

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PNS DI BKPPD KABUPATEN KEBUMEN

Asriningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa, Kebumen

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) PNS di BKPPD Kabupaten Kebumen, yang dilatar belakangi adanya masalah pada kinerja karyawan pegawai BKPPD, yang berakibat dengan akuntabilitas kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di BKPPD Kabupaten Kebumen. Penelitian ini menggunakan metode sample jenuh dengan menggunakan jumlah populasi sebagai responden yaitu 50 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala *likert* yang telah dimodifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi terhadap OCB, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB, secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap OCB PNS di BKPPD Kabupaten Kebumen.

Kata kunci : Budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

PENDAHULUAN

Salah satu kunci keberhasilan di era otonomi dan globalisasi saat ini adalah sejauhmana orang-orang atau anggota organisasi secara sinergis mampu berkontribusi positif, baik dalam perencanaan maupun dalam proses pengimplementasian tugas dan tanggungjawab sebagai anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku positif dari anggota organisasi. Keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan sangat ditentukan oleh kinerja dari setiap PNS. Saat ini dinamika kerja di organisasi-organisasi telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim. Untuk itu, seorang pegawai harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya

Pergeseran ini tentunya sangat mempengaruhi efektivitas kerja dari pegawai. Namun tidak sedikit pegawai yang mengalami kesulitan dalam bekerja secara tim. Perlunya kemampuan individu dalam berkomunikasi secara terbuka dan jujur, bekerja dengan orang lain, berbagi informasi yang diperlukan, mampu

mengatasi konflik yang muncul, dan mengakui perbedaan diri masing-masing serta dapat membedakan kepentingan pribadi dan kepentingan tim adalah berbagai macam persoalan yang muncul ketika bekerja dalam tim.

Fenomena *extra-role behavior* atau OCB ternyata juga terjadi di BKPPD Kabupaten Kebumen berupa perilaku pegawai yang bersedia secara sukarela mengerjakan tugas lain yang bukan menjadi tugas pokok dan fungsinya, tidak diberikan honorarium untuk pekerjaan tersebut serta tidak tercantum dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) maupun penilaian perilaku kerja, diantaranya pegawai petugas kebersihan membantu pekerjaan administratif tata usaha kepegawaian di sekretariat, pegawai yang secara sukarela membantu acara penyerahan SK Kenaikan Pangkat (KP) di luar bidangnya, pegawai yang tidak mengambil cuti tahunan yang menjadi haknya yaitu sebanyak 12 hari dalam satu tahun.

Perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas, serta perilaku *extra role* mengarah pada budaya organisasi yang memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumberdaya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Manfaat dari penerapan budaya organisasi yang baik adalah dapat meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar yang sebagian besar merupakan bagian dari OCB (Robbins, 2009:278).

Sejauh ini BKPPD Kabupaten Kebumen memiliki budaya organisasi untuk ditaati dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang setiap hari kerja diawali dengan apel pagi, pelayanan yang tidak berbelit-belit serta adanya kerja tim dalam bekerja. Namun masih muncul budaya-budaya dalam organisasi, seperti pegawai yang kurang kreatif dan inovatif serta pekerjaan yang tertunda sehingga mengakibatkan hasil pekerjaan pegawai kurang optimal dan pekerjaan kurang memenuhi standar sehingga menimbulkan keluhan dari pihak-pihak lain yang berhubungan langsung dengan BKPPD Kabupaten Kebumen.

Salah satu faktor yang membentuk OCB adalah kepuasan kerja, pernyataan tersebut sangat logis yang menganggap bahwa kepuasan kerja merupakan penentu utama OCB pegawai (Robbins, 2009:45). Terdapat keyakinan bahwa pegawai yang puas akan lebih produktif dibandingkan dengan pegawai yang tidak puas, walaupun masih banyak bukti yang mempertanyakan hubungan kausal tersebut (Robbins, 2009:42).

