

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

SKRIPSI



Disusun oleh:

**Nama Mahasiswa : Asriningsih
NIM : 135501422
Program Studi : Manajemen S1**

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PUTRA BANGSA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S-1)

KEBUMEN

2017

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

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Strata- 1 di Program Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Putra Bangsa



Disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Asriningsih
NIM : 135501422
Program Studi : Manajemen S1

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PUTRA BANGSA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S-1)

KEBUMEN

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Kebumen, Agustus 2017

Penulis,



Asriningsih

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

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

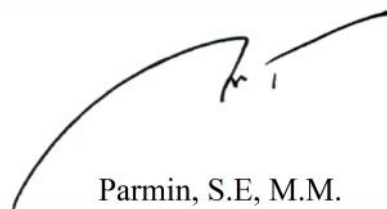
Disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Asriningsih
NIM : 135501422
Program Studi : Manajemen S1

Kebumen, Agustus 2017

Telah disetujui oleh

Dosen pembimbing



Parmin, S.E, M.M.

PENGESAHAN UJIAN

Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen dan diterima untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Kebumen, 23 Agustus 2017

Disusun oleh

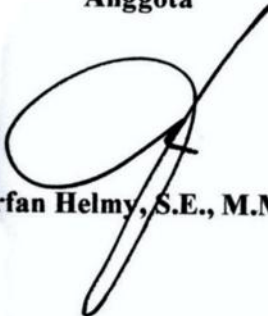
Nama Mahasiswa : Asriningsih
N.I.M : 135501422
Program Studi : Manajemen S1

Tim Penguji:
Ketua



Siti Nur Azizah, S.E., M.M.

Anggota



Irfan Helmy, S.E., M.M.

Anggota



Harini Abrilia S, S.E., M.Si

Mengesahkan,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa
Ketua Program Studi Manajemen



PARMIN, S.E., M.M
NIDN: 0624128001

HALAMAN MOTTO

✚ Takutlah kamu akan perbuatan dosa di saat sendirian, di saat inilah saksimu adalah juga hakimmu.

✚ Orang yang berdoa tanpa beramal sama halnya seperti pemanah tanpa busur.

(Ali bin Abi Thalib)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

Suami dan anak-anaku...terimakasih atas dukungan selama ini.

ABSTRAKSI

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. Penelitian dilakukan menggunakan bantuan alat analisis program SPSS Versi 22.0.

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. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan statistika. Analisis statistika meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji t, uji F, koefisien determinasi dan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Terdapat pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) PNS di BKPPD Kabupaten Kebumen. Nilai R square diperoleh 0,815 artinya 81,5% variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan Program Studi Manajemen S-1 pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen.

Dukungan yang diperoleh dari berbagai pihak sangat membantu dalam proses penyusunan skripsi ini dari awal hingga selesainya skripsi. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Parmin, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kesempatan dan saran kepada penulis,
2. Bapak Supriyandono, S.H. selaku Kepala BKPPD Kabupaten Kebumen dan seluruh karyawan yang telah membantu dalam proses pengumpulan data,
3. Bapak dan Ibu Dosen STIE Putra Bangsa yang telah membantu saya dalam mendapatkan ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan selama ini,
4. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah ikut membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Namun demikian, penulis berharap skripsi ini bisa memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang memerlukannya. Semoga Allah SWT membalas kebaikan Bapak/Ibu semua, amien.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Kebumen, Agustus 2017

Asriningsih

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAKSI	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian.....	6
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Tujuan Penelitian	9
1.5. Manfaat Penelitian	9
1.5.1 Manfaat Praktis	9
1.5.2 Manfaat Teoritis.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1. Tinjauan Teori.....	11
2.1.1. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	11
2.1.2. Budaya Organisasi	20
2.1.3. Kepuasan Kerja	27
2.1.4. Lingkungan Kerja.....	34
2.2. Penelitian Terdahulu	43
2.3. Kerangka Pemikiran.....	44

2.4. Hipotesis.....	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	46
3.1. Obyek dan Subyek Penelitian	46
3.1.1 Obyek Penelitian.....	46
3.1.2 Subyek Penelitian.....	46
3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	46
3.2.1 Variabel Penelitian.....	46
3.2.2 Definisi Operasional Variabel.....	47
3.3. Instrumen atau Alat Pengumpulan Data	50
3.4. Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.4.1 Jenis Data.....	52
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.5. Populasi dan Sampel Penelitian	54
3.5.1. Populasi	54
3.5.2. Sampel.....	54
3.5.3. Teknik Pengambilan Sampel.....	54
3.6. Teknik Analisis Data.....	55
3.6.1 Analisis Deskriptif.....	55
3.6.2 Analisis Statistika.....	55
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	58
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	66
4.1. Analisis Deskriptif	66
4.1.1 Gambaran Umum BKPPD Kab. Kebumen	66
4.1.2 Struktur Organisasi BKPPD Kab. Kebumen	66
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi	66
4.2. Analisis Deskriptif	68
4.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
4.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Golongan	69
4.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan	70
4.2.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	71

4.2.5 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	72
4.2.6 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	72
4.3. Analisis Kuantitatif	73
4.3.1 Uji Validitas	73
4.3.2 Uji Reliabilitas	77
4.3.3 Uji Asumsi Kalsik	78
4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda	81
4.3.5 Uji Hipotesis	83
4.4. Pembahasan dan Implikasi Manajerial	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	89
5.1. Kesimpulan	89
5.2. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel II-I	Matrik Penelitian Terdahulu	43
Tabel III-I	Indikator dan Distribusi Variabel OCB	47
Tabel III-2	Indikator dan Distribusi Variabel Budaya Organisasi	48
Tabel III-3	Indikator dan Distribusi Variabel Kepuasan Kerja	49
Tabel III-4	Indikator dan Distribusi Variabel Lingkungan Kerja	50
Tabel IV-1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel IV- 2	Karakteristk Responden Berdasarkan Golongan.....	69
Tabel IV- 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	70
Tabel IV- 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja	71
Tabel IV- 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	72
Tabel IV- 6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	72
Tabel IV- 7	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	74
Tabel IV- 8	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	75
Tabel IV- 9	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	75
Tabel IV-10	Hasil Uji Validitas Variabel OCB	76
Tabel IV- 11	Uji Reliabilitas.....	77
Tabel IV- 12	Uji Multikolinieritas	78
Tabel IV- 13	Uji Analisis Regresi Berganda... ..	81
Tabel IV- 14	Hasil Uji t	84
Tabel IV- 15	Hasil Uji F	85
Tabel IV- 16	Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar II – 1 Kerangka Pemikiran	44
Gambar IV- 1 Struktur Organisasi Pegawai BKPPD	67
Gambar IV- 2 Hasil Uji Heterokesdastisitas	79
Gambar IV- 3. Hasil Uji Normalitas	80

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pengantar Kuesioner
- Lampiran 2 Kuesioner
- Lampiran 3 Tabulasi Data Responden
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Budaya Organisasi
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Kepuasan Kerja
- Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Lingkungan Kerja
- Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas OCB
- Lampiran 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 9 Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 10 Kartu Konsultasi Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

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. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur pemerintah mempunyai tugas, fungsi dan peran yang sangat penting dalam melaksanakan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Oleh karena itu, 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.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Kebumen merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang melayani urusan kepegawaian bagi seluruh PNS di Kabupaten Kebumen. Kualitas pelayanan yang baik hanya akan tercipta jika terdapat sinergi antara pimpinan dan pegawai untuk memberikan pelayanan terbaik bagi seluruh PNS di Kabupaten Kebumen. Hal ini akan terwujud jika dikembangkan budaya organisasi yang positif, para PNS berkompeten di bidangnya, menunjukkan kerjasama yang baik, efektif, dan efisien, dan bekerja dalam lingkungan kerja yang kondusif. Kerjasama yang baik antar pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen pada dasarnya sudah cukup baik, terlihat dari sikap pegawai yang telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Namun demikian, permasalahan yang dihadapi adalah masih adanya tugas ekstra atau tugas mendesak yang tidak bisa diselesaikan dengan baik, masih sering terdapat pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu, serta kurangnya ketelitian dalam bekerja, karena sebagian besar pegawai mengerjakan tugas-tugas reguler dengan beban kerja yang tinggi yang menjadi kesibukannya setiap hari.

