

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA
KARYAWAN DI PT. HUMALA GIAT MANDIRI MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area**

**Diajukan Oleh
Sahrul Gani Pakpahan
168600525**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2022**

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA
KARYAWAN DI PT. HUMALA GIAT MANDIRI MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar

Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area



Diajukan Oleh :

SAHRUL GANI PAKPAHAN

168600525

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2022

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 20/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)20/6/22

LEMBARAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Budaya Organisasi dengan Organizational
Citizenship Behavior pada Karyawan di PT. Humala Giat
Mandiri Medan

Nama : Sahrul Gani Pakpahan

NPM : 168600525

Bagian : Psikologi Industri

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I Pembimbing II

(Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi, Psikolog) (Maqfirah DR, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Ka. Bagian Dekan

(Arif Fachrian S.Psi M.Psi) (Hasanuddin, Ph. D)



07 Februari 2022

HALAMAN PENGESAHAN

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI

FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN

DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH

DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL



PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Sahrul Gani Pakpahan

NPM : 168600525

Tahun Terdaftar : 2016

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ini ilmiah. Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiaris dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiaris dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 17 April 2022


WATRAL
TEMPEL
(RM)
0307161679207403

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

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

Nama : Sahrul Gani Pakpahan

NPM : 168600525

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

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 :

**Hubungan Budaya Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior
pada Karyawan di PT. Humala Giat Mandiri Medan.**

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area
berhak menyimpan, mengalihmediakan/format-kan, mengelola dalam bentuk
pembagian data (*database*), merawai, dan mempublikasikan skripsi saya selama
tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak
Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 12 April 2022


(Sahrul Gani Pakpahan)

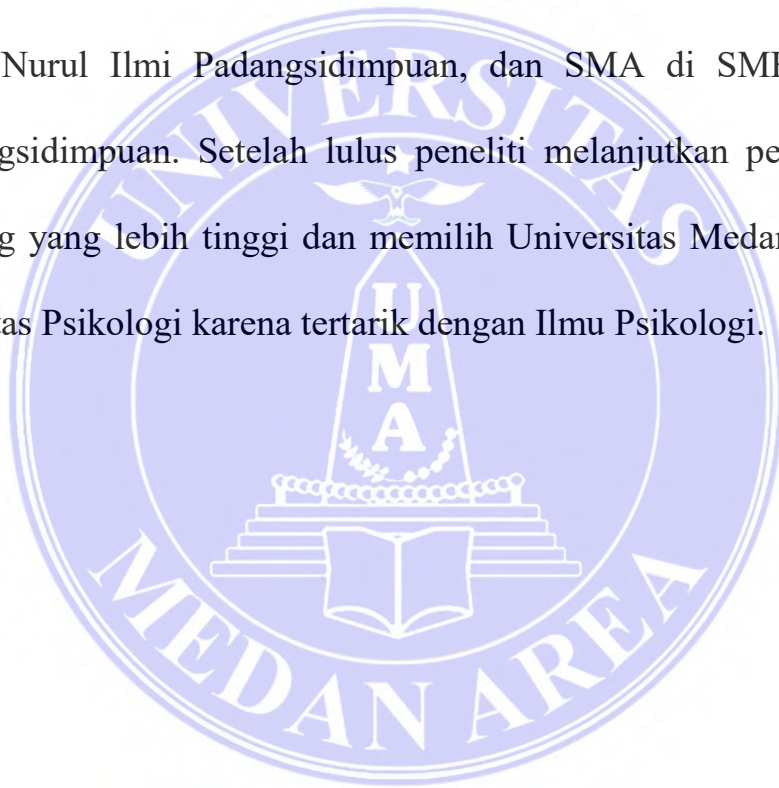
MOTTO

**“JANGAN PERCAYA SIAPAPUN MELEBIHI
KEPERCAYAAN
KEPADA DIRIMU SENDIRI DAN
LAKUKAN SESUATU DENGAN CARAMU SENDIRI”
(SAHRUL GANI PAKPAHAN)**



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Perkenalkan nama saya Sahrul Gani Pakpahan, dilahirkan di Kota Padangsidimpuan pada tanggal 25 februari 1999. Merupakan anak pertama dari 4 bersaudara dari pasangan Dikran Efendi Pakpahan dan Erlina Wati Harahap. Jenjang pendidikan peneliti dimulai dari TK. Alqur-an Ulfah kemudian melanjutkan ke SD Negeri 200108/12, SMP Nurul Ilmi Padangsidimpuan, dan SMA di SMKS Kampus Padangsidimpuan. Setelah lulus peneliti melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan memilih Universitas Medan Area pada Fakultas Psikologi karena tertarik dengan Ilmu Psikologi.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan kehadiran ALLAH SWT yang senantiasa melimpahkan rezeki dan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dan kerja sama yang lebih baik dari berbagai pihak, pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA, selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim, Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi., MM, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Kepada Masyarakat
5. Ibu Dr. Salamiah Sari Dewi selaku Wakil Dekan Bidang Pengembangan SDM dan Administrasi Keuangan
6. Bapak Khairuddin S.Psi M.Psi selaku Wakil Dekan Bidang Inovasi, Kemahasiswaan, dan Alumni
7. Bapak Arif Fachrian S.Psi, M.Psi selaku Kepala Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi
8. Ibu Eryanti Novita M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing I (satu) yang memberi dukungan dan memotivasi dalam penulisan skripsi ini..
9. Ibu Maqhfirah DR, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dosen Pembimbing II (dua) yang juga memberi dukungan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
10. Ibu Istiana M.Pd., M.Psi., Psikolog selaku Dosen Penguji sekaligus sekretaris yang memberikan kritik dan saran dalam penulisan skripsi ini
11. Drs. Mulia Siregar M.Psi selaku ketua sekaligus Ketua dalam siding skripsi yang memberikan kritik yang konstruktif dan arahan dalam penulisan skripsi ini

12. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan penulisan skripsi ini.
13. Seluruh barisan Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang membantu dan memberitahu berita terupdate terkait pemberkasan dan info fakultas.
14. Ayah saya Dikran Efendi Pakpahan dan Ibu saya Erlina Wati Harahap yang menjadi support utama saya dalam melakukan setiap hal untuk menyelesaikan kuliah saya.
15. Adik-adik saya yang membuat saya termotivasi dalam melakukan segala hal terkhusus penulisan skripsi ini
16. Pak Dendi Nasution, Kepala Operasional PT. Humala Giat Mandiri yang telah membantu saya banyak hal dalam penulisan skripsi ini.
17. Sahabat yang dari dulu bersama dan saya harap sampai ke depannya sukses bersama yaitu, Amri Sirgar, Mosa Pane, Ricky Sukma, Rezeki Hamdani Yoga, Rezza Bayu Asmara, Frietz Purba.
18. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2016
19. Seluruh pihak yang ikut berpartisipasi dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu
20. Kepada diri saya sendiri yang telah bertahan menghadapi segala rintangan dalam penulisan skripsi ini

Medan, 12 April 2022

(Sahrul Gani Pakpahan)

DAFTAR ISI

LEMBARAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
MOTTO	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR/KURVA.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
<i>ABSTRACT</i>	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Organizational Citizenship Behavior	7
1. Pengertian Organizational Citizenship Behavior	7

2. Dimensi Organizational Citizenship Behavior.....	7
3. Manfaat Organizational Citizenship Behavior.....	9
4. Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior	12
5. Bentuk Organizational Citizenship Behavior.....	13
B. Budaya Organisasi	14
1. Pengertian Budaya Organisasi	14
2. Fungsi Budaya Organisasi	15
3. Ciri – Ciri Budaya Organisasi	16
4. Tipe Budaya Organisasi	18
5. Dimensi Budaya Organisasi.....	20
C. Hubungan Budaya Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	24
D. Kerangka Konseptual.....	27
E. Hipotesis.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	28
A. Tipe Penelitian	28
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	28
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	29
D. Populasi, Sampel Penelitian, Teknik Pengambilan Sampel.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data.....	30
F. Validitas dan Reliabilitas	32
G. Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Orientasi Kancas Penelitian.....	36
B. Persiapan Penelitian	37
1. Persiapan Administrasi.....	37
2. Persiapan Alat Ukur	38
C. Pelaksanaan Penelitian	40
1. Hasil Uji Coba Skala Budaya Organisasi	40
2. Hasil Uji Coba Skala Organizational Citizenship Behavior	41

D. Analisis data dan Hasil penelitian	43
1. Uji Normalitas	44
2. Uji Linearitas	44
3. Hasil Perhitungan Korelasi r Product Moment	45
4. Hasil Perhitungan Mean	46
E. Pembahasan	49
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	 53
A. Simpulan	53
B. Saran	54
 DAFTAR PUSTAKA	 55



DAFTAR TABEL

Tabel I . Disitribusi Aitem Skala Budaya Organisasi	38
Tabel II . Distribusi Aitem Skala Organizational Citizenship Behavior.....	39
Tabel III . Distribusi Penyebaran Butir – Butir Pernyataan Skala Budaya Organisasi Sesudah Uji Coba.....	40
Tabel IV . Distribusi Penyebaran Butir – Butir Pernyataaan Skala Organizational Citizenship Behavior Sesudah Uji Coba	41
Tabel V . Perhitungan Reliabelitas.....	43
Tabel VI Perhitungan Hasil Uji Normalitas Sebaran.....	44
Tabel VII . Perhitungan Hasil Uji Linearitas	44
Tabel VIII . Perhitungan Hasil Korelasi Product Momen Koefisien Determinan	45
Tabel IX. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Empirik.....	47

DAFTAR GAMBAR/ KURVA

Kurva Budaya Organisasi	48
Kurva Organizational Citizenship Behavior	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A : Alat Ukur Penelitian	58
Lampiran B : Validitas dan Reliabilitas	66
Lampiran C : Uji Normalitas	76
Lampiran D : Uji Linearitas	77
Lampiran E : Uji Hipotesis	80
Lampiran F : Surat Penelitian	81



HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN DI PT. HUMALA GIAT MANDIRI MEDAN

Sahrul Gani Pakpahan

16.860.0525

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (ocb) pada karyawan di PT. Humala Giat Mandiri Medan. *Organizational citizenship behavior* adalah suatu perilaku individu yang bebas dan merupakan perilaku bijaksana yang membuat organisasi menjadi efektif dan bukan merupakan pekerjaan resmi pegawai serta tidak berkaitan secara langsung dan eksplisit dengan sistem *reward*. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total *sampling*, sehingga sampel dalam penelitian berjumlah 43 orang. Mean hipotetik dan empirik setiap variabel tergolong tinggi dengan nilai 97,5 dan 111,21 untuk budaya organisasi dan 82,5 dan 96,86 untuk variabel *organizational citizenship behavior* dan kedua variabel tergolong tinggi. Berdasarkan hasil analisis metode korelasi *r product moment*, diketahui ada hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior*, dimana $r_{xy} = 0,621$ dengan $p(\text{sig}) = 0,001 < 0,010$. Koefisien determinan $r^2 = 0,385$, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi *organizational citizenship behavior* sebesar 38,5%. Selebihnya 61,5% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja, komitmen, kepribadian, moral karyawan, motivasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi; *Organizational Citizenship Behavior*; Karyawan