Faktor lain yang mempengaruhi perilaku OCB adalah lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Bila lingkungan kerja cukup nyaman dan komunikasi antar anggota tim berjalan lancar, maka bisa dipastikan kualitas yang dihasilkan pun tentu akan maksimal. Namun sebaliknya, apabila lingkungan kerja dipenuhi dengan kekacauan dan diwarnai persaingan yang tidak sehat antar anggota tim, maka yang tercipta adalah kejenuhan dari para pegawai.

Kondisi lingkungan kerja pada BKPPD Kabupaten Kebumen secara umum dapat dikatakan cukup memadai dengan adanya fasilitas seperti AC dan pengharum ruangan. Namun demikian masih terdapat kendala dalam menjalankan tugas. Kendala yang paling umum adalah ruangan kantor yang kurang serta beberapa fasilitas kerja yang masih kurang memadai, seperti perlengkapan komputer serta kelengkapannya yang perlu untuk di *up grade*. Dengan kondisi lingkungan kerja seperti ini membuat pegawai menjadi kurang optimal dalam bekerja.

Selain itu dengan banyaknya fenomena perilaku OCB yang ditampilkan oleh PNS BKPPD Kabupaten Kebumen secara teoritik seharusnya pencapaian kerja organisasi menjadi semakin baik, namun pada kenyataannya data Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) BKPPD menunjukkan dari 23 kegiatan yang direncanakan pada tahun 2015 hanya tercapai 90,19% dan pada tahun 2016 program yang telah direncanakan pencapaiannya 89,75%.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian tertarik untuk mengadakan penelitian dengan beberapa tujuan antara lain.

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap OCB PNS pada BKPPD Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB PNS pada BKPPD Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap OCB PNS pada BKPPD Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap OCB PNS pada BKPPD Kabupaten Kebumen.

LANDASAN TEORI

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB adalah sebuah aspek unit dari perilaku individu dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain, OCB adalah sebuah kerelaan mengerjakan tugas melebihi tugas pokoknya atau kerelaan mengerjakan tugas diluar tugas atau peran

formal yang telah ditetapkan tanpa adanya permintaan dan reward secara formal dari organisasi (Sandra:2008).

Organ (1998) serta Smith et.al (1983) menamakan perilaku *extra-role* dengan OCB adalah kontribusi pekerja "diatas dan lebih dari" deskripsi kerja formal (Smith et al, 1983 dalam Putrantoro:2014). OCB melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra serta patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan" dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag & Resckhe, 1997 dalam Putrantoro:2014).

OCB merupakan perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat dalam deskripsi kerja formal tetapi sangat dihargai jika ditampilkan oleh karyawan karena akan meningkatkan efektifitas dan kelangsungan hidup organisasi (Katz, 1964 dalam Putrantoro:2014). Organ (1998) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini berarti bahwa perilaku tersebut tidak masuk dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan karyawanpun tidak diberi hukuman. Sehingga dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku yang bersifat sukarela dan bukan merupakan tindakan terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi, merupakan perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan performance dan tidak diperintahkan secara formal, serta tidak berkaitan secara langsung dengan sistem reward formal.

Budaya Organisasi

Menurut Robbin (2006:44) mendefinisikan budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Selanjutnya budaya yang kuat dapat membantu kinerja organisasi dalam pencapaian tujuan karena menciptakan motivasi yang luar biasa pada diri pegawai. Budaya organisasi yang kuat memicu peningkatan kinerja karena memberikan struktur dan mekanisme kendali yang diperlukan tanpa harus bersandar pada birokrasi pemerintah yang dapat menghambat tumbuhnya motivasi dan inovasi.

Menurut Wirawan (2008:8) yang mengutip dari Edgar H. Schein (1985), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem–problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan

lingkungan internal. Asumsi dasar tersebut telah terbukti dapat diterapkan dengan baik untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya dan dianggap valid. Oleh karena itu, hal tersebut diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk mempersepsikan, berpikir, dan memiliki pemahaman yang kuat dalam hubungan problem tersebut.