Dalam keadaan normal, barangkali bila semua pegawai telah maksimal bekerja sesuai dengan *job description* maka jalannya roda organisasi akan maksimal pula. Namun dalam kenyataan tidak selalu kondisi normal itu berjalan sebagai mana mestinya. Seperti yang sering

terjadi di lingkungan BKPPD Kabupaten Kebumen dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, tidak selalu berjalan dengan mulus. Adanya masalah yang terjadi seperti PNS berhalangan karena sebab-sebab tertentu, seperti sakit ataupun bertugas ke luar daerah. Bila terjadi hal semacam ini, maka agar sistem pekerjaan secara keseluruhan tidak terganggu diperlukan kesediaan PNS lainnya untuk berperan ekstra mengambil alih pekerjaan demi terselesaikannya tugas-tugas secara keseluruhan. BKPPD Kabupaten Kebumen akan dapat berjalan dengan baik bilamana terdapat suatu kelaziman dimana PNS tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas-tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran kepada sesama, berpartisipasi aktif, dan bersedia memberikan pelayanan ekstra.

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).

Sebagai PNS pada BKPPD kepuasan kerja tercermin adanya pegawai yang bekerja diluar jam kerja serta terciptanya keharmonisan antar rekan kerja. Pada intinya kepuasan kerja berkaitan erat dengan upaya PNS dalam bekerja. Namun permasalahan ketidak puasan kerja terjadi seperti pegawai bekerja cenderung untuk berperilaku tidak maksimal, tidak mencoba untuk melakukan hal-hal yang terbaik serta jarang untuk meluangkan waktu dan berusaha ekstra dalam melakukan pekerjaannya.

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 kenyataanya data Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) BKPPD menunjukan 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 ini diberi judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PNS di BKPPD Kabupaten Kebumen”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap OCB pada pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen?
2. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pada pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap OCB pada pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen?

4. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan terhadap OCB pada pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas dan jelas ruang lingkupnya, dan agar penelitian ini lebih terarah, maka dikemukakan pembatasan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan pada PNS di lingkungan BKPPD Kabupaten Kebumen.
2. Faktor-faktor yang diteliti sebagai variabel penelitian meliputi:

- a. *Organizational Citizenship Behavior*

OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Dalam penelitian ini, OCB diukur dengan indikator *altruism*, *sportsmanship*, *civic virtue*, *conscientiousness*, dan *courtesy*.

- b. Budaya Organisasi

Menurut Wolseley dan Campbell yang dikutip oleh Daryatmi (2002) budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita,

pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja, indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Menyukai kebebasan, pertukaran pendapat dan terbuka,
- 2) Memecahkan permasalahan secara mandiri dengan keahliannya,
- 3) Berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadinya dengan kebiasaan sosialnya,
- 4) Mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan umum dan keahlian khusus dalam mengelola tugas atau kewajiban, dan
- 5) Memahami dan menghargai lingkungannya.

c. Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:243) memberikan definisi kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan Kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator-indikator: *The work it self* (pekerjaan itu sendiri), *Pay* (gaji), *Promotion Opportunity* (kesempatan promosi), *Supervision* (atasan), *Co-worker* (rekan kerja), *Working condition* (kondisi kerja).

d. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007:97) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut: Penerangan/cahaya di tempat kerja,

Sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, keamanan di tempat kerja.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

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.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Bagi kepentingan instansi, hasil penelitian diharapkan dapat memberi kontribusi positif bagi meningkatnya perilaku OCB PNS di lingkungan BKPPD Kabupaten Kebumen melalui pengembangan budaya organisasi PNS, kepuasan kerja, serta lingkungan kerja yang baik. Selain itu dapat memberikan saran-saran sebagai masukan terhadap upaya pembinaan kepegawaian yang mengarah pada berkembangnya perilaku OCB PNS.

2. Manfaat Teoritis

- a. Bagi penulis, penelitian ini dapat menambah khasanah dan wawasan keilmuan dalam hal pengembangan OCB di kalangan PNS pada khususnya dan manajemen sumberdaya manusia pada umumnya.
- b. Bagi Dunia Pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat menambah kepustakaan mengenai manajemen sumber daya manusia di STIE Putra Bangsa khususnya tentang OCB di kalangan PNS dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, dalam hal ini budaya organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

1. Pengertian 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.

2. Indikator OCB

Organ (1998) mengatakan bahwa orang yang melakukan OCB dikenal sebagai "tentara yang baik".

Indikator *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari:

a. *Altruism*

Perilaku karyawan yang dengan segera memberikan pertolongan kepada rekan kerjanya apabila rekan kerjanya tersebut mengalami kesulitan.

b. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha bekerja melebihi kewajiban dan tugasnya.

c. *Sportmanship*

Perilaku karyawan yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan - keberatan sehingga lingkungan kerja lebih menyenangkan.

d. *Courtesy*

Perilaku seseorang yang senantiasa menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah - masalah interpersonal.

e. *Civic Virtue*

Perilaku karyawan dimana karyawan merasa bertanggungjawab pada kehidupan organisasi.

Studi yang dilakukan Morison (1994) menemukan adanya perbedaan persepsi karyawan terhadap perilaku

yang dimaksud sebagai kinerja *extra-role*. Beberapa karyawan mempersepsikan bahwa perilaku *extra-role* merupakan bagian dari tuntutan pekerjaan mereka (*in-role*). Podsakof.et.al (2000) merangkum tujuh dimensi OCB yang pernah digunakan oleh para peneliti yaitu :

- 1) Perilaku menolong (*helping behavior*), merupakan bentuk perilaku sukarela individu menolong individu yang lain atau mencegah terjadinya permasalahan yang terkait dengan pekerjaan (*work related problem*). Organ (1983) membagi dimensi ini menjadi dua dimensi yaitu *altruism* dan *courtesy*.
- 2) *Spormanship*, didefinisikan sebagai kemauan atau keinginan untuk menerima (toleransi) terhadap ketidaknyamanan yang muncul dan bekerja tanpa mengeluh.
- 3) *Organizational Loyalty*, merupakan bentuk perilaku loyalotas individu terhadap organisasi seperti menampilkan image positif tentang organisasi, membela organisasi dari ancaman eksternal, mendukung dan membela tujuan organisasi.
- 4) *Organizational Compliance*, merupakan bentuk perilaku individu yang mematuhi segala peraturan,

prosedur dan regulasi organisasi meskipun tidak ada yang mengawasi.

- 5) *Individual Initiative*, merupakan *self motivation* individu dalam melaksanakan tugas secara lebih baik atau melampaui standar / level yang ditetapkan. Organ (1983) menamakan dimensi ini sebagai *conscientiousness* dan mengatakan dimensi ini sulit dibedakan dengan kinerja *in- role*
- 6) *Civic Virtue*, merupakan bentuk komitmen kepada organisasi secara makro atau keseluruhan seperti menghadiri pertemuan, menyampaikan pendapat atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.
- 7) *Self Development*. George dan Brief (1992) dalam podsakof et.all (2000) mendefinisikan dimensi ini sebagai bentuk perilaku individu yang sukarela meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan sendiri seperti mengikuti kursus, pelatihan, seminar atau mengikuti perkembangan terbaru dari bidang yang dikuasainya.

3. Manfaat OCB

OCB diperlukan dalam suatu organisasi dan perlu mendapatkan perhatian serius, tidak lain karena OCB memiliki banyak manfaat terhadap organisasi seperti dikemukakan

Podsakoff dan Mc Kenzie (dalam Putrantoro:2014) sebagai berikut:

a. OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja

Karyawan yang menolong rekan kerja (*altruism*) akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas rekan kerja tersebut. Seiring dengan berjalanya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan ini akan menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok.

b. OCB meningkatkan produktivitas manajer

Karyawan merasa bertanggungjawab kepada kehidupan organisasi (menampilkan perilaku *civic virtue*) akan membantu manajer mendapatkan sarana atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerjanya (*courtesy*) akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.

c. OCB menghemat sumberdaya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.

Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan (*altruism*) sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya

manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, misalnya membuat perencanaan. Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggungjawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting. Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan orientasi kerja membantu organisasi menghemat biaya untuk keperluan tersebut. Karyawan yang menampilkan perilaku *sportmanship* akan sangat menolong manajer sehingga tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan- keluhan kecil karyawan.

- d. OCB membantu menghemat energi sumberdaya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.

Keuntungan perilaku menolong adalah meningkatkan semangat , moril, kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok atau manajer tidak perlu menghabiskan energi dan waktu. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen menjadi berkurang.

