

**PENGARUH EFIKASI DIRI, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
(Studi Pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI)
Balai Informasi dan Konservasi Kebumian)**

RENI SETIASIH

STIE PUTRA BANGSA KEBUMEN

ABSTRACT

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is individual free behavior that is explicitly or indirectly recognized by the formal system, and in aggregate functions effectively and efficiently in an organization (Organ, 1988). Variables that are expected to influence are self-efficacy, interpersonal communication and organizational culture. This study aims to determine the effect of self-efficacy, interpersonal communication and organizational culture on Organizational Citizenship Behavior in Indonesian Institute of Sciences (LIPI) employees. The questionnaire in this study is valid and reliable and has fulfilled the classic assumption test, so that multiple regression tests can be carried out.

The results of the first hypothesis prove that partial self-efficacy has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior, the results of the second hypothesis that interpersonal communication partially has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior, the results of the third hypothesis that organizational culture partially has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior, the results of the fourth hypothesis prove that self-efficacy, interpersonal communication and organizational culture simultaneously have a significant effect on Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: Self Efficacy, Interpersonal Communication, Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

ABSTRAKSI

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku bebas individu yang secara eksplisit atau secara tidak langsung diakui oleh sistem formal, dan secara agregat berfungsi dengan efektif dan efisien dalam sebuah organisasi (Organ, 1988). Variabel yang diperkirakan dapat mempengaruhi yaitu efikasi diri, komunikasi interpersonal dan budaya organisasi. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, komunikasi interpersonal dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI). Kuesioner pada penelitian ini valid dan reliabel serta telah memenuhi uji asumsi klasik, sehingga dapat dilakukan uji regresi berganda.

Hasil pembuktian hipotesis pertama bahwa efikasi diri secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, hasil pembuktian hipotesis kedua bahwa komunikasi interpersonal secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, hasil pembuktian hipotesis ketiga bahwa budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, hasil pembuktian hipotesis keempat bahwa efikasi diri, komunikasi interpersonal dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Kata kunci : Efikasi Diri, Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Latar Belakang Masalah

UPT Balai Informasi dan Konservasi Kebumian Karangasambung-Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) mempunyai tugas dan fungsinya sebagai pengembang keilmuan geologi melalui penelitian. Setiap sumber daya manusia harus mampu menjalankan pekerjaan sesuai bidang pekerjaannya, bahkan ada yang melakukan pekerjaan melebihi *job desk*.

Menurut kepala LIPI dan kepala Sub Bagian Tata Usaha, dari hasil wawancara dikatakan bahwa perilaku OCB sangat penting untuk keberlangsungan organisasi dan masih ada sampai saat ini. Disebutkan masih ada pegawai yang sangat peduli akan kebersihan kantor dan sampai saat ini masih sering dilakukan. Dalam bidang lainnya, seorang satpam juga mampu membuat lingkungan sekitar kantor terlihat rapi. Jika ada divisi yang kosong pegawai mampu menggantikannya. Mengikuti seminar diluar kota dengan biaya sendiri. Selain itu, ada juga pegawai yang merasa mampu mengerjakan tugas semaksimal mungkin dalam hal mempersiapkan keperluan untuk pengunjung. Pegawai juga masih saling memberikan pertolongan kepada pegawai lainnya.

Menurut Bandura efikasi diri ialah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Hal tersebut dapat dilihat dari berbagai prestasi yang telah didapatkan seperti arsiparis teladan, dan pranata komputer teladan pada tahun 2018. Efikasi diri pegawai terlihat saat kesulitan tugas maka mereka mampu mengatasinya maka mereka mempunyai efikasi yang tinggi. Pegawai yang mampu menghadapi tuntutan tugas atau