**THE RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN EMPLOYEE AT PT.
HUMALA GIAT MANDIRI MEDAN**

Sahrul Gani Pakpahan

16.860.0525

Abstract

This study aims to analyze the relationship between organizational culture and organizational citizenship behavior on employees at PT. Humala Giat Mandiri Medan. Organizational citizenship behavior is an individual behavior that is free and a wise behavior that makes the organization effective and its not an official job of employees and not directly and explicitly related to reward system. Organizational Culture is sets of assumption or belief system, values, norms that are used as behavioral guidelines for its member to overcome problems of external adaption and internal integration. This research is quantitive research with type of correlational research. Sampling technique in this study used total sampling, so the sample in this study amounted to 43 people. The hypothetical and empirical mean values of each variables are classified as high with a value of 97,5 and 111,21 for organizational culture and 82,5 and 96,86 for organizational citizenship behavior. Based on the analysis of r product moment correlation method, its known that is a positive and significant relationship between organizational culture and organizational citizenship behavior, where $r_{xy} = 0,621$ with $p \text{ (sig)} = 0,001 < 0,010$. The coefficient determinant $r^2 = 0,385$, which indicates that organizational culture affects organizational citizenship behavior by 38,5 %. The remaining 61,5% are influenced by other factors such job satisfaction, commitment, personality, employee morale, motivation, leadership style, trust in leadership.

Key Words : Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior, Employees.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif memberikan dorongan agar perusahaan lebih responsif dalam mengembangkan dan manajemen fungsi-fungsi perusahaan agar memiliki daya saing. Perusahaan yang ingin mencapai target dan tujuannya tentunya harus mampu memanfaatkan dan mengelola sumber daya yang dimilikinya, salah satu bagian penting dan memiliki pengaruh yang signifikan dalam memajukan produktivitas dan kualitas dari suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia yang dimilikinya, yaitu karyawan. Oleh karena, itu salah satu cara untuk mengembangkan fungsi fungsi perusahaan adalah dengan cara meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut.

Organizational citizenship behavior merupakan suatu perilaku yang berdampak positif kepada perusahaan karena menunjang produktivitas dari suatu perusahaan, karyawan ini digambarkan dengan memiliki perilaku sukarela dalam memberikan bantuan serta menolong pekerjaan rekan kerjanya, melakukan kegiatan dengan ekstra hati-hati dan tidak mengeluh pada pekerjaannya. Robbins (2006) menyatakan, OCB merupakan perilaku diskresioner yang bukan merupakan bagian dari berbagai persyaratan formal seorang pegawai, namun mampu meningkatkan fungsi organisasi. Kumar (2009) menyatakan, *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individu yang memberikan kontribusi pada terciptanya efektivitas organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem *reward* organisasi. Terdapat dua hal dalam mengembangkan

peningkatan pada *organizational citizenship* behavior seperti menurut pandangan Organ (dalam Titisari, 2014) peningkatan *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu, faktor internal yang berasal dari diri karyawan sendiri, antara lain adalah kepuasan kerja, komitmen, dan kepribadian, moral karyawan, motivasi dan sebagainya, dan *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

Diketahui bahwa, hal yang menimbulkan OCB ialah budaya organisasi, adapun Greenberg dan Robert (dalam Wibowo, 2016) menyatakan budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Hunger dan Wheelen (dalam Sule & Priansa, 2018) menyatakan, bahwa budaya organisasi merupakan himpunan dari kepercayaan, harapan serta nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan diwariskan ke generasi berikutnya. Sehingga diketahui bahwa budaya organisasi ini adalah sekumpulan hal yang menyatukan perbedaan kepercayaan, harapan, serta nilai-nilai yang ada pada setiap anggota organisasi, dan membentuk suatu identitas bersama.

PT. Humala Giat Mandiri adalah satu perusahaan yang berstatus swasta dan bergerak di bidang jasa *trucking* dan *logistics* yang tersebar di beberapa wilayah untuk memenuhi kebutuhan wilayah tersebut. Semakin berkembangnya teknologi mempengaruhi permintaan akan jasa *trucking* dan *logistics* karena mempermudah konsumen untuk melakukan transaksi jarak jauh (*online*) sehingga berdampak pada meningkatnya permintaan akan jasa ini, meningkatnya permintaan akan jasa

trucking dan *logistics* ini menyebabkan penyedia jasa *trucking* dan *logistics* ini bersaing untuk mendapatkan konsumennya.

Untuk memperoleh konsumen, perusahaan tentunya memaksimalkan kinerja untuk memberikan hasil yang terbaik, sehingga perusahaan membuat suatu budaya organisasi yang diharapkan dipegang oleh anggota organisasinya. Nilai budaya organisasi yang diterapkan di PT. Humala Giat Mandiri meliputi handal, terpercaya, dan mengutamakan kepuasan pelanggan. Handal dalam artian setiap karyawan bersikap disiplin, loyal, aktif dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan serta berusaha untuk menjadi terbaik dalam mengikuti perkembangan teknologi, terpercaya dalam artian setiap karyawan bersikap ramah serta menjunjung tinggi kejujuran, mengutamakan kepuasan pelanggan dalam artian setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar operasional perusahaan dengan ekstra hati-hati untuk memperoleh kepuasan pelanggan.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di PT. Humala Giat Mandiri Cabang Medan terlihat sebagian karyawan sudah menampilkan perilaku OCB, seperti, karyawan mengikuti standar operasional perusahaan dalam bekerja, karyawan administrasi, helper juga mau menjadi driver ketika memang dibutuhkan perusahaan, *driver* juga terkadang ikut membantu helper *packing* serta *loading* barang logistik ke truk ketika diperlukan, terlihat juga karyawan juga bisa membagi waktu, pada saat jam kerja mereka, mereka bekerja, karyawan juga terlihat disiplin karena karyawan disini jarang sekali terlambat untuk bekerja dan bahkan ada yang hadir sebelum waktu kerja, dan suasana kerja terlihat harmonis karena hubungan antar atasan dan bawahan yang baik, serta berdasarkan

pandangan saya, keluhan pada karyawan juga minim karena rata-rata karyawan yang bekerja disana merupakan karyawan yang sudah bekerja dalam waktu lama.

Fenomena budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan ini juga sesuai terlihat seperti pada point handal yaitu perusahaan menjunjung tinggi kedisiplinan terlihat dari tingkat keterlambatan yang minim pada karyawan, loyal yang terlihat dari kebanyakan karyawan yang bekerja pada perusahaan ini tergolong sudah bekerja pada waktu yang lama, dan aktif dalam setiap kegiatan yang diadakan perusahaan seperti mengikuti diskusi harian antara atasan dan bawahan, kemudian untuk point terpercaya yaitu karyawan disini bersikap ramah dan menjunjung tinggi kejujuran yang terlihat dari lingkungan kerja di dalam perusahaan yang menyenangkan dan jarang terjadi pergesekan antara karyawan di dalam perusahaan ini, dan untuk point mencapai kepuasan pelanggan yaitu karyawan pada perusahaan ini melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar operasional perusahaan yang telah ditetapkan untuk memperoleh kepuasan pelanggan dan perusahaan terus melakukan perkembangan pada dunia teknologi dalam memasarkan jasanya, seperti membuat web perusahaan agar mempermudah konsumen.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan yang bekerja di PT. Humala Giat Mandiri cabang Medan di dapati gambaran bahwa :

Kutipan wawancara dari beberapa karyawan di PT. Humala Giat Mandiri Medan :

“kami disini termasuk sudah orang-orang lama yang bekerja dengan perusahaan ini, kami juga merasa disini sudah seperti keluarga jadi walaupun ada permasalahan baik pribadi ataupun terkait perusahaan ya kami selesaikan bersama-sama, kami juga saling tolong menolong dalam bekerja, dan ketika bekerja, kami memiliki standar operasional perusahaan yang mengatur pekerjaan kami.”(DN, 20 juli 2020)

“saya bekerja disini sudah dalam waktu yang lumayan lama, kalo yang namanya kerja ya capek lah namanya juga cari uang kan kemudian kami juga udah ada masing masing pekerjaannya disini dan udah tau sama tau nya kerjanya kan, ya kami kerjakan la kerjaan kami masing-masing, walaupun ada yang ga sanggup mereka kerjakan ya kalo bisa aku bantu ya aku bantula”.(KH, 20 juli 2020)

Berdasarkan uraian diatas beserta fenomena yang didapat di lapangan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait “Hubungan Budaya Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada karyawan di PT. Humala Giat Mandiri Cabang Medan.”

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini merupakan OCB yang merupakan suatu perilaku individu yang bebas dan merupakan perilaku bijaksana yang membuat organisasi menjadi efektif dan bukan merupakan pekerjaan resmi pegawai serta tidak berkaitan secara langsung dan eksplisit dengan sistem *reward*. OCB dipengaruhi dari dua faktor yaitu dari segi internal dan eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi terbentuknya OCB adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan yang terdiri dari sikap, nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima oleh anggota organisasi untuk mengatasi masalah adaptasi internal dan eksternal. Budaya organisasi dibentuk agar setiap anggota organisasi memiliki pandangan yang sama dengan perusahaan dalam menanggapi suatu hal yang dianggap penting bagi perusahaan yang nantinya diharapkan akan menjadi pemicu terbentuknya perilaku OCB pada karyawan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana hubungan antara budaya organisasi dengan ocb pada karyawan di PT. Humala Giat Mandiri Medan.

C. Batasan Masalah

Agar Penelitian ini tidak melebar dan menyebabkan topik yang dipersoalkan dalam penelitian ini rancu maka peneliti memberi batasan penelitian ini pada hubungan budaya organisasi dengan ocb pada karyawan PT. Humala Giat Mandiri Medan.