Budaya organisasi merupakan sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Atau budaya organisasi juga diartikan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Wolseley dan Campbell yang dikutip oleh Daryatmi (2002), indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Menyukai kebebasan, pertukaran pendapat dan terbuka,
- b. Memecahkan permasalahan secara mandiri dengan keahliannya,
- c. Berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadinya dengan kebiasaan sosialnya,
- d. Mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan umum dan keahlian khusus dalam mengelola tugas atau kewajiban, dan
- e. Memahami dan menghargai lingkungannya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Sofyan, 2013:20). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya, kebersihan, musik, dll (Nitisemito, 1982:183).

Menurut Sedarmayanti (2007:97) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1982:184) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern:

a. Faktor Intern, meliputi:

1) Pewarnaan

Banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya masalah pewarnaan dinding saja, tetapi sangat luas sehingga dapat juga termasuk pewarnaan peralatan kantor, mesin, bahkan pewarnaan seragam yang dipakai.

2) Lingkungan kerja yang bersih

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan. Sebab hal ini mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal maka lingkungan yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

3) Penerangan yang cukup

Penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan ketelitian. Selain itu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Perlu diingat lampu yang terlalu terang akan membuat rasa panas yang dapat membuat kegelisahan dalam bekerja. Sebaliknya, bila penerangan kurang, maka karyawan cepat mengantuk sehingga banyak kesalahan saat bekerja.

4) Pertukaran udara yang baik

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan terutama untuk ruang kerja tertutup dan penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang dapat menimbulkan kelelahan pada karyawan. Bila terlalu banyak ventilasi dapat menimbulkan hembusan angin yang kuat dan menimbulkan rasa sakit. Bagi perusahaan yang pertukaran udaranya nyaman dapat menimbulkan kesejukan sehingga dapat mengurangi kelelahan fisik.

5) Musik yang menimbulkan suasana gembira dalam bekerja

Apabila musik yang didengarkan tidak menyenangkan maka lebih baik bila tanpa musik samasekali. Sebaliknya, bila musik yang diperdengarkan menyenangkan maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja. Sebenarnya dalam hal musik selain dipilih yang menyenangkan maka juga harus diperhatikan pengaruhnya pada pekerjaan. Sebab ada musik

yang sesuai dengan para karyawan tetapi justru pengaruhnya negative terhadap pekerjaan.

b. Faktor Ekstern, meliputi:

1) Jaminan terhadap keamanan

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari bekerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat kerja untuk lebih giat bekerja. Bila rasa aman tidak terjamin maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja turun, konsentrasi terganggu sehingga akan menyebabkan kinerja menurun.

2) Kebisingan

Kebisingan terus menerus terutama dari luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk konsentrasi bekerja. Kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu, kebisingan harus diatasi, misalnya dengan pelindung telinga atau adanya ruangan khusus kedap udara.

3) Bebas dari gangguan sekitar

Perasaan nyaman dan damai akan selalu menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan bila lingkungan ekstern tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, seperti gangguan sumbangan, bantuan apapun atau pun hal-hal lain.

Menurut Nitisemito (1982:159) lingkungan kerja dapat diukur melalui:

a. Suasana Kerja

Diduniakerja, membangun hubungan baik sesama rekan kerja jelas sangat penting. Bagaimanapun, bersosialisasi dengan rekan kerja tidak hanya membuat suasana kerja terasa lebih nyaman, tetapi kinerja pun dijaminakan meningkat. Banyak ide cemerlang seringkali mencuat karena adanya interaksi yang bagus dengan rekan kerja. Apalagi saat ini penilaian kinerja tidak hanya melalui karena kecerdasan dan ketrampilan sebagai individu. Kemampuan bekerja dengan tim juga menjadi pertimbangan penting. Bahkan karyawan biasanya dapat mentolerir kondisi fisik yang kurang memadai, asalkan suasana kerjanya nyaman dan menyenangkan.