- e. OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan - kegiatan kelompok kerja

Menampilkan perilaku *civic virtue* seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektifitas dan efisiensi kelompok. Menampilkan perilaku *courtesy* misalnya saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota tim lain akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk menyelesaikan.

- f. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik

Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki antar anggota kelompok, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik. Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportmanship* misalnya dengan tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan yang kecil akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.

g. OCB meningkatkan stabilitas organisasi

Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang memiliki beban kerja berat (*altruism*) akan meningkatkan stabilitas dengan cara mengurangi variabilitas dari unit kerja. Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada unit kerjanya.

h. OCB meningkatkan adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan

Karyawan yang mempunyai hubungan dekat dengan pasar, dengan sukarela akan memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat. Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan organisasi akan membantu menyebarkan informasi penting yang harus diketahui oleh organisasi. Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* misalnya bersedia memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru akan meningkatkan kemampuan organisasi

untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan.

2.1.2. Budaya Organisasi

1. Pengertian 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 menurut Ashar Sunyoto Munandar (2010:263) adalah cara–cara berpikir, berperasaan berdasarkan pola–pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian–bagian organisasi.

Menurut Wirawan (2008:9) yang mengutip dari Eldridge dan Crombie (1974), mendefinisikan budaya organisasi menunjukkan konfigurasi unik dari norma, nilai, kepercayaan, dan cara–cara berperilaku yang memberikan karakteristik cara kelompok dan individu bekerjasama untuk menyelesaikan tugasnya.

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.

2. Sumber-Sumber Budaya Organisasi

Sumber budaya organisasi ada lima macam, yaitu (Ndraha, 2007:14) :

a. Pendiri organisasi

Visi pendiri organisasi sangat berpengaruh terhadap budaya organisasi. Bagaimana pendiri organisasi memandang dunia menurut nilai-nilai pribadinya dan kemudian termuat dalam budaya pribadi atau kelompoknya, yang kemudian mempengaruhi visi pribadinya. Visi pribadi ini kemudian dimasukkan ke dalam visi organisasi.

b. Pemilik organisasi

Hampir sama dengan pendiri organisasi, visi pemilik organisasi juga menentukan budaya organisasi, pergantian pemilik organisasi dapat berakibat pada perubahan organisasi.

c. Masuknya sumber daya manusia luar negeri

Nilai-nilai baru yang dibawa manajemen yang berasal dari luar negeri akan berpengaruh dan merubah budaya organisasi. Misalnya, penggunaan manajemen modern, profesionalisme. Sumber daya manusia asing ini akan membawa budaya pribadi, kelompok, dan budaya organisasi asalnya, dan berusaha untuk memasukkan ke dalam organisasi yang dikelolanya.

- d. Masuknya pegawai atau pimpinan baru dalam organisasi

Datangnya pimpinan baru dengan pengaruh yang sangat kuat mampu merubah budaya organisasi yang sebelumnya telah ada.

- e. Lingkungan organisasi

Masyarakat, adat istiadat, budaya daerah ataupun budaya.

3. Manfaat Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki beberapa manfaat diantaranya:

- a. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi satu dengan organisasi yang lain karena setiap organisasi memiliki peran yang berbeda.
- b. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi anggota organisasi.
- c. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu - individu.
- d. Menjaga stabilitas organisasi

4. Karakteristik Budaya Organisasi

Terdapat sepuluh karakteristik kunci yang merupakan budaya organisasi yaitu:

- a. *Member Identity* : yaitu identitas anggota dalam organisasi secara keseluruhan, dibandingkan dengan identitas dalam kelompok kerja atau bidang profesi masing - masing.

- b. *Group Emphasis*, yaitu seberapa besar aktivitas bersama lebih ditekankan daripada kerja individual.
- c. *People Focus*, yaitu seberapa jauh keputusan manajemen yang diambil digunakan untuk mempertimbangkan keputusan tersebut bagi anggota organisasi.
- d. *Unit Integration*, yaitu seberapa jauh unit - unit di dalam organisasi dikondisikan untuk beroperasi secara terkondisi.
- e. *Control*, yaitu banyaknya jumlah peraturan dan pengawasan langsung digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan.
- f. *Risk Tolerance*, yaitu besarnya dorongan terhadap karyawan untuk menjadi lebih agresif, inovatif dan berani mengambil resiko.
- g. *Reward criteria*, yaitu berapa besar imbalan dialokasikan sesuai dengan kinerja karyawan dibandingkan alokasi berdasarkan senioritas, *favoritism* atau faktor - faktor non kinerja lainnya.
- h. *Conflict tolerance*, yaitu besarnya dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk bersikap terbuka terhadap konflik dan kritik.
- i. *Means-ends orientation*, yaitu intensitas manajemen dalam menekankan pada penyebab atau hasil, dibandingkan pada

tehnik atau proses yang digunakan untuk mengembangkan hasil.

- j. *Open-system focus*, yaitu besarnya pengawasan organisasi dan respon yang diberikan untuk mengubah lingkungan eksternal.

Budaya organisasi juga diartikan sebagai suatu nilai - nilai yang mempedomani sumberdaya manusia dalam menghadapi permasalahan eksternal dan usaha memahami nilai-nilai yang ada serta mengerti bagaimana mereka harus bertindak dan bertingkah laku. Budaya organisasi dapat dimanfaatkan sebagai sumberdaya dan dapat berfungsi sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi anggota atau karyawan terhadap suatu permasalahan, sehingga akan menjadi satu kekuatan untuk pencapaian tujuan organisasi (Susanto:1997). Semua sumberdaya manusia harus dapat memahami dengan benar budaya organisasinya, karena pemahaman ini sangat berkaitan dengan setiap langkah atau kegiatan yang dilakukan, baik perencanaan yang bersifat strategis dan taktikal maupun kegiatan implementasi perencanaan dimana setiap kegiatan tersebut berdasar pada budaya organisasinya.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan- kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang

dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Pada dasarnya tidak ada budaya organisasi yang identik sama antara beberapa organisasi, sehingga perbedaan budaya memiliki pengaruh yang besar pada kinerja organisasional dan kualitas kehidupan kerja yang dialami oleh anggota organisasi. Jagannath dan Bhabani (2012:70) menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi terbentuknya OCB.

5. 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.

2.1.3. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Banyak studi tentang kepuasan kerja karena kualitas pengalaman kerja mempunyai implikasi penting terhadap kesehatan mental serta penyesuaian psikologis seseorang. Kepuasan kerja juga mempunyai konsekuensi-konsekuensi baik langsung maupun tidak langsung terhadap efektivitas organisasi (Wexley dan Gary, 2003:153).

Mangkunegara (2009:117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antarlain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan

(Yukl dalam Usman, 2006:498). Locke dalam Usman (2006:498) mengemukakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*) antara apa yang telah dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan dan kondisi diri pegawai.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:118) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel sebagai berikut:

a. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.

b. Tingkat ketidak hadirannya (absensi) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidak hadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

c. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relative muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidak seimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

d. Tingkat pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

e. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai

2. Faktor-Faktor yang Mendorong Kepuasan Kerja

Faktor-faktor penting yang mendorong kepuasan kerja menurut Stephen Robbins (2003:181) adalah sebagai berikut:

a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan, kemampuan, dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mereka melakukan pekerjaan. Kondisi tantangan yang sedang akan membuat kebanyakan karyawan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Imbalan atau ganjaran yang layak/pantas

Karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang mereka anggap adil, sejalan dengan didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan, standar pembayaran yang layak. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi lebih bertanggung jawab dan status sosial yang ditingkatkan.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.

d. Rekan kerja yang mendukung

Rekan kerja yang ramah dan mendukung menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja. Perilaku atasan yang ramah, memahami, menawarkan, pujian bagi kinerja yang baik, mendengarkan pendapat, dan menunjukkan minat pribadi mereka.