permasalahan dan memiliki kemantapan untuk bertahan. Hal lainnya yaitu dapat menilai diri merasa yakin melalui bermacam-macam aktivitas. Efikasi diri juga akan terlihat saat pegawai dapat menemui pengunjung dan merasa mampu menangani maka mereka bersedia membantu pegawai yang lain. Tidak dipungkiri juga bahwa ada pegawai yang memiliki efikasi yang kurang sehingga dengan kondisi yang ada berkesan seperti tidak peduli. Namun, hal tersebut masih dapat diatasi dan masih dalam tahap wajar. Jika tidak ada tindakan perilaku seperti itu dapat menghambat jalannya suatu organisasi. Ukuran baik tidaknya perilaku pegawai akan terlihat secara dokumentasi dan administrasi yang diberi nama SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang tiap awal tahun setiap pegawai mengisi rencana target dan pada akhir tahun akan dilihat outputnya.

Suatu organisasi yang ingin berkembang juga perlu adanya komunikasi antar anggotanya. Jika terjadi suatu permasalahan pada organisasi, maka anggota dapat mengatasinya. Perlu diperhatikan bahwa dalam berkomunikasi akan mengurangi hal-hal yang tidak diinginkan dan menjaga agar tidak terjadi *miss communication*. Komunikasi interpersonal merupakan variabel yang sangatlah penting dan melibatkan semua tim untuk memberikan informasi ke semua melalui papan pengumuman. Bentuk komunikasi lainnya yaitu rapat satu bulan sekali yang dilakukan semua pegawai membahas permasalahan yang dihadapi dan membahas capaian serta target yang akan dilakukan. Komunikasi interpersonal perlu dilakukan saat ada ataupun tidak ada kegiatan. LIPI memiliki *Standar Operasional Prosedur*

(SOP) tersendiri. Komunikasi tercipta dari bagian umum dan pegawai lainnya untuk berkoordinasi mengenai kegiatan yang akan berlangsung (membuat jadwal, menentukan presenter, pembimbing dll). Cara berkomunikasi yang diterapkan yaitu melalui berbagai macam media sosial ataupun secara langsung (verbal dan non verbal).

Kontribusi lainnya yaitu variabel budaya organisasi yang dimiliki seperti inovasi dan pengambilan resiko, karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail, manajemen berfokus pada hasil-hasil, pegawai dan tim. Lembaga juga menerapkan setiap pegawai harus mampu mentaati peraturan yang sudah diterapkan. Peraturan tersebut harus dilaksanakan dan jika ada yang melanggar maka akan ada pemberlakuan sanksi. Contoh yang diberikan dalam pemenuhan jam kerja yang dulunya masuk pukul 07.30 sekarang menjadi 07.00, jika pegawai yang melanggar maka akan ada pemotongan tunjangan atau sanksi administrasi lainnya. Peraturan tersebut diterapkan untuk semua pegawai. LIPI juga mempunyai budaya seperti melakukan penelitian secara terjadwal mulai Bulan Maret–Desember, melakukan penelitian lapangan mulai Bulan April–Juli. Suatu lembaga harus mampu menjaga budayanya karena akan mencerminkan lembaga tersebut di masyarakat. Jika budaya tersebut dapat berjalan dengan baik, maka lembaga tersebut akan mencapai tujuan yang telah direncanakan dengan mudah dan akan lebih berkembang.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka muncul keinginan penulis untuk mengetahui gambaran obyektif tentang *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB). Maka penulis melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Efikasi Diri, Komunikasi Interpersonal dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**” (Studi Pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Balai Informasi dan Konservasi Kebumian).

Landasan Teori

Definisi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Robbins (2012:373) menjelaskan, OCB merupakan perilaku sukarela di luar aturan formal kerja dan akan menghasilkan fungsi efektif sebuah organisasi. Secara umum, hal tersebut mengacu pada perilaku yang bukan merupakan bagian dari *job description* secara formal (membantu rekan kerja, sopan kepada orang lain), atau perilaku yang anggota tidak dihargai secara formal (Jex, 2002).