b. Hubungan dengan rekan sekerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan target tercipta sebuah hubungan manusia yang baik dalam bisnis sehingga interaksi hubungan antar

karyawan adalah sebuah ikatan kerja yang puas dan termotivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.

c. Tersedianya fasilitas bekerja

Untuk bisa menciptakan karyawan yang bias memberikan kontribusi yang diinginkan perusahaan bisa diawali dengan memberikan pelatihan, training, *upgrade skill*, memutasi karyawan ke divisi baru atau bahkan memberhentikan karyawan yang tidak berprestasi. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap (seperti tersedianya seragam, tempat parkir yang aman, peralatan kantor yang memadai, AC, ventilasi dan pencahayaan yang cukup) walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja.

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau -bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau -bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Penelitian Terdahulu

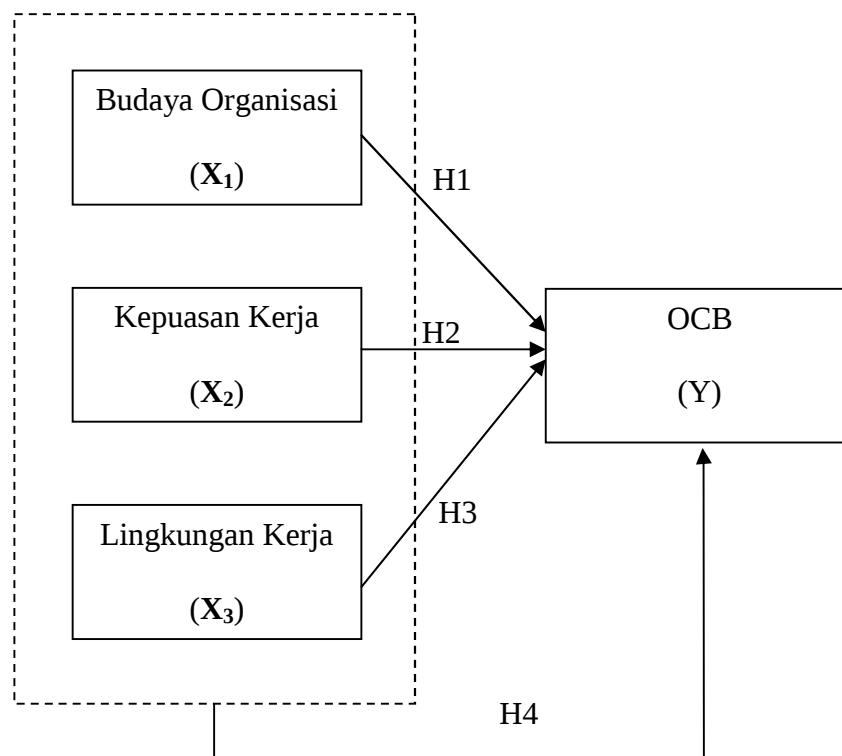
Tabel II-1
Tabel Matrik Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Lokasi	Metode	Hasil Penelitian
1.	Eko Purwanto (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen	Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen	Kuantitatif	Bahwa variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen
2.	Diah Nurhayati	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap	Journal Of Managemen t, Vol.2 No.2 Maret 2016	Kuantitatif	Bahwa variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan

Organizational Citizenship Behavior pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Semarang	terhadap terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT. Perwirabhakti Sejahtera Semarang
---	--

Kerangka Penelitian

Gambar II-1
Kerangka Penelitian



Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1** : Terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap OCB pada PNS BKPPD Kabupaten Kebumen.