Menurut Rivai (2005) teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal yaitu:

a. Teori Ketidak sesuaian (*DiscrepancyTheory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan yang dirasakan sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif.

b. Teori Keadilan (*EquityTheory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor-faktor bernilai bagi karyawan

yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pekerjaan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan/perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya.

c. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variable yang kontinue. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan-pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfies (hygiene factor)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Herzberg dalam Luthans (1992:160) yaitu:

a. *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)

Dimana suatu pekerjaan-pekerjaan dapat menyediakan tugas-tugas yang menarik bagi individual itu sendiri. Hal yang menarik dari individu terhadap pekerjaan-pekerjaannya merupakan sumber utama dari kepuasan kerja.

b. *Pay* (gaji)

Gaji/upah merupakan suatu balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk financial atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

c. *Promotion Opportunity* (kesempatan promosi)

Kesempatan promosi merupakan peluang untuk mengalami peningkatan dalam hierarki. Kesempatan promosi memiliki berbagai pengaruh terhadap kepuasan kerja, ini dikarenakan promosi memiliki bentuk-bentuk yang berbeda, didampingi dengan imbalan-imbalan yang mendampinginya.

d. *Supervision* (atasan)

Supervisor merupakan hal yang cukup mempengaruhi dari kepuasan kerja. Kemampuan dari supervisor untuk menyediakan bantuan teknik dan dukungan. Hal tersebut dapat berupa adanya pengawasan

yang langsung dilakukan oleh seorang atasan terhadap bawahannya.

e. Co-worker (rekan kerja)

Pada dasarnya kelompok kerja akan memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Keramahan dari teman kerja yang kooperatif merupakan sumber yang sederhana terhadap kepuasan kerja untuk satu individu karyawan.

f. Working condition (kondisi kerja)

Kondisi kerja yang memiliki efek yang sederhana terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerjanya baik (bersih dan memiliki lingkungan yang menarik), maka para karyawan akan menemukan bahwa sangat mudah untuk melakukan pekerjaan mereka, tetapi kondisi kerja yang buruk (panas, lingkungan yang berisik) maka para karyawan akan merasakan sangat sulit untuk melakukan pekerjaannya.

2.1.4. Lingkungan Kerja

1. Pengertian 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.

2. 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 Tyssen dan Theodore (2003) dalam Sofyan (2013:20) secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- a) Fasilitas Kerja lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
- b) Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- c) Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena satu pekerja dengan pekerjalainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

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).

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel II-1
Tabel Matrik Penelitian Terdahulu

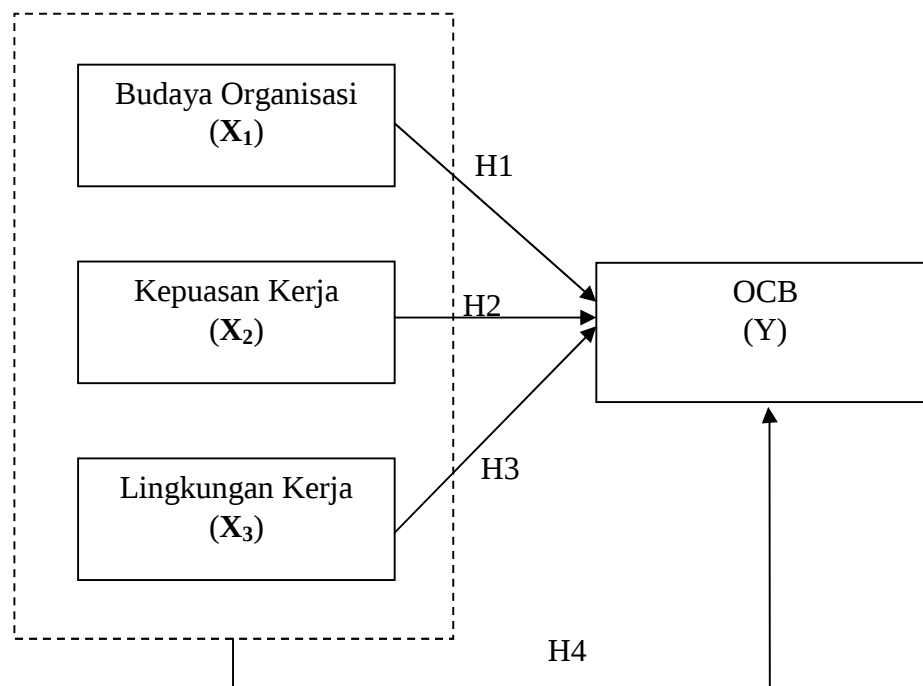
No	Peneliti	Judul Penelitian	Lokasi	Metode	Hasil Penelitian
1.	Eko Purwanto (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen	Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan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

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

2.3. Kerangka Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka di atas maka kerangka penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Gambar II-1
Kerangka Penelitian



2.2.4. Formula 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.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Obyek Dan Subyek Penelitian

3.1.1. Obyek penelitian

Obyek pada penelitian ini adalah variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, serta *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel terikat.

3.1.2. Subyek penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor BKPPD Kabupaten Kebumen meliputi seluruh pegawai pada jabatan struktural dan fungsional.

3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.2.1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan gejala yang menjadi fokus untuk diamati oleh peneliti, sebagai atribut dari kelompok orang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok tersebut. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena variabel lain. Variabel dependen dari penelitian ini adalah OCB.

2. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab atau berubahnya suatu variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3).

3.2.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional diperlukan untuk memudahkan melakukan pengukuran dan menghindari penafsiran yang berbeda. Adapun definisi operasional variable untuk setiap variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel OCB

OCB adalah kontribusi individu yang sangat besar melebihi tuntutan peran di organisasi dan menjadikan pencapaian kerja menjadi sangat baik. Indikator OCB adalah sebagai berikut:

Tabel III-1
Indikator dan Distribusi Variabel OCB pada Kuesioner

No	Indikator	Distribusi Butir Ke -	Jumlah
1.	<i>Altruism</i>	1,2 dan 3	3
2.	<i>Conscientiousness</i>	4,5,6 dan 7	4

3.	<i>Sportmanship</i>	8 dan 9	2
4.	<i>Civic Virtue</i>	10 dan 11	2
5.	<i>Courtesy</i>	12,13 dan 14	3
Jumlah			14

2. Budaya Organisasi

Menurut Wolseley dan Campbell yang dikutip oleh Daryatmi (2002) budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja, indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel III-2
Indikator dan Distribusi Variabel Budaya Organisasi pada Kuesioner

No	Indikator	Distribusi Butir Ke -	Jumlah
1.	Menyukai kebebasan, pertukaran pendapat dan terbuka	1	1
2.	Memecahkan permasalahan secara mandiri dengan keahliannya	2	1
3.	Berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadinya dengan kebiasaan sosialnya	3	1
4.	Mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan umum dan keahlian khusus dalam mengelola tugas atau	4	1

	kewajiban		
5.	Memahami dan menghargai lingkungannya.	5	1
Jumlah			5

3. Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:243) memberikan definisi kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan Kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator-indikator:

Tabel III-3
Indikator dan Distribusi Variabel Kepuasan Kerja pada Kuesioner

No	Indikator	Distribusi Butir Ke -	Jumlah
1.	<i>The work it self</i> (pekerjaan itu sendiri)	1	1
2.	<i>Pay</i> (gaji)	2	1
3.	<i>Promotion Opportunity</i> (kesempatan promosi)	3	1
4.	<i>Supervision</i> (atasan)	4	1
5.	<i>Co-worker</i> (rekan kerja),	5	1
6.	<i>Working condition</i> (kondisi kerja)	6	1
Jumlah			6

4. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007:97) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

Tabel III-4
Indikator dan Distribusi Variabel Lingkungan Kerja
pada Kuesioner

No	Indikator	Distribusi Butir Ke -	Jumlah
1.	Penerangan/cahaya di tempat kerja	1	1
2.	Sirkulasi udara ditempat kerja	2	1
3.	kebisingan di tempat kerja	3	1
4.	Kantor saya terbebas dari bau tidak sedap	4	1
5.	keamanan ditempat kerja	5	1
Jumlah			5

3.3. Instrumen Atau Alat Pengumpulan Data

Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuisoner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *Skala Likert*.

Jawaban setiap item instrumen menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata (Sugiyono, 2012: 134):

Sangat setuju diberi skor : 5
 Setuju diberi skor : 4
 Ragu-ragu diberi skor : 3
 Tidak setuju diberi skor : 2
 Sangat tidak setuju diberi skor : 1

Untuk keperluan analisis kuantitatif dalam penelitian ini, maka jawaban tersebut dimodifikasi sebagai berikut:

Sangat setuju diberi skor :	4
Setuju diberi skor :	3
Tidak setuju diberi skor :	2
Sangat tidak setuju diberi skor :	1

Penggunaan modifikasi *Skala Likert* ini dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh skala lima tingkat. Menurut Hadi (2011: 20), modifikasi *Skala Likert* meniadakan kategori jawaban yang tengah berdasarkan tiga alasan, yaitu:

1. Kategori *undecided* itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya), bisa juga diartikan netral, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju, atau bahkan ragu-ragu.
2. Tersedianya jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah (*central tendency effect*).
3. Maksud kategorisasi jawaban SS, S, TS, STS adalah terutama untuk melihat kecenderungan jawaban responden, ke arah setuju atau tidak setuju.