Indikator OCB menurut Organ (2006) dalam Indhira Pratiwi (2013:76) indikator *Organizational Citizenship Behavior* adalah:

- a. *Altruism*, juga disebut perilaku menolong, menggambarkan perilaku menolong yang secara sengaja dilakukan secara spesifik oleh seseorang didalam sebuah organisasi yang berkaitan dengan tugas atau masalah.
- b. *Civic virtue*, partisipasi yang bertanggung jawab pada kehidupan di dalam organisasi. Misalnya selalu mencari info-info terbaru yang mendukung kemajuan organisasi.

- c. *Sportsmanship*, berhubungan dengan menghindari keluhan-keluhan kecil, menggosip, dan membesar-besarkan masalah yang tidak benar. Sehingga lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek-aspek negatifnya, mengindikasikan perilaku tidak senang protes, tidak mengeluh dan tidak membesar-besarkan masalah kecil.
- d. *Conscientiousness*, berhubungan dengan ketepatan waktu, memiliki kehadiran lebih baik daripada aturan didalam suatu kelompok, dan bijaksana dalam mengikuti peraturan-peraturan perusahaan (karyawan mempunyai perilaku in-role yang memenuhi tingkat di atas standar minimum yang disyaratkan).
- e. *Courtesy*, yaitu menjadi sadar dan hormat pada hak-hak orang lain, termasuk perilaku seperti membantu seseorang untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah.

penting dalam proses seleksi, keterbukaan terhadap pengalaman, kesadaran, dan stabilitas emosional merupakan ciri-ciri dalam memprediksi OCB.

Indikator Efikasi Diri menurut (Bandura, 1997), indikator efikasi diri yaitu:

- a. *Magnitude*, mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakini individu akan mampu mengatasinya. Tingkat efikasi diri seseorang berbeda satu sama lain.
- b. *Strength*, terkait dengan kekuatan dari efikasi diri seseorang ketika berhadapan dengan tuntutan tugas atau suatu permasalahan. Efikasi diri yang lemah dapat dengan mudah ditiadakan dengan pengalaman yang menggelisahkan ketika menghadapi sebuah tugas.
- c. *Generality*, individu mungkin akan menilai diri merasa yakin melalui bermacam-macam aktivitas atau hanya dalam daerah fungsi tertentu. Keadaan umum bervariasi dalam jumlah dari dimensi yang berbeda-beda, diantaranya tingkat kesamaan aktivitas, perasaan dimana kemampuan ditunjukkan (tingkah laku, kognitif, afektif), ciri kualitatif situasi, dan karakteristik individu menuju kepada siapa perilaku itu ditunjukkan.

Efikasi Diri

Menurut Robbins dan Timothy (2008:241) merupakan keyakinan individu bahwa ia mampu mengerjakan suatu tugas. Semakin tinggi efikasi diri pada individu, maka semakin tinggi rasa percaya diri dalam kemampuan untuk berhasil dalam suatu tugas, kepribadian atau suasana hati setiap individu. Peran

Komunikasi Interpersonal

Menurut Mulyana (2005:73) menyatakan bahwa komunikasi antarpribadi (*interpersonal communication*) adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal ataupun nonverbal.

Indikator Komunikasi Interpersonal menurut Ardana dkk., (2009:55) Indikator komunikasi interpersonal yaitu :

- a. Kejelasan Informasi : Hal ini dimaksudkan bahwa dalam komunikasi harus menggunakan bahasa dan mengemas informasi secara jelas, sehingga mudah diterima dan dipahami oleh komunikan.
- b. Keterbukaan : Harus terbuka kepada orang yang diajaknya berinteraksi. Tidak berarti bahwa orang harus dengan segera membukakan semua riwayat hidupnya. Harus ada kesediaan membuka diri mengungkapkan informasi yang biasanya disembunyikan, asalkan pengungkapan diri ini patut.
- c. Kesamaan Persepsi : Merupakan suatu proses yang dipelajari melalui interaksi dengan lingkungan sekitar. Persepsi seseorang timbul sejak kecil melalui interaksi dengan manusia lain.
- d. Keakraban : Sebuah hubungan yang dilakukan oleh seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan

sebuah kedekatan yang bermanfaat untuk mereka. Keakraban adalah hubungan yang berkembang antar individu sebagai hasil interaksi mereka melalui komunikasi.