D. Rumusan Masalah

Perumusan masalah pada studi ini adalah untuk melihat bagaimana hubungan antara budaya organisasi dengan ocb pada karyawan di PT. Humala Giat Mandiri Medan?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara budaya organisasi dengan ocb pada karyawan di PT. Humala Giat Mandiri Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pemahaman dan menambah pengetahuan bagi siapapun, mengenai budaya organisasi dengan ocb dan hubungannya, serta menjadi tambahan referensi bagi siapa saja yang membacanya.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan Hasil Penelitian dapat memberikan masukan bagi perusahaan tentang hal-hal apa saja yang dapat menimbulkan terbentuknya ocb dan pemahaman tentang bagaimana hubungan antara budaya organisasi dengan ocb.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Organizational Citizenship Behavior

1. Pengertian Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior adalah suatu perilaku yang bersifat positif pada perusahaan karena memberikan peningkatan kepada kinerja organisasi. Organ (dalam Titisari, 2014) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Pendapat lain oleh Robbins & Mary (2010) menyatakan, bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku bijaksana yang bukan bagian dari pekerjaan resmi pegawai, melainkan dengan adanya perilaku ini dapat membuat organisasi menjadi efektif.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah suatu perilaku individu yang bebas dan merupakan perilaku bijaksana yang membuat organisasi menjadi efektif karena bukan merupakan pekerjaan resmi pegawai serta tidak berkaitan secara langsung dan eksplisit dengan sistem *reward*.

2. Dimensi Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior adalah suatu perilaku individu yang bebas dan merupakan perilaku bijaksana yang membuat organisasi menjadi efektif dan bukan pekerjaan resmi pegawai serta tidak berkaitan secara langsung dan eksplisit dengan sistem *reward*.

Adapun Dimensi dari organizational citizenship behavior dikemukakan oleh beberapa ahli seperti menurut Organ (dalam Titisari, 2014) dimensi organizational citizenship behavior adalah sebagai berikut :

a. Altruism

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

b. Consencientiousness

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

c. Sportsmanship

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan, Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportsmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan

d. Courtesy

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.

e. Civic Virtue

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Pendapat lain oleh Borman, Buck, Hanson, Motowidlo, Stark, Drasgow (dalam Mahayasa & Suartina, 2019) membedakan antara OCB ke dalam tiga dimensi, yaitu *interpersonal facilitation*, *organizational support*, *job dedication*. *interpersonal facilitation* didefinisikan sebagai keinginan untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan, *organizational support* mengacu pada dukungan yang diberikan organisasi ketika anggota organisasi mengalami kesulitan, *job dedication* mengacu pada dedikasi seseorang untuk melakukan tugas-tugas spesifik yang berhubungan dengan pekerjaannya dan yang di luar panggilan tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi organizational citizenship behavior ini meliputi *altruism*, *conscientiousness*, *courtesy*, *civic virtue*, *interpersonal facilitation*, *organizational support*, *job dedication*.

3. Manfaat Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior ini memiliki beberapa manfaat baik untuk perusahaan ataupun organisasi, baik dari segi internal dan maupun eksternal. Menurut Sule & Priansa (2018) organizational citizenship behavior

memiliki banyak manfaat baik manfaat yang terkait dengan pegawai itu sendiri, rekan kerja maupun manfaat bagi organisasi. Sejumlah Manfaat organizational citizenship behavior adalah :

a. Peningkatan Kinerja dan Produktivitas Kerja Pegawai.

Organizational citizenship behavior mampu meningkatkan semangat saling membantu di antara pegawai, pegawai yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan kerja tersebut.

b. Peningkatan Kinerja dan Produktivitas Kerja Manajer

Pegawai yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran dan umpan balik yang berharga dari pegawai sehingga efektivitas unit kerja akan semakin meningkat, yang akan meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja manajer.

c. Efisiensi Sumber Daya yang Dimiliki Organisasi

Jika Pegawai Saling Menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan.

d. Efisiensi Sumber Daya Langka dan Memelihara Fungsi Kelompok

Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril (*morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energy dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.

e. Sarana Efektif Koordinasi Kegiatan Kelompok Kerja

Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi di antara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.

f. Meningkatkan Kemampuan Organisasi untuk Menarik serta Mempertahankan Pegawai Terbaik.

Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki di antara anggota kelompok sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan pegawai yang baik.

g. Peningkatan Stabilitas Kinerja Organisasi

Membantu tugas pegawai yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat sehingga akan meningkatkan stabilitas dari kinerja unit kerja.

h. Peningkatan Kemampuan Organisasi untuk Beradaptasi dengan Perubahan Lingkungan

Pegawai yang mempunyai hubungan dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespons perubahan tersebut sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.

Hasil penelitian mengenai pengaruh OCB terhadap kinerja organisasi menurut Podsakoff, Mackenzie, Paine, Bachrach (dalam Kusumajati, 2014) mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja organisasi dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan

produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa organizational citizenship behavior memiliki manfaat peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai, peningkatan kinerja dan produktivitas kerja manajer, efisiensi sumber daya yang dimiliki organisasi, efisiensi sumber daya langka dan memelihara fungsi kelompok, sarana efektif koordinasai kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik serta mempertahankan pegawai terbaik, peningkatan stabilitas kinerja organisasi, peningkatan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan,

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior ini adalah suatu perilaku yang bersifat positif kepada organisasi karena perilaku ini memberikan peningkatan kinerja organisasi, oleh karena itu ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku organizational citizenship behavior ini baik dari segi internal maupun dari segi eksternal organisasi. Menurut Organ (dalam Titisari, 2014) peningkatan organizational citizenship behavior dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu :

- a. Faktor internal yang berasal dari diri karyawan sendiri, antara lain adalah kepuasan kerja, komitmen, dan kepribadian, moral karyawan, motivasi dan lain sebagainya.
- b. Organizational citizenship behavior dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Newland (dalam Rahmayanti, Febriana, & Dewi, 2014) mengemukakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi organizational citizenship behavior antara lain kepuasan kerja, persepsi karyawan terhadap organisasi, karakteristik karyawan seperti pertentangan individu dengan kultur organisasi, serta hubungan antara atasan dengan bawahan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi organizational citizenship behavior antara lain dari faktor internal dan eksternal, serta kepuasan kerja, persepsi karyawan terhadap organisasi, karakteristik karyawan seperti pertentangan individu dengan kultur organisasi, serta hubungan antara atasan dan bawahan.

5. Bentuk Organizational Citizenship Behavior

Bentuk dari perilaku organizational citizenship behavior ini bisa dilihat dari tindakan-tindakan yang dilakukan anggota organisasi ketika melakukan pekerjaannya. Dyne dan Graham (dalam Sule & Priansa, 2018) menguraikan tiga bentuk dari perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang paling mendasar yang membedakannya dengan perilaku pada lainnya, yaitu :

- a. Obedience : Menggambarkan kemauan pegawai untuk menerima dan mematuhi berbagai peraturan dan prosedur yang terdapat dalam organisasi
- b. Loyalty : Menggambarkan kemauan pegawai untuk menempatkan kepentingan pribadinya di bawah kepentingan organisasi dalam rangka memperoleh keuntungan serta mempertahankan keberlangsungan organisasi.
- c. Participation : Menggambarkan kemauan pegawai untuk secara aktif mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasi.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Robbins (dalam Brahmasari, 2009), *OCB* dalam suatu organisasi dapat dilihat dan dirasakan ketika seseorang atau sekelompok orang dalam periode waktu tertentu melakukan hal – hal seperti berikut : membantu rekan timnya ; secara sukarela melakukan pekerjaan ekstra ; menghindari konflik yang tidak perlu ; menghargai semangat serta aturan dan peraturan organisasi / perusahaan ; dan sesekali menolerir pekerjaan yang dapat menjadi beban ; gangguan dan menyusahkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa bentuk dari *organizational citizenship behavior* meliputi *obedience*, *loyalty*, *participation*, perilaku membantu orang lain tanpa tujuan untuk mementingkan diri sendiri, berperan aktif dalam berbagai aktivitas organisasi, menghindari konflik yang tidak perlu, melaksanakan berbagai tugas melebihi persyaratan peran normalnya, dan mentolerir beban yang ada.

B. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu nilai- nilai, harapan, keyakinan yang diterapkan dari suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai target dan

tujuannya dan membedakannya dari perusahaan atau organisasi lain. Adapun Menurut Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2016) menyatakan budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima oleh anggota organisasi. Pendapat lain menurut Mangkunegara (dalam Kusumawardani, 2010) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan yang terdiri dari sikap, nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima oleh anggota organisasi untuk mengatasi masalah adaptasi internal dan eksternal.

2. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan hal penting untuk memberikan identitas bagi anggota organisasi dan menjadi pembeda dari satu organisasi dengan organisasi lain. Menurut Robbins (dalam Sule & Priansa, 2018) menyatakan, budaya organisasi memiliki fungsi :

- a. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi yang ada di dalamnya
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi

- d. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kemantapan sistem sosial
- e. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membantu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai yang ada di dalam organisasi.

Pendapat lain oleh Moelyono (dalam Titisari, 2014) menyatakan budaya organisasi mempunyai fungsi yaitu *pertama*, budaya organisasi mempunyai peran pembeda. Hal ini berarti budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasi satu dengan organisasi yang lain. *Kedua*, budaya membawa rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, *Ketiga* budaya mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individu dan, *keempat*, yaitu budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki fungsi memberi peran untuk menetapkan tapal batas, dalam artian memberi identitas bagi anggota organisasi yang membedakannya dengan organisasi yang lainnya, mempermudah komitmen terbentuk dalam organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, dan menjadi pembuat makna dan kendali yang membantu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai yang ada di dalam organisasi.

3. Ciri – Ciri Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan hal penting dalam menunjang kinerja dari suatu organisasi, oleh karena itu budaya organisasi memiliki beberapa ciri-

ciri/karakteristik. Menurut Setiyanti (2013) ciri – ciri atau karakteristik budaya organisasi, antara lain :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan atau anggota organisasi didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko
- b. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail, sejauh mana karyawan atau anggota organisasi diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap setiap masalah secara detail
- c. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, sejauh mana manajemen fokus pada hasil yang dicapai, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut
- d. Berorientasi kepada semua kepentingan atau tim, bukan secara individual
- e. Agresif dalam bekerja, berkaitan dengan agresivitas dan kompetitif karyawan atau anggota organisasi dalam bekerja
- f. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja, budaya organisasi yang sudah baik, perlu untuk dipertahankan atau bahkan mungkin ditingkatkan.