3.4. Data Dan Teknik Pengumpulan Data

Data adalah informasi yang diakui kebenarannya dan menjadi dasar untuk dianalisa dalam penelitian (Sugiyono, 2005:80).

3.4.1. Data

Dalam penelitian skripsi ini data yang digunakan adalah hasil dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan, baik wawancara secara lisan maupun melalui penyebaran kuesioner. 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.

3.4.2. 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 disebarkan 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.

3.5. Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1. 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.

3.5.2. 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.

3.5.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh / sensus. Menurut Sugiyono (2010:124), mengatakan bahwa sampling jenuh / sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pemilihan metode sampling jenuh/sensus dilakukan karena semua populasi dinilai memiliki

kriteria tertentu untuk diteliti. Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 50 orang. Menurut Arikunto (2002:112) untuk sampel, apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, dan jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%, atau lebih. Dalam hal ini, karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka sampelnya diambil semua.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merangkum sejumlah data besar yang dapat memperoleh informasi tentang pemahaman karakteristik responden atau sifat-sifat data tersebut dan menjawab permasalahan dalam kegiatan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.6.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan berdasarkan pandangan dan pemikiran secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya non statistik.

3.6.2. Analisis Statistika

Analisis statistika adalah metode analisis data dengan menggunakan angka-angka yang diperoleh dari pengolahan data melalui rumus yang tepat. Adapun analisis yang digunakan meliputi :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009:49). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Analisis terhadap hasil uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan program *SPSS 22.0 for Windows*, menggunakan *Product Moment* dengan rumus seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2002) adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi *product moment*

n = banyaknya sampel/ jumlah responden

X = skor tiap item yang dipertanyakan

Y = skortotal variabel

Menentukan r_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$

Dimana

df = *degree of freedom*

n = sampel

k = variabel independen

Dengan *level of significance* 95% maka dasar analisisnya (Ghozali, 2009:50) :

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut tidak valid.

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. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator ini acak (tidak konsisten), maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel (Ghozali, 2009:46). Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. 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* dengan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2} \right)$$

Dimana :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir

$\sigma \tau^2$ = Total varian

Kriteria pengujian uji realibilitas (Ghozali, 2009) :

- a. Jika *Alpha Cronbach* > 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- b. Jika *Alpha Cronbarch* < 0,60 atau 60%, maka variabel tersebut tidak reliabel.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

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

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat (Ghozali,2009:95) :

a. Besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*.

1) Pedoman suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1.

2) Pedoman suatu model regresi yang terjadi multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) diatas 10 dan *tolerance* dibawah 0,1.

b. Besaran korelasi antar variabel independen. Pedomannya adalah koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (dibawah 0,5).

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2009:125). Deteksi ada tidaknya masalah heterokedastisitas adalah dengan media grafik, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heterokedastisitas (Ghozali,2009:126). Dasar analisis :

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah terjadi heterokedastisitas. Sehingga model regresi tersebut tidak dapat digunakan.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model regresi tersebut dapat digunakan.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal

atau tidak (Ghozali, 2009:147). Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Ghozali,2009:147). Pada grafik normal plot, dengan asumsi. Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika data menyebar di atas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

4. 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 *Organization Citizenship Behavior*

X₁ = 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, b_4 = koefisien regresi

e = *error*

5. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (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 $\alpha = 0,05$. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi parsial

k = jumlah variabel independent

n = jumlah data/kasus

Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n - k$

Dimana

df = *degree of freedom*

n = sampel

k = jumlah variabel

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut
(Ghozali, 2009:91)

- 1) Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dan signifikansi $> 0,05$.
- 2) Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan signifikansi $< 0,05$.

b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (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). Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (n - k - 1)}{K (1 - R^2)}$$

Keterangan:

F = Nilai koefisien

R^2 = Koefisien determinan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

Menentukan F_{tabel} dengan rumus (Ghozali, 2009)

$df1$ (dengan pembilang) = $k-1$

$df2$ (dengan penyebut) = $n-k$

Dimana

df = *degree of freedom*

n = sampel

k = jumlah variabel

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut

(Ghozali, 2009:91) :

- 1) Apabila F_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima.
- 2) Apabila F_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

6. 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).

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen

4.1.1 Gambaran Umum BKPPD Kabupaten Kebumen

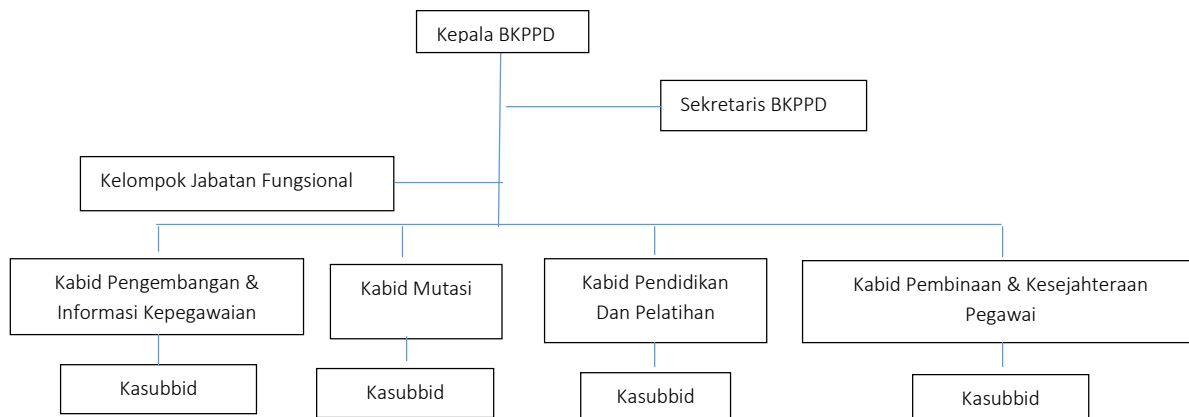
Gambaran umum mengenai BKPPD Kabupaten Kebumen dapat dilihat dari dokumen resmi BKPPD Kabupaten Kebumen. Diawali dengan dasar hukum pembentukan organisasi BKPPD Kabupaten Kebumen yaitu :

- 1) Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 7 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
- 2) Peraturan Bupati Kebumen Nomor 83 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah.

4.1.2 Struktur Organisasi BKPPD Kabupaten Kebumen

Sebagai tindak lanjut Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, maka Bupati Kebumen menerbitkan Peraturan Bupati Kebumen Nomor 83 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah yang dijelaskan dalam bagan berikut :

Gambar IV-1
Struktur Organisasi Pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen



4.1.3 Tugas Pokok Dan Fungsi BKPPD Kabupaten Kebumen

Tugas pokok BKPPD sesuai yang tertera dalam Peraturan Bupati Kebumen Nomor 83 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah adalah membantu Bupati dalam melaksanakan fungsional penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah.

Sedangkan fungsi pegawai BKPPD adalah sebagai berikut:

- 1) Penyusunan rencana dan program di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah
- 2) Perumusan kebijakan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah

- 3) Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah
- 4) Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah
- 5) Pelaksanaan koordinasi di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah
- 6) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan
- 7) Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah
- 8) Pelaksanaan administrasi badan; dan
- 9) Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.2. Analisis Deskriptif

Penelitian ini di dukung dengan menggunakan analisis deskriptif. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik individu, situasi atau kelompok tertentu. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data responden. Analisis deskriptif dalam penelitian ini antara lain penyajian data melalui tabel atau grafik sebagai berikut:

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 orang responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel IV-1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	Laki-laki	34	68
2.	Perempuan	16	32
	Jumlah	50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV-1 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden yang diteliti adalah laki-laki yaitu sebanyak 34 orang responden atau 68% dan sisanya sebanyak 16 orang responden atau 32% adalah perempuan.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 orang responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan Golongan sebagai berikut:

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	I	0	0
2.	II	16	32
3.	III	28	56
4.	IV	6	12
	Jumlah	50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV-2 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan Golongan dari 50 responden, terdapat 0 orang responden atau 0 % mempunyai golongan I, 16 orang responden atau 32% mempunyai golongan II, 28 orang responden atau 56% mempunyai golongan III dan 6 orang responden atau 12% mempunyai golongan IV.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 orang responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan Jabatan sebagai berikut:

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Golongan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	Struktural	17	34
2.	Fungsional Tertentu	2	4
3.	Fungsional Umum	31	62
	Jumlah	50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV-3 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan Golongan dari 50 responden, terdapat 17 orang responden atau 34% menduduki jabatan struktural, 2 orang responden atau 4% menduduki jabatan fungsional tertentu, 31 orang responden atau 62% menduduki jabatan fungsional umum.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 orang responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut:

Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	1 – 10	16	32
2.	11 – 20	25	50
3.	21 – 30	7	14
4.	> 30	2	4
	Jumlah	50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV-4 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dari 50 responden, terdapat 16 orang responden atau 32 % mempunyai masa kerja antara 1 sampai 10 tahun, 25 orang responden atau 50% mempunyai masa kerja antara 11 sampai dengan 20, 7 orang responden atau 14% mempunyai masa kerja antara 21 sampai dengan 30 dan 2 orang responden atau 4% mempunyai masa kerja lebih dari 30.