- e. Umpan Balik : Komunikasi interpersonal biasanya mempertemukan para pelaku komunikasi secara tatap muka, maka dapat segera memperoleh balikan atas pesan yang disampaikan dari komunikan, baik secara verbal maupun non verbal.

Budaya Organisasi

Menurut Schein dalam Titisari (2014:55) mengacu kesisten makna bersama yang dianut oleh anggota untuk membedakan organisasi dengan organisasi yang lain. Faktor budaya organisasi yang dapat dikatakan merupakan suatu sistem penyebaran nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya (Soedjono, 2005).

Indikator Budaya Organisasi menurut Litwin dan Meyer (2001) indikator variabel ini adalah:

- a. *Comformity* (prosedur kerja) : Tata cara kerja yaitu rangkaian tindakan, langkah atau perbuatan yang harus dilakukan oleh seseorang dan merupakan cara yang tetap untuk dapat mencapai tahap tertentu dalam hubungan mencapai tujuan akhir.
- b. *Responsibility* (dorongan kreativitas) : Sebagai proses kemampuan memahami kesenjangan-kesenjangan atau hambatan-hambatan

dalam hidupnya, merumuskan hipotesis-hipotesis baru, dan mengkomunikasikan hasil-hasilnya, serta sedapat mungkin memodifikasi dan menguji hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan.

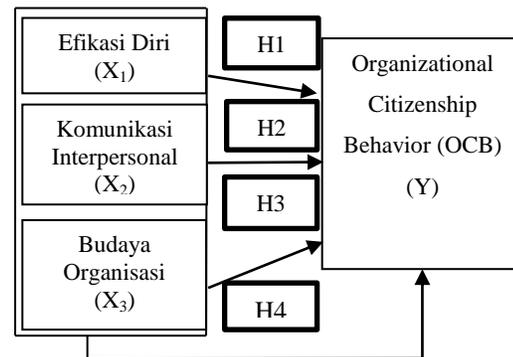
- c. *Standard* (penetapan standar kerja) : Target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja.
- d. *Reward* (Pemberian imbalan) : Imbalan atau kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya.
- e. *Clarity* (Harapan organisasi) : Kemampuan untuk merencanakan jalan keluar dalam upaya mencapai tujuan walaupun adanya rintangan, dan menjadikan motivasi sebagai suatu cara dalam mencapai tujuan.

Kerangka Teoritis

Dari uraian diatas, secara umum dapat dijelaskan bahwa efikasi diri, komunikasi interpersonal dan budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Behavior (OCB). Adapun kerangka teoritis adalah :

Kerangka Teoritis



Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan masalah dan landasan teori sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya maka hipotesisnya atau dugaan sementara yang diajukan dalam peneliti. sebagai berikut:

- H₁ : Terdapat pengaruh secara parsial variabel efikasi diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Kebumen.
- H₂ : Terdapat pengaruh secara parsial variabel komunikasi interpersonal terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Kebumen.
- H₃: Terdapat pengaruh secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Kebumen.

H₄ : Terdapat pengaruh secara simultan variabel efikasi diri, komunikasi interpersonal dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Kebumen.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi Penelitian
Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:61). Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasinya adalah Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Balai Informasi dan Konservasi Kebumian Kebumen dengan jumlah 40 responden. Suharsimi Arikunto (1996:120) yang menyatakan, bahwa jika jumlah subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Sampel Penelitian

Keseluruhan subjek penelitian yang menjadi perhatian pengamatan dan penyedia data disebut sebagai populasi. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Suharsimi Arikunto, 1996:115). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Balai Informasi dan Konservasi Kebumian Kebumen 40 orang. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi, karena pegawai tersebut dijadikan subjek penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto (1996:120)

yang menyatakan, bahwa jika jumlah subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data

1. Data Primer

Data yang diperoleh dari sumber penelitian secara langsung dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan sekumpulan pertanyaan tertulis yang disusun untuk memperoleh jawaban responden.