Menurut Deal dan Kennedy (dalam Sule & Priansa, 2018) menyatakan, bahwa ciri – ciri budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Seluruh anggota yang ada di dalam organisasi bersikap loyal kepada organisasi, tahu dan jelas apa tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak
- b. Pedoman bertingkah laku bagi orang – orang di dalam organisasi digariskan dengan jelas, dimengerti, dipatuhi, dan dilaksanakan sehingga orang yang bekerja menjadi sangat kohesif

- c. Nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya berhenti pada slogan, tetapi dihayati dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh semua yang bekerja dalam perusahaan, baik yang berpangkat tinggi maupun yang berpangkat rendah
- d. Organisasi memberikan tempat khusus kepada tokoh/ pahlawan organisasi dan secara sistematis menciptakan bermacam tingkat tokoh/ pahlawan baru, misalnya penjual terbaik tahun ini, pemberian saran terbaik, dan sebagainya
- e. Dijumpai banyak ritual, mulai dari yang sangat sederhana sampai dengan ritual yang mewah, pemimpin selalu hadir dalam acara-acara ritual ini.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri budaya organisasi meliputi Inovasi dan pengambilan resiko, memberi perhatian pada setiap masalah secara detail, berorientasi pada hasil yang dicapai, berorientasi pada setiap kepentingan dan tim, agresif dalam bekerja, mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja, seluruh anggota bersikap loyal pada organisasi, pedoman tingkah laku digariskan dengan jelas, Nilai-nilai yang dianut tidak berhenti pada slogan, memberikan tempat khusus pada pahlawan organisasi, serta dijumpai banyak ritual organisasi

4. Tipe Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki beberapa tipe. Kreitner & Kinicky (2014) menyatakan tiga tipe umum budaya organisasi, yaitu :

- a. Budaya Konstruktif

Budaya konstruktif merupakan budaya di mana pegawai didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan bekerja pada tugas dan proyek dengan cara

yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang

b. Budaya Pasif – Defensif

Budaya Pasif – Defensif memiliki karakteristik menolak keyakinan, bahwa pegawai harus berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang tidak menantang keamanan mereka sendiri

c. Budaya Agresif – Defensif

Mendorong pegawai untuk mendekati tugas dengan cara memaksa dengan maksud melindungi status dan keamanan kerja mereka.

Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2016) membagi budaya organisasi menjadi 4 (empat) tipe yang disebutnya sebagai *the academy*, *the club*, *the baseball team*, dan *the fortress*.

a. *The academy*

Berpikir tentang organisasi yang mempekerjakan banyak lulusan perguruan tinggi baru dan memberi mereka pelatihan khusus yang mereka perlukan untuk melakukan berbagai variasi pekerjaan. Suatu organisasi yang memberikan kesempatan kepada orang untuk menguasai banyak pekerjaan berbeda dan bergerak dari tempat yang satu ke tempat pekerjaan berikutnya.

b. *The club*

Menunjukkan bahwa banyak organisasi sangat berkepentingan untuk mendapatkan orang yang sesuai dan loyal. Organisasi dinamakan *a club*, dimana umur dan pengalaman seseorang sangat dihargai, berbagai lembaga pemerintah dan militer termasuk sebagai *the club*.

c. *The baseball team*

Dapat mengidentifikasi bintang yang sangat berbakat dan dibayar tinggi, tetapi ingin pindah ke tim lain apabila mendapat tawaran yang lebih baik. Biasanya mereka bergerak teknologi tinggi dan profesional. Orang dalam organisasi seperti tersebut cenderung menjadi wirausaha yang mengambil risiko dan diberi penghargaan karena keberhasilannya.

d. *The fortress*

membayangkan organisasi yang menghadapi waktu yang berat, seperti perusahaan pengecer besar atau hasil hutan. Bagi mereka yang menyenangi tantangan melihat perubahan haluan perusahaan, dan yang mengabaikan kurangnya keamanan kerja, *fortress* merupakan tempat yang membangkitkan semangat untuk bekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa tipe seperti *the academy*, *the club*, *the baseball team*, *the fortress*, budaya konstruktif, budaya passif – defensive, Budaya Agresif – Defensif

5. Dimensi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki beberapa dimensi beberapa ahli mengutarakan pendapat mengenai budaya organisasi ini seperti menurut Robbins (dalam Hilda & Arsyawina, 2018) yang menjabarkan budaya sebuah organisasi. Masing-masing dari ketujuh dimensi tersebut memiliki kisaran mulai dari rendah hingga tinggi, yang artinya sebagai hal yang sangat tidak lumrah dalam organisasi (rendah) atau hal yang sangat lumrah dalam organisasi (tinggi). Menjabarkan sebuah organisasi dengan menggunakan ketujuh dimensi ini dapat menampilkan gambaran komposit

menyangkut budaya organisasi dalam organisasi tersebut. Adapun tujuh dimensi dimensi tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko adalah seberapa besar organisasi mendorong para karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
- b. Perhatian pada detail adalah seberapa dalam ketelitian, analisis dan perhatian pada detail yang dituntut oleh organisasi dari para karyawannya.
- c. Orientasi hasil adalah seberapa besar organisasi menekankan pada pencapaian sasaran (hasil), ketimbang pada pencapaian sasaran (proses).
- d. Orientasi manusia adalah seberapa jauh organisasi bersedia dalam mempertimbangkan faktor manusia (karyawan) dalam pengambilan keputusan manajemen.
- e. Orientasi tim adalah seberapa besar organisasi menekankan pada kerja kelompok (tim), ketimbang kerja individu, dalam menyelesaikan tugas-tugas.
- f. Agresivitas adalah seberapa besar organisasi mendorong para karyawannya untuk saling bersaing, ketimbang saling bekerja sama.
- g. Stabilitas adalah seberapa besar organisasi menekankan pada pemeliharaan status quo di dalam pengambilan berbagai keputusan tindakan.

Denison (dalam Mulyadi & Sembiring, 2016) melakukan penelitian terhadap 34 perusahaan dan menemukan empat dimensi budaya organisasi yang memengaruhi efektivitas organisasi. Empat dimensi budaya organisasi budaya organisasi menurut Denison tersebut adalah :

- a. Involvement (Keterlibatan)

Sebuah budaya organisasi memiliki karakter “*Highly Wood*” dalam mendorong karyawan untuk terlibat serta menciptakan rasa memiliki dan

bertanggung jawab. Hal ini dilakukan secara informal dan implisit, eksplisit melalui birokratis. Adapun indikator untuk dimensi involvement yaitu :

1. *Empowerment* yaitu individu memiliki kewenangan , insiatif, kemampuan mengelola pekerjaannya. Hal ini menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi.
2. *Team orientation* Bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama di mana setiap karyawan merasa sama- sama bertanggung jawab satu dengan yang lainnya. Organisasi mengutamakan usaha tim untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. *Capability development* yaitu organisasi secara terus-menerus berinvestasi pada pengembangan keterampilan karyawan guna keunggulan daya saing dan menjawab kebutuhan bisnis.

b. Consistency (Konsistensi)

Perusahaan juga akan lebih efektif apabila budaya organisasi lebih konsisten, terkoordinasi dengan baik dan lebih terintegrasi. Konsistensi merupakan sumber utama dari integrasi, koordinasi, dan *control*. Adapun indikator untuk dimensi konsistensi yaitu :

1. *Coordination dan integration* yaitu berbagai fungsi dan unit dalam organisasi mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.
2. *Agreement* yaitu anggota organisasi mampu memperoleh kesepakatan dalam isu – isu kritikal. Dalam hal ini termasuk tingkat kesepakatan dan kemampuan mendamaikan perbedaan.
3. *Core values* yaitu anggota organisasi berbagi suatu set nilai – nilai yang menciptakan perasaan identitas dan ekspektasi yang jelas.

c. Adaptability (Adaptabilitas)

Organisasi memegang norma – norma dan kepercayaan yang mendukung kapasitas perusahaan dalam menerima, menginterpretasi dan menerjemahkan tanda – tanda dari lingkungan ke dalam perubahan perilaku internal. Adapun indikator dimensi adaptability yaitu :

1. *Creating Change* yaitu organisasi mampu menciptakan cara untuk beradaptasi untuk memenuhi perubahan kebutuhan. Dalam hal ini organisasi mampu membaca lingkungan bisnis, bereaksi secara cepat terhadap trend saat ini , dan mengantisipasi perubahan di masa yang akan datang.
2. *Customer Focus* yaitu organisasi memahami dan bereaksi kepada *customer* dan mengantisipasi kebutuhan *customer* di masa depan. Hal ini merefleksikan sejauh mana organisasi digerakkan oleh kepedihan untuk memuaskan *customer*-nya.
3. *Organizational Learning* yaitu organisasi menerima, menterjemahkan, dan menginterpretasikan sinyal – sinyal dari lingkungan menjadi peluang berinovasi, memperoleh pengetahuan, mengembangkan pengetahuan.

d. Mission (Misi)

Perusahaan yang sukses memiliki arah dan sasaran yang jelas dalam mendefinisikan tujuan perusahaan, sebuah rencana strategis yang mengekspresikan visi bagaimana perusahaan di masa mendatang . Adapun indikator dimensi Mission yaitu :

1. *Strategic direction* dan *intent* yaitu arahan strategik yang jelas menentukan tujuan organisasi dan memperjelas bagaimana setiap orang dapat berkontribusi pada organisasi
2. *Goals* dan *Objectives* yaitu tujuan yang berkaitan dengan visi, misi dan strategi dan memberikan arahan yang jelas bagi setiap orang dalam organisasi pada saat bekerja.
3. *Vision* yaitu organisasi memiliki pandangan bersama mengenai masa depan yang diinginkan. Visi mencerminkan nilai – nilai utama organisasi dan menggambarkan pikiran dan perasaan orang – orang dalam organisasi. Visi juga memberikan panduan dan arah bagi organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi budaya organisasi meliputi Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian pada detail, Orientasi hasil, Orientasi manusia, Orientasi tim, Agresivitas, Stabilitas, Involvement, Consistency, Adaptability, Mission.