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 orang responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel IV-5
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	20 – 30	6	12
2.	31 – 40	15	30
3.	41 – 50	14	28
4.	> 50	15	30
	Jumlah	50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV-5 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dari 50 responden, terdapat 6 orang responden atau 12 % mempunyai usia antara 20 sampai 30 tahun, 15 orang responden atau 30% mempunyai usia antara 31 sampai dengan 40, 14 orang responden atau 28% mempunyai usia antara 41 sampai dengan 50 dan 15 orang responden atau 30% mempunyai usia antara lebih dari 50.

4.2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 orang responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

Tabel IV-6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	SLTA	15	30
2.	D3	5	10
3.	S1	21	42
4.	S2	9	18
	Jumlah	50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV-6 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan dari 50 responden terdapat 15 orang responden atau 30% yang berpendidikan SLTA, terdapat 5 orang responden atau 10% yang berpendidikan D3, terdapat 21 orang responden atau 42% yang berpendidikan S1 dan terdapat 9 orang responden atau 18% yang berpendidikan S2.

4.3 Analisis Kuantitatif

4.3.1 Uji Validitas

Dalam Penelitian ini, butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner diuji menggunakan uji validitas dengan sampel berjumlah 50 responden. Dalam penelitian ini, validitas dan indikator di analisis menggunakan uji korelasi. Jika r hitung untuk tiap butir dapat dilihat nilai korelasi lebih dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid, Ghazali (2009). Sedangkan r tabel itu sendiri diperoleh dari rumus *degree of freedom* (df) = $n-k-1$ yaitu (df) = $50 - 3 - 1 = 46$ (lihat r tabel pada $df = 46$ dengan uji dua sisi). Analisis terhadap uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan program SPSS 22.0 for Windows, menggunakan *Product Moment*. Berikut ini peneliti sajikan uji validitas untuk kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk tabel sebagai berikut :

1. Uji Validitas Budaya Organisasi

Uji validitas variabel budaya organisasi penulis sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

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.

2. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Uji validitas variabel kepuasan kerja penulis sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel IV- 8
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

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.

3. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Uji validitas variabel lingkungan kerja penulis sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

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	0,700	0,285	Valid

	kerja			
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.

4. Uji Validitas OCB

Uji validitas variabel lingkungan kerja penulis sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

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.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas untuk semua item pernyataan semua variabel, kemudian dilakukan uji reliabilitas. Analisis hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan *SPSS 22.0 for Windows*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan atau pernyataan yang digunakan konsisten dengan melihat hasil koefisien *Cronbach Alpha* dan dipakai adalah 0,6 (Ghozali, 2009). Berikut ini peneliti sajikan uji reliabilitas untuk kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk tabel IV – 11 sebagai berikut:

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.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

1. 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

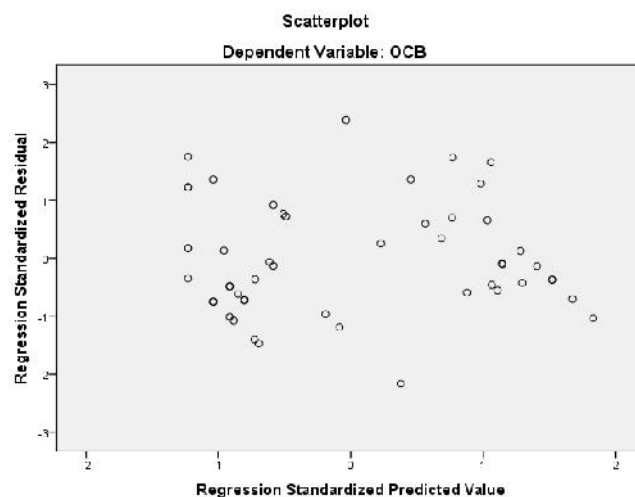
Sumber : Data primer yang diolah, 2017

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.

2. 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 disimpulkan terjadi masalah.

Gambar IV - 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

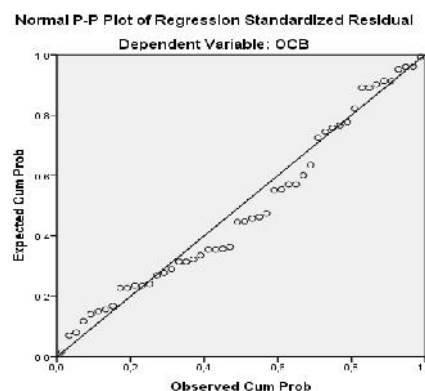


Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda dalam penelitian ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

3. 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.

4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel lain konstan.

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

Dimana :

Y = variabel dependen yaitu *OCB*

X₁ = variabel independen yaitu budaya organisasi

X₂ = variabel independen yaitu kepuasan kerja

X₃ = variabel independen yaitu lingkungan kerja

α = konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄ = koefisien regresi

e = *error*

Adapun hasil dari perhitungan regresinya adalah sebagai berikut :

Tabel IV - 13
Hasil Uji Regresi Perhitungan SPSS

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,505	3,075		1,14	0,26
1 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 budaa organiasi, 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 kepuaan 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.

4.3.5 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi tiap variabel independen , dengan ketentuan :

- a. Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$.
- b. Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$.

Untuk mengetahui hasil uji parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV – 14 berikut ini :

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
1 BUDAYA ORGANISASI	0,628	0,25	0,23	2,510	0,016
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.

2. Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji F program SPSS dapat diterangkan dengan tabel berikut :

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.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi regresi yang telah dilakukan seperti berikut ini :

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.

4.4 Pembahasan dan Implikasi Manajerial

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 menunjukkan 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 menunjukkan 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.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. 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 BKPPDKabupaten Kebumenditerima.
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.

5.2. 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Coulter, Robbins., 2001, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. 9th Edition, New Jersey.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Narimawati, Umi. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Nassir. M., 2003, *Metode Penelitian*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Nurkhayati, Diah. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT Perwira Bhakti Sentra Sejahtera Semarang". *Jurnal Of Management Volume 2, Nomor 2*, diambil Maret 2016
- Putrantoro, Adi Syahfarnas. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Organizational Citizenship Behavior Anggota Rotaract Club Semarang. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Semarang : Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta. Ciptamedia.
- Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 7 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah*.

Peraturan Bupati Kebumen Nomor 83 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah

Robbins, S.P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-10, Terjemahan Alexander. Jakarta: PT. Indeks.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2007. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.

Undang- Undang Republik Indoensia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok Pokok Kepegawaian. Bandung. Fokus Media.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta, Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Cetakan Kedua. Jakarta: Salemba Empat.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kebumen, Juli 2017

No. :
Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner
Lamp. : 5 Lembar Kuesioner

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pegawai Kantor BKPPD
Jl. Veteran No. 2 Kebumen
Di Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini peneliti sedang menyusun skripsi dengan Judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen ”, maka peneliti mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu untuk memberikan pernyataan pada kuesioner yang terlampir bersama surat permohonan ini guna keperluan melengkapi data penelitian tersebut.