- H2** : Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap OCB pada PNS BKPPD Kabupaten Kebumen.
- H3** : Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap OCB pada PNS BKPPD Kabupaten Kebumen.
- H4** : Terdapat pengaruh variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap OCB pada PNS BKPPD Kabupaten Kebumen.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005:41). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi pegawai Kantor BKPPD Kabupaten Kebumen yang berjumlah 50 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:118). Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi penelitian, yaitu pegawai Kantor BKPPD Kabupaten Kebumen yang berjumlah 50 orang.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti Siagian dan Sugiarto (2006:16). Data ini diperoleh langsung dari subjek yang diteliti yaitu pegawai Kantor BKPPD Kabupaten Kebumen dengan cara memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada responden mengenai bukti langsung tentang budaya kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan OCB.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang diperoleh oleh pihak lain atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh

pengumpulan data primer atau pihak lain. Data sekunder pada umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran tambahan, gambaran pelengkap, ataupun untuk diproses lebih lanjut (Siagian dan Sugiarto, 2006:17). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data atau catatan yang diperoleh dari Kantor BKPPD Kabupaten Kebumen yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan hal yang penting dalam penelitian ini. Semakin banyak teknik yang digunakan maka data yang didapatkan akan semakin lengkap dan akan mendukung hasil penelitian secara lebih tepat. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pernyataan dan pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data. Pada penelitian ini kuesioner yang disebarakan secara personal kepada seluruh responden yang sesuai dengan karakteristik yang ditentukan.

2. Studi Pustaka

Merupakan cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku pustaka, internet dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

3. Wawancara

Mengajukan pertanyaan - pertanyaan secara langsung kepada beberapa responden untuk memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur dengan tujuan agar dapat memperoleh informasi yang lebih banyak dan dapat membuat proses pertukaran informasi yang lebih terbuka.

Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009:49). Analisis terhadap hasil uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan program *SPSS 22.0 for Windows*

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009:45). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat untuk

mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Analisis terhadap hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan program *SPSS 22.0 for Windows*, yang mengacu pada rumus *Alpha Cronbach*

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai. Uji tersebut meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Pengujiannya dilakukan menggunakan bantuan program *SPSS 22.0 for Windows*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y	=	variabel dependen yaitu <i>Organization Citizenship Behavior</i>
X ₁	=	variabel independen yaitu budaya organisasi
X ₂	=	variabel independen yaitu kepuasan kerja
X ₃	=	variabel independen yaitu lingkungan kerja
α	=	konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	=	koefisien regresi
e	=	error

Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2011) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel bebas (budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (*Organizational Citizenship Behavior*) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2011) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen / terikat. Dalam pengujian ini dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas (budaya

organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (OCB).

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2009:87) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas Budaya Organisasi

Tabel IV- 7
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
1.	Butir 1 Menyukai kebebasan, pertukaran pendapat dan terbuka	0,554	0,285	Valid
2.	Butir 2 Memecahkan permasalahan secara mandiri degan keahliannya	0,374	0,285	Valid
3.	Butir 3 Berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadinya dengan kebiasaan sosialnya	0,399	0,285	Valid
4.	Butir 4 Mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan umum dan keahlian khusus dalam mengelola tugas atau kewajiban	0,490	0,285	Valid
5.	Butir 5 Memahami dan menghargai lingkungannya.	0,326	0,285	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Tabel IV - 7 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi dinyatakan valid atau sah, karena diperoleh angka r_{hitung} secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu lebih besar dari 0,285.

Uji Validitas Kepuasan Kerja

Tabel IV- 8

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
1.	<i>The work it self</i> (pekerjaan itu sendiri)	0,544	0,285	Valid
2.	<i>Pay</i> (gaji)	0,418	0,285	Valid
3.	<i>Promotion Opportunity</i> (kesempatan promosi)	0,415	0,285	Valid
4.	<i>Supervision</i> (atasan)	0,369	0,285	Valid
5.	<i>Co-worker</i> (rekan kerja),	0,641	0,285	Valid
6.	<i>Working condition</i> (kondisi kerja)	0,484	0,285	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Tabel IV - 8 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dinyatakan valid atau sah, karena diperoleh angka r_{hitung} secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu lebih besar dari 0,285.

Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel IV – 9
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
1.	Penerangan/cahaya di tempat kerja	0,578	0,285	Valid
2.	Sirkulasi udara ditempat kerja	0,700	0,285	Valid
3.	kebisingan di tempat kerja	0,501	0,285	Valid
4.	bau tidak sedap di tempat kerja	0,516	0,285	Valid
5.	Ckeamanan ditempat kerja	0,488	0,285	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Tabel IV – 9 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja dinyatakan valid atau sah, karena diperoleh angka r_{hitung} secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu lebih besar dari 0,285.

Uji Validitas OCB

Tabel IV – 10
Hasil Uji Validitas OCB

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
1	<i>Altruism</i>	0,841	0,285	Valid
2	<i>Altruism</i>	0,600	0,285	Valid
3	<i>Altruism</i>	0,711	0,285	Valid
4	<i>Conscientiousness</i>	0,345	0,285	Valid
5	<i>Conscientiousness</i>	0,345	0,285	Valid
6	<i>Conscientiousness</i>	0,454	0,285	Valid
7	<i>Conscientiousness</i>	0,394	0,285	Valid
8	<i>Sportmanship</i>	0,574	0,285	Valid
9	<i>Sportmanship</i>	0,387	0,285	Valid
10	<i>Civic Virtue</i>	0,412	0,285	Valid
11	<i>Civic Virtue</i>	0,501	0,285	Valid
12	<i>Courtesy</i>	0,711	0,285	Valid
13	<i>Courtesy</i>	0,639	0,285	Valid
14	<i>Courtesy</i>	0,830	0,285	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tabel IV - 10 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel OCB dinyatakan valid atau sah, karena diperoleh angka r_{hitung} secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu lebih besar dari 0,285.

Uji Reliabilitas

Tabel IV - 11
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No	Item pertanyaan/pernyataan	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Budaya Organisasi	0,673	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja	0,736	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja	0,780	Reliabel
4.	OCB	0,879	Reliabel

Sumber : Data Primer yang di olah, 2017

Berdasarkan tabel IV - 11 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,673, untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,736, untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,780 dan variabel OCB sebesar 0,879. Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel

mempunyai koefisien Alpha yang besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tidak adanya multikoliniearitas ditentukan dengan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1 (Ghozali, 2009:95). Hasil analisis data dengan program SPSS diperoleh output sebagai berikut :

Tabel IV - 12
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No	Variabel	Colinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1.	Budaya Organisasi	0,447	2,236
2.	Kepuasan Kerja	0,416	2,406
3.	Lingkungan Kerja	0,444	2,252

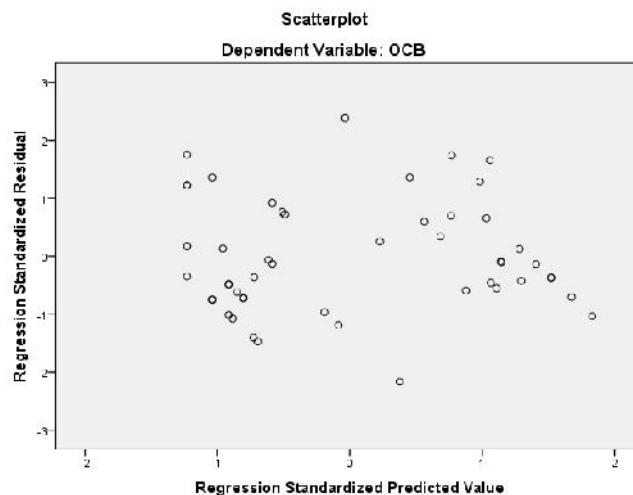
Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan semua variabel menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1. Berarti model regresi yang digunakan dapat dipakai karena tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan metode *scatterplott* heteroskedastisitas (Ghozali, 2009 : 126). Deteksi atas masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik sebaran nilai residual yang berstandarisasi. Apabila sebarannya membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, menyempit) maka dapat dsmpulkan terjadi masalah.