C. Hubungan Antara *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi

Penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh beberapa peneliti seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Husodo (2018) jika dilihat dari pengolahan data menggunakan *Software* GeSCA, angka estimasi parameter untuk pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* adalah 0,496 dan nilai kritis (CR) sebesar 4,13. Hal tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada tingkat kepercayaan 95% . Hal tersebut ditunjukkan dengan budaya kerja

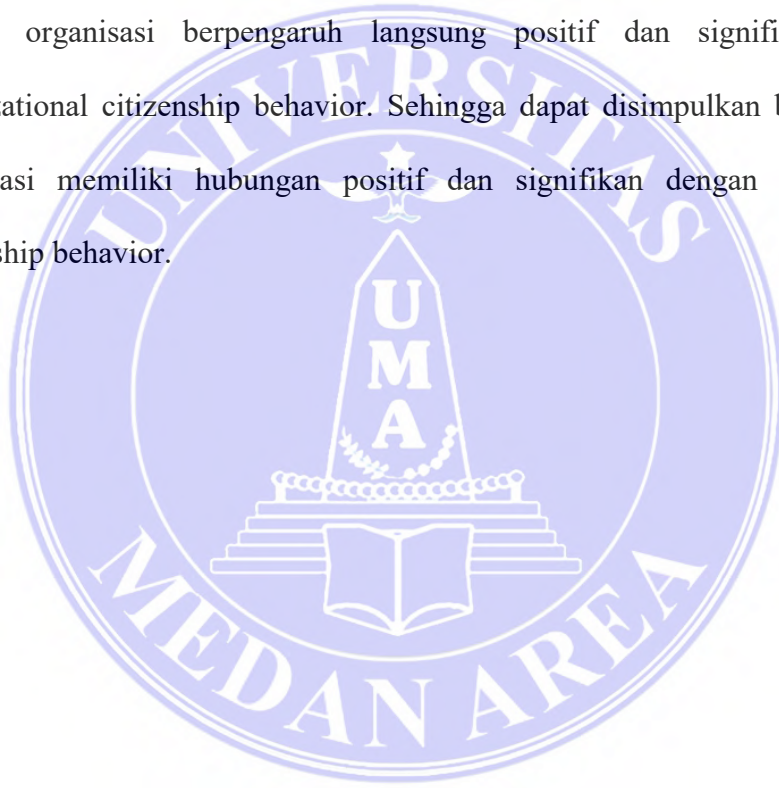
pada PT. Jatim Indo Lestari membuat para teknisi, *helper*, dan staff mau mengorbankan kepentingan sendiri untuk kepentingan tim.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitri Eka Sulistyowati (2014) berdasarkan hasil analisis product momen dari pearson diperoleh nilai koefisien (r) sebesar 0,891 ; $p = 0,000$ ($p < 0,01$) artinya ada hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan organizational citizenship behavior. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang disampaikan oleh peneliti yaitu adanya hubungan positif yang signifikan menjelaskan semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pulak perilaku ocb, sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah pula perilaku OCB.

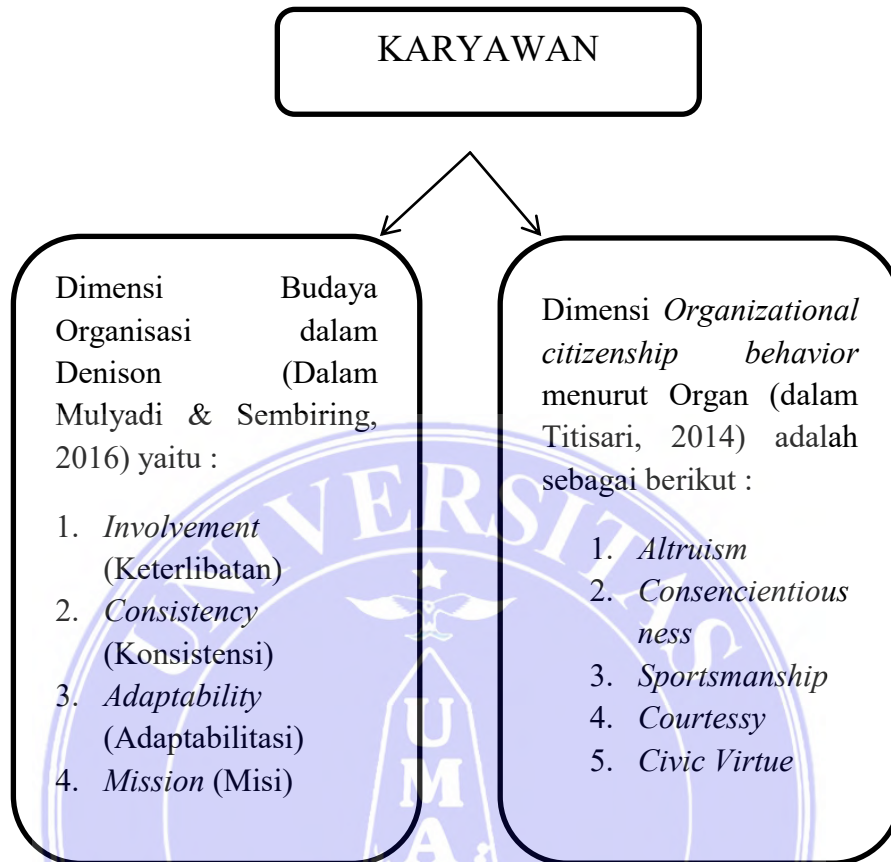
Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Nadeak (2016) terkait pengaruh budaya organisasi dengan organizational citizenship behavior dosen di Universitas Kristen Indonesia mendapatkan hasil bahwa berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Kemudian analisis data dan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi membawa dampak terhadap organizational citizenship behavior karyawan/dosen, maka pihak manajemen kampus Universitas Kristen Indonesia perlu memperhatikan kedua variabel tersebut secara lebih serius. Atmosfer budaya organisasi yang kondusif, akan memicu tumbuhnya motivasi diri setiap dosen untuk berkontribusi positif terhadap organisasi kampus

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Husodo yang dalam pengolahan datanya menggunakan *Software* GeSCA dengan angka estimasi 0,496 dan nilai kritis (CR) sebesar 4,13. Yang menjelaskan bahwa

budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Penelitian yang dilakukan Fitra Eka Sulistyowati menggunakan pengolahan data menggunakan analisis product moment dari pearson mendapati nilai koefisien (r) sebesar 0,891; $p = 0,000$ ($P < 0,001$) yang berarti ada hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan organizational citizenship behavior. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Nadeak mendapati hasil pengujian hipotesis yang telah disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan organizational citizenship behavior.



D. KERANGKA KONSEPTUAL



E. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka peneliti memberikan hipotesis dalam penelitian ini adalah Ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan organizational citizenship behavior pada karyawan di PT. Humala Giat Mandiri Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2019).

Penelitian ini juga dikatakan penelitian korelasional karena meneliti hubungan antar variabel. Menurut Arikunto (2013) penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Dengan teknik korelasi seorang peneliti dapat mengetahui hubungan variasi dalam sebuah variabel dengan variasi yang lain.

B. Identifikasi Variabel

Peneliti mengidentifikasi ada dua variabel yang akan dihubungkan dalam penelitian ini yakni, variabel terikat dan variabel bebas. Adapun variabel yang dimaksudkan adalah sebagai berikut :

1. Variabel terikat (y) : *Organizational Citizenship Behavior*
2. Variabel bebas (x) : Budaya Organisasi

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk menghindari meluasnya pembahasan yang dapat memburamkan penelitian ini maka peneliti merumuskan definisi operasional variabel dalam penelitian berdasarkan teori yang sudah di paparkan diatas. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

1. *Organizational citizenship behavior* adalah suatu perilaku individu yang bebas dan merupakan perilaku bijaksana yang membuat organisasi menjadi efektif dan bukan merupakan pekerjaan resmi pegawai serta tidak berkaitan secara langsung dan eksplisit dengan sistem *reward*.
2. Budaya organisasi adalah sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan yang terdiri dari sikap, nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima oleh anggota organisasi untuk mengatasi masalah adaptasi internal dan eksternal.

D. Populasi, Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Corper, Donald, R; Schindler, Pamela, S; (dalam Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa “*Population is the total collection of element about which, we wish to make some inference... A population element is the subject on which the measurement is being taken. Its is the unit of study*”. Populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, uang merupakan unit yang diteliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Humala Giat Mandiri Medan yang berjumlah 43 orang

2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel atau teknik *sampling* merupakan teknik untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik *sampling* yang digunakan Sugiyono (2019). Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling total*. *Sampling total* adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua.

Alasan peneliti memilih untuk menggunakan *sensus/sampling total* dikarenakan jumlah populasi yang dilakukan pada penelitian ini berada di bawah 100 orang, sehingga seluruh populasi yang ada dijadikan sebagai sampel. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 43 orang karyawan yang bekerja di PT. Humala Giat Mandiri Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan skala budaya organisasi dan skala *organizational citizenship behavior*. Adapun skala variabel bebas (x) disusun berdasarkan dimensi budaya organisasi menurut Denison (dalam Mulyadi dan Sembiring, 2016) dan untuk skala variabel terikat (y) disusun berdasarkan dimensi *organizational citizenship behavior* menurut Organ (dalam Titisari, 2014). Penjelasan terkait skala yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Skala *organizational citizenship behavior*

Skala *organizational citizenship behavior* ini disusun berdasarkan dimensi budaya organisasi menurut Organ (dalam Titisari, 2014) yaitu

- a. *Altruism*
- b. *Conscientiousness*
- c. *Courtesy*
- d. *Sportsmanship*
- e. *Civic Virtue*

2. Budaya organisasi

Skala budaya organisasi dalam penelitian ini disusun berdasarkan dimensi yang dijelaskan oleh Denison (dalam Mulyadi & Sembiring, 2016) melakukan yang menemukan empat dimensi budaya organisasi yang memengaruhi efektivitas organisasi. Empat dimensi budaya organisasi menurut Denison tersebut adalah:

- a. *Involvement*
- b. *Consistency*
- c. *Adaptability*
- d. *Mission*

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sugiyono (2019). Skala Likert ini memiliki empat pilihan jawaban dalam menganalisis, yaitu sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Tidak Setuju (TS)
4. Sangat Tidak Setuju (STS)

Pernyataan dalam skala likert disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavorable* yang perolehan skornya untuk masing masing pernyataan adalah. Untuk jawaban *favourable* skornya pada point untuk sangat setuju adalah empat, untuk setuju adalah tiga, untuk tidak setuju adalah dua, dan untuk sangat tidak

setuju adalah satu. Sedangkan untuk *unfavorable* merupakan kebalikan dari *favorable* yaitu point untuk sangat tidak setuju adalah empat, untuk tidak setuju adalah tiga, untuk setuju adalah dua, dan untuk sangat setuju adalah satu.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti Sugiyono (2019). Hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Adapun teknik yang digunakan untuk mengukur validitas dari penelitian ini adalah analisis product moment dari *pearson*. Adapun rumus untuk analisis product moment ini adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)(\sum x) n\sum y^2 - (\sum y^2)}}$$

Keterangan :

- r = Besar koefisien korelasi Pearson
- n = Jumlah data
- X = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item
- Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item
- $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

Masrun (dalam Sugiyono, 2019) menyatakan “item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Maka apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan signifikan (dinyatakan valid), sebaliknya apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan tidak signifikan (dinyatakan tidak valid).

