87.96	301.428	.749	.951
VAR00033	87.96	301.428	.749	.951
VAR00034	87.92	303.634	.764	.951

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
90.49	322.831	17.967	34

### Lampiran 3. Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Budaya Organisasi	115	58.11	10.759	29	78
Kepuasan Kerja	115	90.49	17.967	40	119
Organizational Citizenship Behavior	115	63.47	11.460	32	84

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Organizational Citizenship Behavior
N		115	115	115
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	58.11	90.49	63.47
	Std. Deviation	10.759	17.967	11.460
Most Extreme Differences	Absolute	.142	.168	.162
	Positive	.097	.082	.098
	Negative	-.142	-.168	-.162
Test Statistic		.142	.168	.162
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067	.083	.073

### Lampiran 4. Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Organizational Citizenship Behavior * Budaya Organisasi	115	100.0%	0	0.0%	115	100.0%
Organizational Citizenship Behavior * Kepuasan Kerja	115	100.0%	0	0.0%	115	100.0%

### Organizational Citizenship Behavior \* Budaya Organisasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organizational Citizenship Behavior * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	14612.531	19	769.081	202.888	.000
		Linearity	14099.225	1	14099.225	3719.466	.000
		Deviation from Linearity	513.306	18	28.517	7.523	.000
Within Groups			360.113	95	3.791		
Total			14972.643	114			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Organizational Citizenship Behavior * Budaya Organisasi	.970	.942	.988	.976

## Organizational Citizenship Behavior \* Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organizational Citizenship Behavior * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	14868.643	23	646.463	565.655	.000
		Linearity	13959.131	1	13959.131	12214.240	.000
		Deviation from Linearity	909.512	22	41.341	36.174	.000
	Within Groups		104.000	91	1.143		
Total			14972.643	114			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Organizational Citizenship Behavior * Kepuasan Kerja	.966	.932	.997	.993

### Lampiran 5. Uji Regresi

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi <sup>b</sup>		Enter

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 <sup>a</sup>	.947	.946	2.660

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14180.042	2	7090.021	1001.869	.000 <sup>b</sup>
	Residual	792.601	112	7.077		
	Total	14972.643	114			

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.485	1.406		3.190	.002
	Budaya Organisasi	.649	.116	.609	5.587	.000
	Kepuasan Kerja	.235	.070	.369	3.379	.001

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32.71	83.08	63.47	11.153	115
Residual	-5.094	6.172	.000	2.637	115
Std. Predicted Value	-2.758	1.758	.000	1.000	115
Std. Residual	-1.915	2.320	.000	.991	115

## Lampiran 6. Uji Korelasi

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Budaya Organisasi	58.11	10.759	115
Kepuasan Kerja	90.49	17.967	115
Organizational Citizenship Behavior	63.47	11.460	115

Correlations

		Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Organizational Citizenship Behavior
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.980**	.970**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	115	115	115
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.980**	1	.966**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	115	115	115
Organizational Citizenship Behavior	Pearson Correlation	.970**	.966**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	115	115	115