Gambar IV - 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

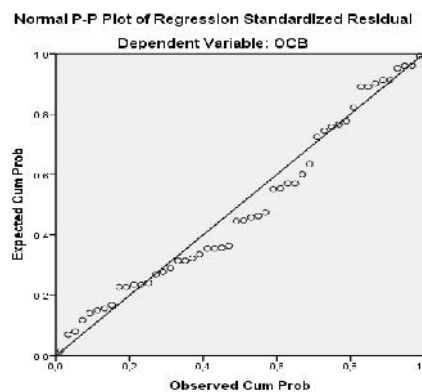


Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda dalam penelitian ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas (Ghozali, 2009 : 147) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ketiga variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal . adapun untuk mengujinya dilakukan dengan analisis grafik, yaitu dengan melihat *normal probability plot* dari hasil analisis SPSS berikut ini :

Gambar IV - 3
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer yang diolah,2017

Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas karena pada grafik *normal probability plot* terlihat data atau titik menyebar di sekitar garis diagonal atau pada distribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV - 13
Hasil Uji Regresi Perhitungan SPSS
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,505	3,075		1,14	0,26
BUDAYA ORGANISASI	0,628	0,25	0,23	2,51	0,016
KEPUASAN KERJA	0,753	0,212	0,339	3,554	0,001

LINGKUNGAN KERJA	1,078	0,222	0,447	4,85	0,000
------------------	-------	-------	-------	------	-------

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 3,505 + 0,628X_1 + 0,753X_2 + 1,078 X_3 + e$$

Kemudian nilai nilai α dan b dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta

Menunjukkan α (alpha) pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap yang tidak dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja maka OCB pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen bernilai sebesar nilai konstanta yaitu 3,505.

2. Variabel Independen

a. $b_1 = 0,628$

Koefisien regresi untuk budaya organisasi sebesar 0,628 artinya setiap kenaikan / bertambahnya satu satuan *skala likert* pada variabel budaya organisasi, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya OCB pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen sebesar 0,628 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

a. $b_2 = 0,753$

Koefisien regresi untuk kepuasan kerja sebesar 0,753 artinya setiap kenaikan / bertambahnya satu satuan *skala likert* pada variabel kepuasan kerja akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya OCB pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen sebesar 0,753 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

b. $b_3 = 1,078$

Koefisien regresi untuk lingkungan kerja sebesar 1,078 artinya setiap kenaikan / bertambahnya satu satuan *skala likert* pada variabel lingkungan kerja akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya OCB pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen sebesar 1,078 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel IV - 14
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

	(Constant)	3,505	3,075		1,14	0,26
	BUDAYA ORGANISASI	0,628	0,25	0,23	2,510	0,016
1	KEPUASAN KERJA	0,753	0,212	0,339	3,554	0,001
	LINGKUNGAN KERJA	1,078	0,222	0,447	4,850	0,000

a. Dependent Variable: OCB

Tabel diatas menunjukkan hal berikut ini :

a. Variabel Budaya Organisasi

Persaman diatas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,510 > t_{tabel} 2,013$ dengan tingkat signifikansi $0,016 < 0,050$, ini berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen.

b. Variabel Kepuasan Kerja

Persaman diatas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $3,554 > t_{tabel} 2,013$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,050$, ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen.

c. Variabel Lingkungan Kerja

Persaman diatas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $4,850 > t_{tabel} 2,013$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$, ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel IV - 15
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	791,855	3	263,952	73,080	,000 ^b
	Residual	166,145	46	3,612		
	Total	958,000	49			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar $73,080 > F_{tabel}$ sebesar $2,806$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan budaya organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara brsma-sama berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IV - 16
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,909 ^a	,827	,815	1,900

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA

b. Dependent Variable: OCB

Dari tabel diatas, nilai koefisien determinasi diperoleh $0,815$ artinya $81,5\%$ variabel OCB dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya $18,5\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pembahasan dan hasil penelitian ini adalah :