2. Data Sekunder

Data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain), misalnya jurnal, penelitian, buku-buku.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui :

1. Wawancara, yaitu dengan memberikan berbagai pertanyaan secara langsung pada Sumber Daya Manusia yang ada.
2. Studi Pustaka, yaitu mengumpulkan dan memeriksa atau menelusuri dokumen-dokumen atau kepustakaan yang dapat memberikan informasi atau keterangan yang dibutuhkan oleh penulis.

3. Kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada pegawai Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Balai Informasi dan Konservasi Kebumian Kebumen.

Alat Analisis Data

Perhitungan pengolahan data, peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu *SPSS*.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS* maka dapat dibuat persamaan strukturnya. Adapun persamaan struktur adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,306 + 0,486 X_1 + 0,293 X_2 + 0,301 X_3 + \epsilon_1$$

Keterangan :

Y = Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai LIPI Kebumen.

a = Konstanta

X_1 = Efikasi Diri

X_2 = Komunikasi Interpersonal

X_3 = Budaya Organisasi

b1 = Koefisien Regresi Variabel Efikasi Diri

b2 = Koefisien Regresi Variabel Komunikasi Interpersonal

b3 = Koefisien Regresi Variabel Budaya Organisasi

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) 1,306

Apabila variabel efikasi diri, komunikasi interpersonal, dan budaya organisasi sebesar dianggap konstan maka OCB pegawai sebesar 1,306.

2. Variabel Independen

a. Koefisien regresi (X_1) efikasi diri sebesar 0,486 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel efikasi diri yang baik akan meningkatkan satu satuan, maka OCB (Y) akan meningkat sebesar 0,486 satuan.

b. Koefisien regresi (X_2) komunikasi interpersonal sebesar 0,293 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel komunikasi interpersonal yang baik akan meningkatkan satu satuan, maka OCB (Y) akan meningkat sebesar 0,293.

c. Koefisien regresi (X_3) budaya organisasi sebesar 0,301 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel budaya organisasi yang baik akan meningkatkan satu satuan, maka OCB (Y) akan meningkat 0,301 satuan.

Uji Hipotesis

Uji t

1. Variabel Efikasi Diri (X_1)

Berdasarkan analisis untuk variabel efikasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), karena t_{hitung} sebesar 2,348 > t_{tabel} sebesar 2,026

2. Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2)

Berdasarkan analisis untuk variabel komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), karena t_{hitung} sebesar $2,325 > t_{tabel}$ sebesar $2,026$.

3. Variabel Budaya Organisasi (X_3)

Berdasarkan analisis untuk variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), karena t_{hitung} sebesar $2,303 > t_{tabel}$ sebesar $2,026$.

Uji F

Berdasarkan analisis diperoleh F_{hitung} persamaan 1 sebesar $15,048$ dengan tingkat signifikansi 0.000 , karena probabilitas 0.000 jauh lebih kecil dari $0,05$, maka bisa dikatakan bahwa variabel efikasi diri (X_1), komunikasi interpersonal (X_2), dan budaya organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y_1) secara simultan.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi R Square diperoleh $0,556$ artinya $55,6\%$ *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di pengaruhi oleh variable efikasi diri, komunikasi interpersonal, dan budaya organisasi sedangkan sisanya $44,4(100\%-55,6\%)$ disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh efikasi diri, komunikasi interpersonal, budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai. Adapun yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah pegawai pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Kebumen. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Efikasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Kebumen. Artinya peran efikasi diri dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Kebumen dengan dibuktikan hasil diatas, bahwa efikasi yang baik akan berdampak pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Kebumen, begitu juga sebaliknya efikasi diri yang kurang baik akan berakibat pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai.
2. Komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Kebumen. Artinya peran komunikasi interpersonal dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Kebumen dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa komunikasi interpersonal yang tinggi akan berdampak pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Kebumen begitu juga sebaliknya komunikasi interpersonal yang kurang baik akan berakibat pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Kebumen. Artinya peran budaya organisasi dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Kebumen dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa budaya organisasi

yang baik akan berdampak pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Kebumen begitu juga sebaliknya budaya organisasi yang kurang baik akan berakibat pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