2. Reliabilitas

Dalam hal reliabilitas, Susan Stainback (dalam Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa “*Reliability is often defined as the consistency and stability of data or findings. From a positivistic, perspective, reliability typically is considered to be synonymous with the consistency of data produced by observations made by different researchers (e.g. interater reliability), by the same researcher at different times (e.g. test retest), or by splitting a data set in two parts (split-half)*”. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

Reliabilitas instrumen pada penelitian ini di analisis menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan bantuan aplikasi SPSS. Apabila nilai $r_{Cronbach\ Alpha} > r_{tabel}$ maka pernyataan atau instrumen alat ukur dinyatakan reliabel, sebaliknya apabila nilai $r_{Cronbach\ Alpha} < r_{tabel}$ maka pernyataan atau

instrumen alat ukur dinyatakan tidak reliabel. Rumus yang digunakan pada instrumen penelitian ini adalah :

$$R_{11} = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

R_{11} = koefisien reliabilitas

n = banyaknya butir soal

S_i^2 = varians skor soal ke-i

S_t^2 = varians skor total

Suatu instrumen penelitian dapat dikategorikan berdasarkan hasil nilai rentang *cronbach alpha* sebagai berikut :

- Nilai *cronbach alpha* < 0,50 dikatakan reliabilitas rendah
- Nilai *cronbach alpha* > 0,50 dan < 0,70 dikatakan reliabilitas moderat
- Nilai *cronbach alpha* > 0,70 maka reliabilitas mencukupi
- Nilai *cronbach alpha* > 0,80 maka reliabilitas kuat
- Nilai *cronbach alpha* > 0,90 maka reliabilitas sempurna

G. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi product moment, karena penelitian ini meneliti hubungan antara satu variabel bebas yaitu budaya organisasi dan satu variabel terikat yaitu Organizational citizenship behavior. Sebelum dilakukannya analisis data dengan teknik product moment, terlebih dahulu dilakukan beberapa pengujian pada variabel – variabel penelitian yang meliputi :

Uji Normalitas, yakni pengujian bahwa sampel yang dihadapi adalah berasal dari populasi yang terdistribusi normal dengan menggunakan program SPSS dengan menggunakan teknik *kolmogorov smirnov fit-test* dengan kriteria apabila $p(\text{sig}) > 0,05$ maka data yang terdistribusi dikatakan normal.

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung atau terikat serta untuk mengetahui signifikansi penyimpangan dari linearitas hubungan tersebut dengan menggunakan program SPSS. Uji linearitas dapat ditentukan menggunakan dua cara yaitu :

- a. Menggunakan nilai signifikansi $p(\text{sig})$. Suatu variabel dikatakan memiliki hubungan yang linear apabila nilai $p(\text{sig}) > 0,05$
- b. Menggunakan nilai F hitung dan F tabel. Suatu variabel dikatakan memiliki hubungan yang linear apabila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$

Kemudian setelah dilakukan pengujian tersebut, data akan dianalisis menggunakan teknik korelasi product moment untuk menganalisis hubungan antara variabel. Adapun rumus untuk korelasi product moment dari karl pearson adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)(\sum x) \cdot n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan

- r = Besar koefisien korelasi Pearson
 n = Jumlah data
 X = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item
 Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item
 $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
 $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
 $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berlandaskan pada hasil dari analisis yang diperoleh, ditemukan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Disimpulkan bahwasanya terdapat adanya hubungan positif serta signifikan diantara budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior*, dengan nilai $r_{xy}=0,621$ serta signifikansi nilai pada $p = 0,001 < 0,010$, sehingga hipotesis yang diajukan yaitu “Ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. Humala Giat Mandiri Medan” dinyatakan diterima.
2. Hasil perhitungan koefisien determinan antar variabel berjumlah (r^2) = 0,385 yang berarti budaya organisasi berkontribusi pada terbentuknya perilaku *organizational citizenship behavior* sebesar 38,5%
3. Variabel budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* digolongkan tinggi berdasarkan nilai mean dan selisihnya dengan bilangan SD masing-masing variabel. Nilai mean empirik yaitu 96,86 dan mean hipotetik dengan nilai 82,5 memiliki selisih melebihi bilangan SD yaitu 10,379 menjadikan variabel *organizational citizenship behavior* tergolong tinggi, dan nilai empirik sebesar 111,21 dan nilai hipotetik sebesar 97,5 yang memiliki selisih melebihi bilangan SD yaitu 10,308 menjadikan variabel budaya organisasi tergolong tinggi.

B. Saran

1. Saran untuk subjek penelitian

Peneliti berharap subjek pada penelitian selalu menanamkan hal yang positif dalam bekerja dan mengikuti aturan dan instruksi dari perusahaan serta menjaga suasana lingkungan kerja yang produktif dan harmonis serta memiliki kesamaan pandangan, pemikiran, serta keterikatan pada saat menanggapi suatu hal untuk membantu perusahaan berkembang dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

2. Saran untuk Perusahaan

Meskipun hasil uji analisis antar variabel yang diteliti yaitu budaya organisasi serta *organizational citizenship behavior* pada perusahaan tergolong tinggi, namun diharapkan agar lebih memerhatikan hal lain yang kemungkinan dapat menimbulkan serta meningkatkan *organizational citizenship behavior* seperti gaya kepemimpinan, kepercayaan, motivasi, kepribadian, kepuasan kerja, moral karyawan untuk memaksimalkan terbentuknya perilaku tersebut di kalangan karyawan, mengingat pentingnya perilaku *organizational citizenship behavior* dalam menunjang kinerja perusahaan.

3. Saran untuk peneliti berikutnya

Peneliti berharap pada penelitian yang akan dilaksanakan di kemudian hari dapat meneliti lebih dalam terkait *organizational citizenship behavior* dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior*, memerhatikan instrumen yang akan digunakan, serta memerhatikan populasi dan sampel yang homogen.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Brahmasari, I. A. (2009). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Isu Gender. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 5(2).
- Borman, W.C., Buck, D.E., Hanson, M.A., Motowidlo, S.J., Stark, S., Drasgow, F., 2001. An examination of the comparative reliability, validity, and accuracy of performance ratings made using computerized adaptive rating scales. *Journal of Applied Psychology* 86, 965-973.
- Dyne, V. L, and Graham, J.W. (2005), *Organizational Citizenship Behavior : Construct Redefinition Measurement and Validation*. Academy Management Journal.
- Deal, T. and Kennedy, A.A., (1982). *Corporate Cultures*. Massachusetts,. Andison Wesley Publishing, Co.
- Denison, D. (1997). Corporate Culture and Organizational Effectiveness. Michigan : Denison Consulting
- Greenberg, J. and Robert A. B. *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice-Hall, 2003.
- Hasibuan, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2000). *Manajemen sumber Daya Manusia* . Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hendrajana, R., Sintaasih, D.K., Saroyeni, P. (2017) Analisis Hubungan Status Kpegawaian, Komitmen Organisasional dan Kinerjha Karyawan. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 6, 357-384
- Hilda, & Arsyawina. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di RSUD AW Sjahrinie. *Jurnal Husada Mahakam*, 326-335.
- Hunger, J. David dan Wheelen, Thomas L. (2012). *Manajemen Strategis*. Yogyakarta : Salemba Empat
- Husodo, Y. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Jatim Indo Lestari i. *Agora*, 6(1).

- Kreitner, R., & Kinicky, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Kumar, V. C. (2009). *Buku Ajar Patologi Anatomi*. Jakarta: EGC.
- Kusumajati, D. A. (2014). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN PADA PERUSAHAAN. *Humaniora*, 5, 62-70.
- Kusumawardani, L. (2010). Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*.
- Mahayasa, I. A., & Suartina, I. (2019). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Peningkatan Pencapaian Tujuan Organisasi : Sebuah Kajian Literatur. *Juima*, 9.
- Markoozy, Xin 2001, The Virtues of Omission in OCB Version 1.14 <http://www.goldmark.org/livia>.
- Maimun. (2003). *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Pradnya Paramitha.
- Mangkunegara A. A. Anwar Prabu, Dr. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Moeljono Djokosantoso, 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Elex Media.
- Mulyadi, Y., & Sembiring, J., (2016). Pengaruh Faktor - Faktor Budaya Organisasi Menurut Denison Terhadap Learning Organization di PT. Akses Nusa Karya Infratek Bandung. *eProceeding of Management*, 3(3), 3056
- Nadeak, B. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dosen Di Universitas Kristen Indonesia (UKI). 5(1)
- Newland, S., J. (2012). Organizational Citizenship Behavior- Individual or Organizational Citizenship Behavior-Organization: Does the Underlying Motive Matter?. Diakses tanggal 8 September 2013, dari <http://digitalcommons.wku.edu/theses/1159>
- Organ, Dennis W., et al. 2006 *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publication, Inc
- Organ, D.W.1997. *Organizational Citizenship Behavior: Its's Construct Clean-Up Time*. *Human Performance* 10 85-97

- Organ, D.W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA : Lexington Books
- Podsakoff, P. M., and Mackenzie, S. B. (1994). Organizational citizenship behavior and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31(3), 351-363.
- Rahmayanti, F., Febriana, S. K., & Dewi, R. S. (2014). Faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ecopsy*, 1.
- Robbins, S.P. 2005, *Organizational Behavior*. 11th edition. New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S., & Coulter Mary. (2010). *Manajemen. Edisi Terjemahan*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Robbins S, Coulter M. 2010. *Manajemen. Edisi kesepuluh, Jilid I*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Setiyanti S.W. (2013). Budaya Organisasi. *Jurnal STIE Semarang*, 5.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *KEPEMIMPINAN DAN PERILAKU ORGANISASI (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Bandung: Refika Aditama.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Usman, R. B. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Spiritualitas Terhadap *Purposefull Work*. Skripsi.Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta
- Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN A

Lampiran Alat Ukur Penelitian

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama / Inisial :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur.

Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

SS : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar jawaban yang tersedia. Contohnya ada dibawah ini :

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya ramah kepada semua orang				

Tanda ceklis (√) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

N O	PERNYATAAN	JAWABAN PILIHAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya yakin dapat memberikan pengaruh positif pada perusahaan				
2	Pengambilan keputusan pada perusahaan sepihak				
3	Karyawan diberikan hak untuk menyampaikan pendapat dalam pengambilan keputusan				
4	Saya tidak memberikan pengaruh positif bagi perusahaan				
5	Perusahaan mendorong karyawan untuk meningkatkan kerja sama tim				
6	Tingkat kerja sama karyawan pada perusahaan ini rendah				
7	Saya beranggapan kerja sama merupakan pondasi penting dalam perusahaan				
8	Perusahaan mendorong karyawan bekerja perseorangan				
9	Perusahaan terus berusaha untuk mengembangkan kemampuan karyawan				
10	Perusahaan mengabaikan perkembangan kemampuan pada karyawan				
11	Perusahaan memberikan fasilitas untuk menunjang kinerja				
12	Fasilitas perusahaan kurang memadai dalam menunjang kinerja				
13	Karyawan dari berbagai bagian saling berkoordinasi ketika bekerja				

14	Sering terjadi kesalah pahaman antar bagian perusahaan				
15	Pimpinan memberikan pandangan yang ambisius dalam menjalankan bisnis				
16	Pimpinan mencontohkan hal buruk pada karyawan				
17	Karyawan dapat mencari solusi dalam memecahkan masalah				
18	Karyawan sulit untuk mencari solusi dalam memecahkan masalah				
19	Terdapat kode etik yang mengatur dan membimbing karyawan dalam menanggapi benar dan salah				
20	Karyawan yang memiliki perbedaan pandangan saling memusuhi				
21	Karyawan dari berbagai bagian saling berbagi pengetahuan dan pengalaman bekerja				
22	Karyawan enggan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman				
23	Karyawan memiliki keterikatan satu sama lain dalam bekerja				
24	Tidak ada nilai-nilai yang terkandung dalam perusahaan				
25	Perusahaan selalu mengadopsi dan menciptakan cara baru dalam menjalankan bisnis				
26	Cara perusahaan dalam menjalankan bisnis tidak dikembangkan				
27	Perusahaan menyesuaikan sistemnya dengan perubahan yang terjadi di dunia industri logistic				
28	Perusahaan memiliki sistem yang kaku				

29	Perusahaan selalu mengedepankan kepuasan pelanggan				
30	Perusahaan mengabaikan rekomendasi yang diberikan konsumen				
31	Perusahaan membangun hubungan baik untuk				
32	Perusahaan membatasi hubungan dengan konsumen sebatas rekan bisnis				
33	Perusahaan melakukan evaluasi berdasarkan kritik dan saran yang diberikan				
34	Perusahaan menolak kritik dan saran yang diberikan				
35	Saya beranggapan bahwa kegagalan adalah hal yang memotivasi untuk lebih baik kedepannya				
36	Saya beranggapan bahwa kegagalan adalah akhir dari segalanya				
37	Karyawan mengetahui apa yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan				
38	Tujuan perusahaan dan karyawan berbeda				
39	Karyawan memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan				
40	Karyawan tidak mengetahui cara untuk mencapai tujuan perusahaan				
41	Perusahaan memiliki tujuan yang selaras dengan visi misinya				
42	Tujuan perusahaan belum terarah				
43	Visi dan misi karyawan memotivasi karyawan lebih giat dalam bekerja				
44	Perusahaan gagal mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan				
45	Perusahaan memiliki tujuan jangka panjang				
46	Perusahaan tidak memiliki tujuan jangka				

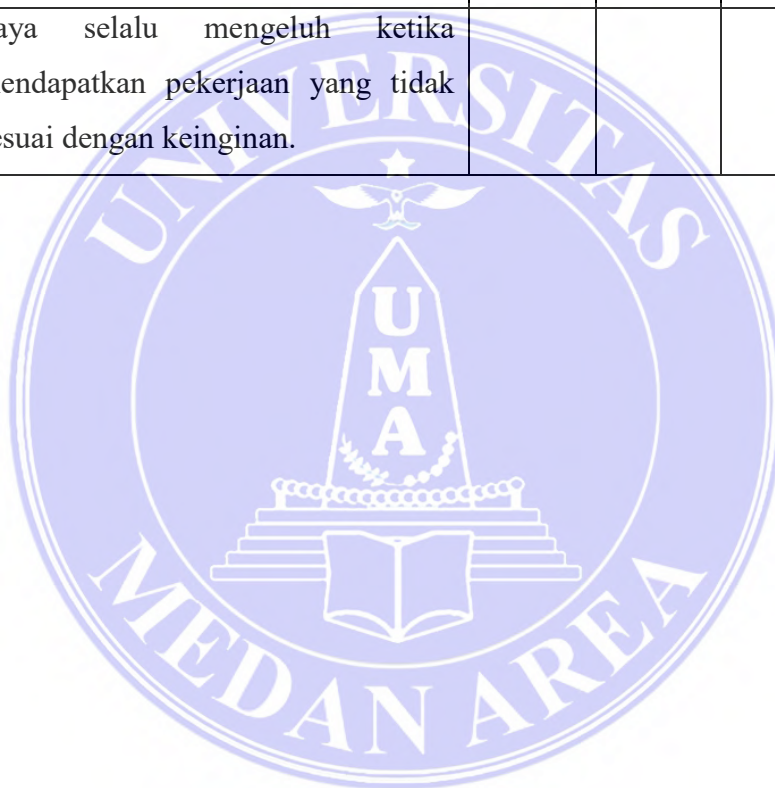
	panjang				
47	Perusahaan optimis dapat memenuhi kebutuhan jasa transportasi logistik di masa depan				
48	Perusahaan pesimis dapat memenuhi kebutuhan akan jasa transportasi logistik				

N O	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya membantu karyawan yang memiliki beban kerja berlebih				
2	Saya hanya memberikan bantuan pada karyawan yang pernah membantu saya				
3	Karyawan saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit				
4	Saya beranggapan membantu karyawan lain akan menambah beban bagi saya				
5	Saya membantu rekan kerja menyelesaikan masalah pribadinya				
6	Saya tidak peduli dengan masalah pribadi karyawan lain				
7	Saya membantu karyawan lain tanpa dimintai bantuan				
8	Saya menjauhi karyawan yang sering meminta bantuan				
9	Saya menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi pada perusahaan				

10	Saya menolak untuk mengikuti perubahan yang terjadi di perusahaan				
11	Saya memiliki tanggung jawab untuk memberikan perubahan untuk mengembangkan perusahaan				
12	Saya enggan untuk mengikuti kegiatan pelatihan atau pengembangan kemampuan dari perusahaan				
13	Saya berusaha untuk menjaga citra baik organisasi di luar				
14	Saya mengumbar keburukan perusahaan pada orang lain				
15	Saya aktif mengikuti kegiatan yang diselenggarakan perusahaan				
16	Mengikuti kegiatan perusahaan adalah hal yang membosankan bagi saya				
17	Saya memulai pekerjaan tanpa disuruh oleh atasan				
18	Saya mulai bekerja apabila diperintahkan atasan				
19	Saya mematuhi peraturan yang ada di perusahaan meskipun tidak diawasi				
20	Saya lebih suka bekerja dengan cara saya sendiri meskipun melanggar aturan perusahaan				
21	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih awal				
22	Saya bermain game dan bersantai di sela-sela pekerjaan				
23	Saya sering menggunakan waktu				

	istirahat untuk menyelesaikan pekerjaan				
24	Saya lebih giat dalam bekerja apabila diberikan imbalan lebih				
25	Saya bersikap ramah kepada semua orang				
26	Saya akan bersikap ramah kepada karyawan lain apabila membutuhkan bantuan				
27	Saya terbuka untuk bersilaturahmi dengan semua orang				
28	Saya senang menceritakan keburukan karyawan lain				
29	Saya berusaha menyelesaikan permasalahan yang terjadi dengan kepala dingin				
30	Saya membesar-besarkan permasalahan yang sepele				
31	Saya sebisa mungkin menghindari timbulnya permasalahan dengan orang lain				
32	Saya memusuhi karyawan yang memiliki perbedaan pandangan dengan saya				
33	Saya selalu optimis dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan				
34	Saya selalu pesimis dan tidak yakin dapat menyelesaikan pekerjaan				
35	Saya mengambil sisi positif dan hikmah dari keadaan yang tidak mendukung saat bekerja				

36	Saya merasa pekerjaan ini tidak cocok dengan saya				
37	Saya bekerja semaksimal mungkin walau keadaan tidak mendukung				
38	Saya selalu mencari – cari kekurangan untuk dikeluhkan kepada perusahaan				
39	Saya cenderung mencari solusi dibandingkan mengeluhkan keadaan				
40	Saya selalu mengeluh ketika mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan.				



LAMPIRAN B

Validitas dan Reliabilitas

Reliability

Scale: Skala Budaya Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	43	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,789	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BO1	3,37	,489	43
BO2	3,07	,704	43
BO3	3,21	,466	43
BO4	3,05	,722	43
BO5	3,40	,623	43

BO6	3,07	,669	43
BO7	3,16	,721	43
BO8	3,05	,486	43
BO9	3,19	,664	43
BO10	3,28	,591	43
BO11	3,09	,610	43
BO12	3,19	,588	43
BO13	3,23	,649	43
BO14	3,21	,600	43
BO15	3,09	,570	43
BO16	3,30	,708	43
BO17	3,14	,560	43
BO18	3,16	,574	43
BO19	3,07	,552	43
BO20	3,35	,613	43
BO21	3,26	,539	43
BO22	3,16	,531	43
BO23	3,02	,707	43
BO24	3,16	,615	43
BO25	3,12	,544	43
BO26	3,19	,394	43
BO27	3,16	,374	43
BO28	3,44	,502	43
BO29	3,19	,764	43
BO30	3,28	,549	43

BO31	3,14	,413	43
BO32	3,28	,734	43
BO33	3,23	,571	43
BO34	3,49	,506	43
BO35	3,23	,527	43
BO36	3,19	,500	43
BO37	3,07	,669	43
BO38	3,07	,704	43
BO39	3,23	,649	43
BO40	3,07	,552	43
BO41	3,07	,737	43
BO42	3,12	,586	43
BO43	3,14	,675	43
BO44	3,33	,715	43
BO45	3,37	,536	43
BO46	3,14	,560	43
BO47	3,33	,566	43
BO48	3,07	,669	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BO1	149,84	50,806	,339	,777
BO2	150,14	53,409	,048	,799
BO3	150,00	53,238	,007	,792
BO4	150,16	51,425	,341	,787
BO5	149,81	49,917	,353	,774
BO6	150,14	50,504	,358	,779
BO7	150,05	49,903	,393	,776
BO8	150,16	52,520	,393	,788
NO9	150,02	52,880	,309	,794
BO10	149,93	50,781	,371	,779
BO11	150,12	52,819	,324	,793
BO12	150,02	54,642	-,182	,703
BO13	149,98	51,452	,165	,785
BO14	150,00	52,238	,393	,789
BO15	150,12	49,867	,400	,772
BO16	149,91	51,277	,361	,785
BO17	150,07	52,162	,315	,787
BO18	150,05	51,283	,318	,782
BO19	150,14	54,266	-,143	,700
BO20	149,86	49,694	,386	,772
BO21	149,95	51,569	,300	,783
BO22	150,05	52,188	,322	,787