Demikian atas waktu dan kesediaannya, peneliti ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

ASRININGSIH

**“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja
terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Pegawai BKPPD
Kabupaten Kebumen”**

A. Profil Responden

1. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
2. Gol./Jabatan : ☐ I ☐ II ☐ III ☐ IV
☐ Struktural ☐ Fungs.Tertentu ☐ Fungs.Umum
3. Masa Kerja : ☐ 1–10 tahun ☐ 21–30 tahun
☐ 11–20 tahun ☐ > 30 tahun
4. Umur : ☐ 20–30 tahun ☐ 41–50 tahun
☐ 31–40 tahun ☐ > 50 tahun
5. Pendidikan Terakhir : ☐ SLTA ☐ D3
☐ S1 ☐ S2

B. Daftar Pertanyaan

Berikan pendapat Anda dengan jalan memberi tanda (✓) pada alternatif jawaban yang Anda anggap benar.

Terdapat empat alternatif jawaban, yaitu:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
BUDAYA ORGANISASI (X ₁)					
1.	Organisasi memberi saya kebebasan untuk menyampaikan pendapat secara terbuka.				
2.	Organisasi mendorong saya untuk mampu memecahkan permasalahan secara mandiri sesuai keahlian saya				
3.	Organisasi mendorong saya untuk berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadinya dengan kebiasaan sosial.				
4.	Organisasi mendorong saya untuk selalu mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan umum dan keahlian khusus dalam melaksanakan tugas atau kewajiban.				
5.	Organisasi mendorong saya untuk selalu memahami dan menghargai lingkungan sekitar.				

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
KEPUASAN KERJA (X ₂)					
1.	Saya puas dengan pekerjaan saya karena sudah sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan.				
2.	Saya puas dengan gaji yang saya terima sebanding dengan beban kerja dan tanggungjawab saya.				
3.	Saya puas dengan instansi saya karena memberikan kesempatan pada karyawan untuk memperoleh promosi jabatan.				
4.	Saya puas dengan atasan saya karena sangat mendukung dan menghargai bawahanya.				
5.	Saya puas dengan rekan kerja saya karena bisa diajak bekerjasama sehingga hasil pekerjaan lebih produktif.				
6.	Saya puas dengan suasana kerja di kantor saya				

	harmonis dan menyenangkan.				
--	----------------------------	--	--	--	--

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
LINGKUNGAN KERJA (X ₃)					
1.	Instensitas cahaya di ruang kerja saya cukup memadai dan tidak menyilaukan.				
2.	Saya merasa nyaman karena sirkulasi udara di ruang kerja saya sangat baik.				
3.	Suasana kantor saya tenang dan tidak bising sehingga saya bisa berkonsentrasi dan fokus dalam bekerja.				
4.	Kantor saya terbebas dari bau tidak sedap				
5.	Kantor saya dijaga oleh petugas keamanan.				

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y)					
1. ALTRUISM					
1.	Saya bersedia menggantikan tugas rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat.				
2.	Saya membantu rekan kerja yang pekerjaannya overload.				
3.	Saya bersedia membantu rekan kerja di bagian lain ketika terjadi permasalahan pekerjaan.				
2. CONSCIENCIOUSNESS					
4.	Saya datang tepat waktu dan siap bekerja saat jam kerja dimulai.				
5.	Saya tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan diluar pekerjaan.				

6.	saya memberitahu kepada organisasi apabila tidak masuk kerja,				
7.	Saya tidak mengambil jatah cuti tahunan karena membantu menyelesaikan pekerjaan teman.				
3. SPORTMANSHIP					
8.	Saya tidak mengeluh dengan ketidaknyamanan di organisasi.				
9.	Saya tidak membesar - besarkan masalah diluar proporsi.				
4. CIVIC VIRTUE					
10.	Saya hadir dalam pertemuan – pertemuan yang penting di organisasi.				
11.	Saya memberikan perhatian terhadap fungsi – fungsi yang membantu image organisasi.				
5. COURTESY					
12.	Saya mengikuti perubahan dan perkembangan dalam organisasi.				
13.	Saya membaca dan mengikuti pengumuman dan informasi di organisasi.				
14.	Saya memberi pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi.				

DATA KUESIONER

BUDAYA ORGANISASI (X1)							KEPUASAN KERJA (X2)							LINGKUNGAN KERJA(X3)						OCB (Y)														
No. resp	indikator					ΣX1	indikator						ΣX2	indikator					Σ3X	indikator														Σy
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	4	4	4	3	19	3	4	3	3	4	4	21	3	3	4	3	3	16	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	49		
2	3	3	3	3	4	16	3	3	3	2	3	3	17	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	44		
3	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	43		
4	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	3	3	19	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	45		
5	4	4	4	3	3	18	4	3	4	3	3	4	21	4	4	3	4	4	19	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	50		
6	4	3	3	3	3	16	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42		
7	3	3	3	3	3	15	3	4	4	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	43		
8	4	3	4	4	4	19	4	3	3	4	4	3	21	3	4	4	3	4	18	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	52		
9	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	43		
10	3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	3	4	21	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	52		
11	3	4	3	3	4	17	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42		
12	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	4	3	22	3	4	3	3	4	17	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	51		
13	3	3	3	3	3	15	3	4	3	2	3	3	18	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	44		
14	3	4	3	3	3	16	3	3	4	3	3	4	20	4	4	3	4	4	19	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	45		
15	4	3	4	3	4	18	3	4	3	3	3	3	19	3	3	4	4	3	17	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	52		
16	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	4	20	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	45		
17	4	4	4	4	3	19	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	53		
18	4	3	4	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42		
19	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	53		
20	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42		
21	4	3	4	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	43		
22	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	3	23	4	3	4	4	3	18	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	52		
23	4	3	4	3	4	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	16	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	47		
24	3	4	3	4	4	18	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	53		
25	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	46		
26	3	4	3	3	3	16	3	4	4	4	3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	47		
27	3	3	4	3	4	17	4	3	3	3	3	3	19	3	3	4	4	3	17	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	45		
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	2	18	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	51	
29	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	43		
30	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	52		
31	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	2	3	17	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	55		
32	3	3	4	4	4	18	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	3	4	18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	54		
33	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	45		
34	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	46		

BUDAYA ORGANISASI (X1)							KEPUASAN KERJA (X2)							LINGKUNGAN KERJA(X3)							OCB (Y)													
No. resp	indikator					ΣX1	indikator						ΣX2	indikator					Σ3X	indikator														Σy
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
35	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	53
36	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
37	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	53
38	3	3	3	3	4	16	4	3	4	4	3	3	21	3	4	4	4	4	19	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	51
39	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
40	4	3	3	4	4	18	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	54
41	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	45
42	4	4	3	4	3	18	4	4	3	4	4	3	22	4	4	3	4	4	19	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	51
43	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	4	20	3	4	3	3	3	16	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	47
44	3	4	4	3	3	17	4	4	3	3	4	3	21	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	45
45	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
46	4	4	3	3	4	18	3	4	4	3	3	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	52
47	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	43
48	3	3	4	3	3	16	3	3	4	3	4	3	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
49	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	53
50	4	4	3	4	4	19	3	4	3	3	4	4	21	4	4	4	4	3	19	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	53

Lampiran 3 : Tabulasi Data Responden Pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen

No	Jenis Kelamin	Gol/Jabatan	Masa Kerja (Th)	Umur	Pendidkan
1	L	IV/Struktural	14	45	S2
2	L	IV/Struktural	28	57	S2
3	P	IV/Struktural	22	51	S2
4	L	IV/Struktural	26	56	S2
5	P	IV/Struktural	26	53	S2
6	P	IV/Struktural	31	57	S2
7	L	III/Struktural	32	56	S2
8	L	III/Struktural	22	49	S2
9	P	III/Struktural	18	49	S2
10	L	III/Struktural	18	43	S1
11	L	III/Struktural	14	42	S1
12	L	III/Struktural	14	38	S1
13	L	III/Struktural	14	38	S1
14	P	III/Struktural	20	49	S1
15	L	III/Struktural	10	36	S1
16	L	III/Struktural	8	36	S1
17	L	III/Fungs.Umum	30	55	S1
18	P	III/Fungs.Tertentu	9	35	S1
19	L	III/Fungs.Tertentu	9	30	S1
20	L	III/Fungs.Umum	10	37	S1
21	P	III/Fungs.Umum	20	46	S1
22	P	III/Fungs.Umum	14	42	S1
23	L	III/Fungs.Umum	10	36	S1
24	L	III/Fungs.Umum	16	49	S1
25	P	III/Fungs.Umum	14	41	S1
26	L	III/Fungs.Umum	6	37	S1
27	L	III/Fungs.Umum	4	30	S1
28	P	III/Fungs.Umum	3	26	D3
29	P	III/Fungs.Umum	26	57	D3
30	L	III/Fungs.Umum	10	36	D3
31	L	III/Fungs.Umum	11	43	D3
32	P	III/Fungs.Umum	9	39	D3
33	L	III/Fungs.Umum	9	38	S1
34	P	III/Fungs.Umum	10	36	S1
35	L	III/Fungs.Umum	9	27	S1
36	L	III/Fungs.Umum	18	43	SLTA
37	L	III/Fungs.Umum	9	35	SLTA
38	P	III/Fungs.Umum	17	47	SLTA
39	P	III/Fungs.Umum	17	38	SLTA
40	L	III/Fungs.Umum	16	47	SLTA
41	L	III/Fungs.Umum	15	43	SLTA