1. Nilai konstanta regresi atau nilai tetap OCB pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen yaitu $3,505$ satuan, ini menunjukkan nilai tetap OCB pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen sebelum dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi.
2. Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen menunjukan berpengaruh dan signifikan dengan hasil $t_{hitung} 2,510 > t_{tabel} 2,013$ dengan tingkat signifikansi $0,016 < 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi OCB pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen. Sebaliknya semakin kurang baik budaya organisasi maka semakin rendah OCB pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen. Hal ini mendukung penelitian Eko Purwanto (2014) yang meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.
3. Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen menunjukan berpengaruh dan signifikan dengan hasil $t_{hitung} 3,554 > t_{tabel}$

2,013 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja, maka semakin tinggi OCB pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen. Sebaliknya semakin kurang baik kepuasan kerja maka semakin rendah OCB pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen. Hal ini mendukung penelitian Eko Purwanto (2014) yang meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap OCB pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

4. Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen menunjukkan berpengaruh dan signifikan dengan hasil t_{hitung} sebesar $4,850 > t_{tabel}$ 2,013 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi OCB pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen. Sebaliknya semakin kurang baik lingkungan kerja maka semakin rendah OCB pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen. Hal ini mendukung penelitian Diah Nurhayati (2016) yang meneliti tentang Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap OCB pada PT. Perwirabhakti Sentra sejahtera Semarang.
5. Sesuai dengan uji F F_{hitung} sebesar $73,080 > F_{tabel}$ sebesar 2,806 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan budaya organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai Kantor BKPPD Kabupaten Kebumen.
6. Sesuai dengan hasil uji (*Adjusted R²*) di peroleh 0,815 artinya 81,5% variabel OCB dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 18,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap OCB pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen diterima.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen diterima.
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap OCB pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen diterima
4. Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa ada pengaruh budaya organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap OCB pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen diterima

5. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil uji (*Adjusted R²*) di peroleh 0,815 artinya 81,5% variabel OCB dipengaruhi oleh budaya organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 18,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.
6. Variabel Lingkungan Kerja adalah variabel dominan dalam mempengaruhi OCB pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen.

SARAN

Berdasarkan analisis data dan kesimpulan dari penelitian ini, maka peneliti memberikan saran – saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji statistik dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen, agar tetap dapat menjaga dan meningkatkan OCB pegawai yang kurang menyadari arti pentingnya budaya organisasi, maka budaya yang ada perlu ditingkatkan supaya dapat mempengaruhi sikap dan perilaku kerja para pegawai sesuai dengan budaya organisasi yang telah ditetapkan. Upaya dapat dilakukan antara lain melalui kegiatan sosialisasi pengembangan budaya organisasi terhadap para pegawai dilingkungan BKPPD secara luas, intensif dan berkelanjutan, menegakkan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Peraturan Pegawai Negeri Sipil, norma-norma dan peraturan tersebut harus ditegakkan secara konsisten, sehingga membudaya dalam organisasi yang pada akhirnya membuat nilai pencapaian dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) BKPPD Kabupaten Kebumen menjadi lebih baik lagi.
2. Berdasarkan hasil uji statistik dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen. Walaupun tingkat kepuasan yang terjadi pada BKPPD tinggi namun hal tersebut harus diperhatikan karena kepuasan kerja jika tidak ditangani dengan baik dan benar akan menghambat pertumbuhan organisasi. Pihak organisasi diharapkan dapat mengevaluasi penempatan karyawan yang didasarkan pada tugas, tanggung jawab, latar belakang pendidikan, kemampuan karyawan serta harus lebih hati-hati dalam pemindahan jabatan yang nantinya akan meningkatnya perilaku OCB.
3. Berdasarkan hasil uji statistik dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen, perlu ditingkatkan lagi suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan kinerja dalam hal suhu udara ditempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa

merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan dalam rangka mencapai lingkungan kerja yang sehat dan baik.

4. Bagi Peneliti yang akan datang, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian serupa dan juga mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain, karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhi OCB.