BO23	150,19	49,822	,309	,775
BO24	150,05	52,236	,389	,789
BO25	150,09	51,515	,305	,783
BO26	150,02	51,976	,325	,783
BO27	150,05	51,141	,398	,777
BO28	149,77	51,992	,360	,785
BO29	150,02	48,261	,430	,766
BO30	149,93	53,114	-,001	,793
BO31	150,07	51,685	,361	,781
BO32	149,93	51,352	,344	,787
BO33	149,98	52,499	,370	,790
BO34	149,72	49,444	,521	,768
BO35	149,98	52,166	,327	,787
BO36	150,02	51,880	,377	,784
BO37	150,14	53,599	-,065	,799
BO38	150,14	53,171	-,025	,797
BO39	149,98	51,214	,391	,783
BO40	150,14	51,123	,351	,780
BO41	150,14	50,123	,363	,778
BO42	150,09	49,801	,395	,772
BO43	150,07	50,305	,376	,778
BO44	149,88	48,819	,408	,769
BO45	149,84	53,140	,002	,793
BO46	150,07	50,209	,364	,774
BO47	149,88	49,772	,415	,771

BO48	150,14	54,932	,199	,707
------	--------	--------	------	------

mean hipotetik : $(39 \times 1) + (39 \times 4) : 2 = 97,5$

Reliability

Scale: Skala Organizatoinal Citizenship Behavior

Case Processing Summary

	N	%
Valid	43	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	43	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

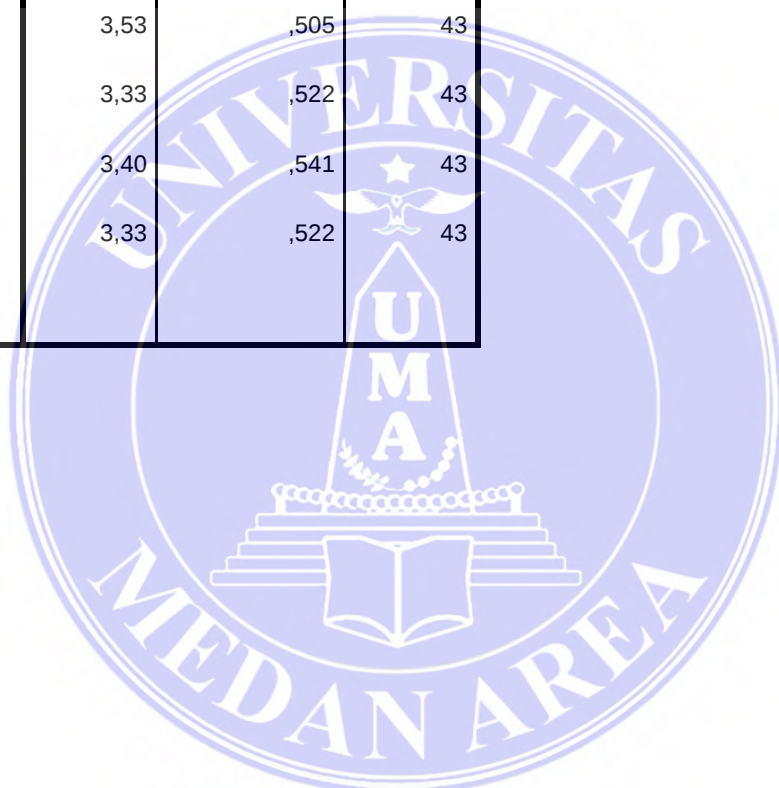
Cronbach's Alpha	N of Items
,792	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
OCB1	3,44	,502	43
OCB2	3,19	,732	43
OCB3	3,58	,499	43
OCB4	3,21	,600	43

OCB5	2,91	,718	43
OCB6	3,42	,499	43
OCB7	3,16	,652	43
OCB8	3,33	,522	43
OCB9	3,49	,506	43
OCB10	3,30	,465	43
OCB11	3,40	,495	43
OCB12	3,42	,499	43
OCB13	3,21	,466	43
OCB14	3,19	,546	43
OCB15	3,37	,489	43
OCB16	3,35	,482	43
OCB17	3,19	,664	43
OCB18	3,28	,504	43
OCB19	3,35	,482	43
OCB20	3,30	,513	43
OCB21	3,47	,505	43
OCB22	3,12	,662	43
OCB23	2,93	,737	43
OCB24	3,30	,638	43
OCB25	3,19	,699	43
OCB26	3,19	,627	43
OCB27	3,49	,506	43
OCB28	3,37	,489	43
OCB29	3,40	,495	43

OCB30	3,47	,505	43
OCB31	3,44	,502	43
OCB32	3,37	,489	43
OCB33	3,42	,545	43
OCB34	3,42	,499	43
OCB35	3,40	,495	43
OCB36	3,26	,581	43
OCB37	3,53	,505	43
OCB38	3,33	,522	43
OCB39	3,40	,541	43
OCB40	3,33	,522	43



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB1	129,42	28,249	,081	,791
OCB2	129,67	26,320	,376	,770
OCB3	129,28	28,254	,381	,791
OCB4	129,65	27,994	,391	,791
OCB5	129,95	26,807	,317	,778
OCB6	129,44	29,062	,070	,703
OCB7	129,70	27,502	,347	,786
OCB8	129,53	27,017	,303	,772
OCB9	129,37	26,668	,385	,765
OCB10	129,56	28,110	,323	,788
OCB11	129,47	27,636	,302	,781
OCB12	129,44	27,586	,309	,780
OCB13	129,65	27,661	,315	,781
OCB14	129,67	27,177	,356	,776
OCB15	129,49	27,256	,381	,775
OCB16	129,51	27,970	,343	,786
OCB17	129,67	27,558	,334	,787
OCB18	129,58	28,202	,389	,790
OCB19	129,51	29,637	,378	,711
OCB20	129,56	27,491	,319	,779
OCB21	129,40	28,911	,043	,701
OCB22	129,74	28,862	,052	,707

OCB23	129,93	25,876	,335	,763
OCB24	129,56	28,491	,005	,700
OCB25	129,67	28,082	,349	,797
OCB26	129,67	25,939	,407	,758
OCB27	129,37	27,811	,362	,784
OCB28	129,49	26,780	,378	,767
OCB29	129,47	27,398	,349	,777
OCB30	129,40	27,530	,317	,780
OCB31	129,42	28,487	,336	,795
OCB32	129,49	27,732	,387	,782
OCB33	129,44	27,729	,358	,785
OCB34	129,44	27,538	,319	,780
OCB35	129,47	28,159	,301	,789
OCB36	129,60	29,435	,133	,712
OCB37	129,33	28,796	,322	,799
OCB38	129,53	26,969	,312	,771
OCB39	129,47	28,588	,009	,798
OCB40	129,53	28,398	,347	,794

mean hipotetik : $(33 \times 1) + (33 \times 4) : 2 = 82,5$

LAMPIRAN C

Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		BudayaOrganis asi	OrganizationalC itizenshipBehavi or
N		43	43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	111,21	96,86
	Std. Deviation	10,308	10,379
Most Extreme Differences	Absolute	,085	,120
	Positive	,075	,104
	Negative	-,085	-,120
Kolmogorov-Smirnov Z		,560	,785
Asymp. Sig. (2-tailed)		,912	,569

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN D**Uji Linearitas****Means****Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
OrganizationalCitizenshipBehavior * BudayaOrganisasi	43	100,0%	0	0,0%	43	100,0%

Report

OrganizationalCitizenshipBehavior

BudayaOrganisasi	Mean	N	Std. Deviation
138	97,00	1	.
140	91,00	1	.
141	92,00	1	.
143	91,50	2	6,364
144	99,00	1	.
146	97,75	4	3,862
148	97,00	1	.
150	94,33	3	3,055
151	93,00	1	.
152	99,60	5	3,647
153	96,00	1	.
154	96,00	2	1,414

155	94,50	2	,707
156	93,33	3	3,512
157	90,80	5	7,563
158	94,00	1	.
159	91,00	3	1,732
160	95,00	1	.
161	98,00	1	.
162	95,00	1	.
163	91,00	1	.
168	97,00	1	.
173	95,00	1	.
Total	96,86	43	10,379

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organizational Citizenship Behavior * Budaya Organisasi	(Combined)	796,079	22	36,185	1,727	,012
	Between Groups	124,876	1	124,876	5,959	,001
	Deviation from Linearity	671,203	21	31,962	1,525	,075
	Within Groups	419,083	20	20,954		
	Total	1215,163	42			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
--	---	-----------	-----	-------------

Organizational Citizenship Behavior * Budaya Organisasi	,621	,385	,809	,655
---	------	------	------	------



LAMPIRAN E

Uji Hipotesis

Correlation

Correlations

		BudayaOrganisasi	OrganizationalCitizenshipBehavior
BudayaOrganisasi	Pearson Correlation	1	,621 [*]
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	43	43
OrganizationalCitizenshipBehavior	Pearson Correlation	,621 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	43	43

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN F

Surat Penelitian

 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kotan Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7365878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225802 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 43 /FPSI/01.10/III/2021
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 18 Maret 2021

Yth. Pimpinan PT. Humala Giat Mandiri Medan
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Sahrul Gani Pakpahan
NPM : 168600525
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Humala Giat Mandiri Medan, Jl. H. Anif, Sampali, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Budaya Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan di PT. Humala Giat Mandiri Medan"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
Mahasiswa Yhs



PT. HUMALA GIAT MANDIRI

DOMESTIC CARGO & TRANSPORTATION

Head Office : Jl. Baru Cipendawa No. 185, RT/RW : 006/004, Bojong Menteng

Ops Office : Jl. Wibawa Mukti 2 No.100, Jatiluhur, Jatiasih – Bekasi 17425

Phone : 021 8243 8325, email : humala_giatmandiri@yahoo.com

Branch Office : Jl. Jati Asri I No. 146, Desa Sampali, Kec. Percut Sei Tuan – Deli Serdang

Phone : 0852 7556 5464, email : hgm.cabmedan@gmail.com

SURAT KETERANGAN NOMOR KET 121/HGM-MES/III/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dendi Hardiansyah
Jabatan : Kepala Operasional

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Sahrul Gani Pakpahan
NPM : 168600525
Perguruan Tinggi : Universitas Medan Area
Program Studi : Ilmu Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan Budaya Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan di PT. Humala Giat Mandiri Medan.

Telah selesai melaksanakan riset yang dilaksanakan dari tanggal 24 Maret s.d 27 Maret 2021 di PT. Humala Giat Mandiri Medan.

Surat keterangan ini diberikan untuk keperluan Universitas dengan harapan agar pihak berwenang dapat memberikan bantuan apabila diperlukan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan seperlunya.

Medan, 27 Maret 2021

Dendi Hardiansyah