4. Efikasi diri, komunikasi interpersonal, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Kebumen. Artinya peran ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini sangat penting untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Kebumen.

Saran

1. Bagi Organisasi diharap untuk memperhatikan efikasi diri pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Kebumen, karena faktor efikasi diri yang baik dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Kebumen. Efikasi diri yang baik yang diterapkan pada perusahaan akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*. Seorang pegawai bisa membuat sebuah daftar untuk diri sendiri

- tentang hal-hal yang harus diubah ketika mendapat suatu permasalahan. Seseorang dapat belajar dari setiap masalah yang pernah terjadi berdasarkan pengalaman pribadi atau pengalaman teman yang dibagikan agar masalah yang sama tidak terulang lagi dan dapat meningkatkan ketrampilan-ketrampilan melalui berbagai kegiatan yang sering dilakukan.
2. Bagi perusahaan diharap untuk memperhatikan faktor komunikasi interpersonal pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Kebumen, karena faktor komunikasi interpersonal pegawai yang baik dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Kebumen. Komunikasi interpersonal yang tinggi dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai. Komunikasi interpersonal dapat ditingkatkan kembali melalui berbagai macam cara seperti sering diadakan kegiatan bersama diluar pekerjaan seperti *family gethering* sebulan sekali.
 3. Bagi perusahaan diharap untuk memperhatikan faktor budaya organisasi pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Kebumen, karena faktor budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Kebumen. Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai. Organisasi harus mampu menjaga dan meningkatkan budaya yang baik seperti kedisiplinan di dalam organisasi agar setiap pegawai memiliki rasa disiplin atau membuat kegiatan yang dapat dilakukan bersama agar dapat membahas permasalahan dalam pekerjaan dengan santai dan dapat meningkatkan kreatifitas dari pegawai.
 4. Bagi peneliti selanjutnya masih banyak kemungkinan setelah penelitian ini untuk meneliti variabel-variabel lain yang belum termasuk dalam penelitian ini yang mempunyai pengaruh baik akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai, karena R Square diperoleh 0,556 artinya 55,6% *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di pengaruhi oleh variable efikasi diri, komunikasi interpersonal, dan budaya organisasi sedangkan sisanya 44,4 (100%-55,6%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bandura, A. 1997. *Self-Efficacy: The Exercise of Control (Terjemahan)*. New York. W.H. Freeman and Company
- Bandura, A. 1997. *Social Learning Theory*. New Jersey: Prentice Hall, INC. Englewood Cliffs.
- Jex, Steve M. 2002. *Organizational Psychology. A Scientist-Practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons
- Litwin, G.H., dan Stringer, R.A., 2001. *Motivation and Organization Climate*, Harvard University. Cambridge.
- Mulyana, Deddy. 2005. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Organ, D.W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior*. Lexington, MA: Lexington Books
- Organ, D. W., Lingl, A. 1995. *Personality, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior*. *Journal of Social Psychology*. 135(3), pp. 339-350.
- Organ, D. W. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Schein, Edgar H. 2001. *Organizational Culture and Leadership*. Fourth Edition. Jossey-Bass. A Wiley Imprint, Market Street. San Fransisco CA.
- Soedjono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 7 No. 1. STIESIA Surabaya.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfa Beta
- Surasni, 2017. *Pengaruh Keterampilan Manajerial, Komunikasi Interpersonal Dan Budaya Mutu Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Vol.1, No.3, Mei. 33-47