No	Jenis Kelamin	Gol/Jabatan	Masa Kerja (Th)	Umur	Pendidkan
42	P	III/Fungs.Umum	5	33	SLTA
43	P	III/Fungs.Umum	17	40	SLTA
44	L	III/Fungs.Umum	15	49	SLTA
45	L	III/Fungs.Umum	15	38	SLTA
46	L	III/Fungs.Umum	13	38	SLTA
47	L	III/Fungs.Umum	13	34	SLTA
48	L	III/Fungs.Umum	19	54	SLTA
49	L	III/Fungs.Umum	20	51	SLTA
50	L	III/Fungs.Umum	12	33	SLTA

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X1 (Budaya Organisasi)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,673	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3,40	,495	50
X1.2	3,34	,479	50
X1.3	3,42	,499	50
X1.4	3,38	,490	50
X1.5	3,44	,501	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	13,58	1,677	,554	,563
X1.2	13,64	1,909	,374	,645
X1.3	13,56	1,843	,399	,635
X1.4	13,60	1,755	,490	,593
X1.5	13,54	1,927	,326	,667

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,98	2,632	1,622	5

Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X2 (Kepuasan Kerja)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,736	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3,32	,471	50
X2.2	3,44	,501	50
X2.3	3,40	,495	50
X2.4	3,30	,580	50
X2.5	3,34	,479	50
X2.6	3,38	,490	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	16,86	2,858	,544	,680
X2.2	16,74	2,972	,418	,715
X2.3	16,78	2,991	,415	,715
X2.4	16,88	2,883	,369	,735
X2.5	16,84	2,709	,641	,652
X2.6	16,80	2,898	,484	,696

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,18	3,947	1,987	6

Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X3 (Lingkungan Kerja)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,780	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	3,30	,463	50
X3.2	3,44	,501	50
X3.3	3,46	,503	50
X3.4	3,38	,530	50
X3.5	3,32	,513	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	13,60	2,327	,578	,732
X3.2	13,46	2,090	,700	,688
X3.3	13,44	2,333	,501	,756
X3.4	13,52	2,255	,516	,753
X3.5	13,58	2,330	,488	,761

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,90	3,357	1,832	5

Lampiran 7: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y(OCB)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,879	14

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	3,4600	,50346	50
Y1.2	3,3600	,48487	50
Y1.3	3,3600	,48487	50
Y1.4	3,3200	,51270	50
Y1.5	3,4200	,53795	50
Y1.6	3,3400	,47852	50
Y1.7	3,4600	,50346	50
Y1.8	3,3800	,49031	50
Y1.9	3,3600	,48487	50
Y1.10	3,4200	,57463	50
Y1.11	3,3800	,53031	50
Y1.12	3,3600	,48487	50
Y1.13	3,5400	,50346	50
Y1.14	3,4400	,50143	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	44,1400	15,919	,841	,857
Y1.2	44,2400	16,921	,600	,869
Y1.3	44,2400	16,513	,711	,864
Y1.4	44,2800	17,798	,345	,881
Y1.5	44,1800	17,702	,345	,882
Y1.6	44,2600	17,502	,454	,876
Y1.7	44,1400	17,633	,394	,879
Y1.8	44,2200	16,991	,574	,870
Y1.9	44,2400	17,737	,387	,879
Y1.10	44,1800	17,253	,412	,879
Y1.11	44,2200	17,073	,501	,874
Y1.12	44,2400	16,513	,711	,864
Y1.13	44,0600	16,670	,639	,867
Y1.14	44,1600	15,974	,830	,857

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
47,6000	19,551	4,42165	14

Lampiran 8 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: OCB

b. All requested variables entered.

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

Hasil Uji F (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

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)					
BUDAYA ORGANISASI	3,505	3,075		1,14	0,260
KEPUASAN KERJA	0,628	0,25	0,23	2,51	0,016
LINGKUNGAN KERJA	0,753	0,212	0,339	3,554	0,001
	1,078	0,222	0,447	4,85	0,000

a. Dependent Variable: OCB

Lampiran 9 : Hasil Uji Asumsi Klasik

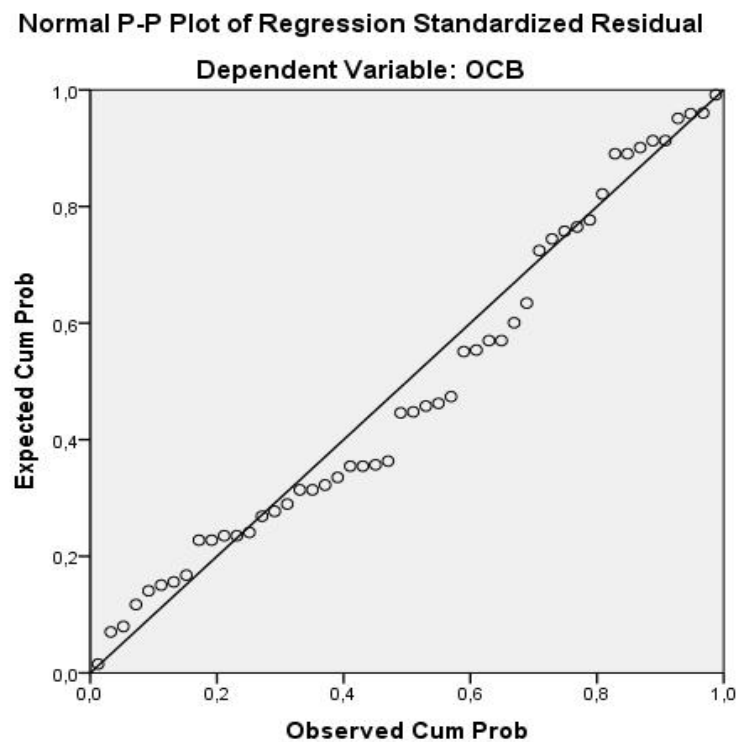
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,505	3,075		1,140	,260		
BUDAYA ORGANISASI	,628	,250	,230	2,510	,016	,447	2,236
KEPUASAN KERJA	,753	,212	,339	3,554	,001	,416	2,406
LINGKUNGAN KERJA	1,078	,222	,447	4,850	,000	,444	2,252

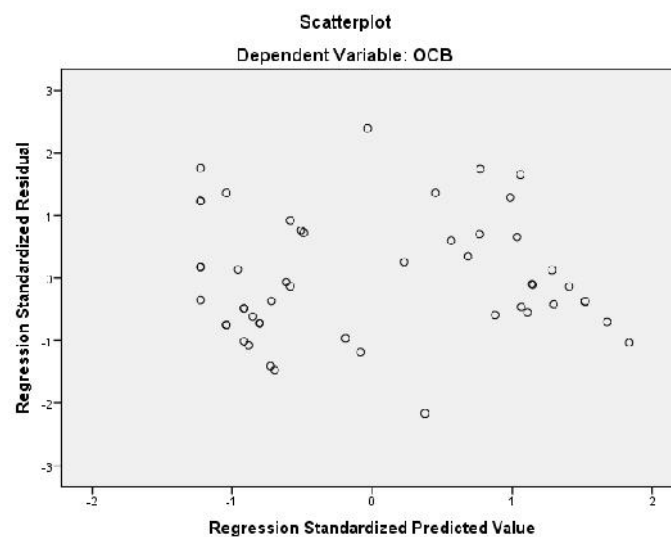
a. Dependent Variable: OCB

Uji Normalitas

Charts



Uji Heteroskedastisitas



Tabel r
Tabel r Product Moment
Pada Sig.0,05 (Two Tail)

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Tabel t
Distribution tabel nilait

A									
df	0,10	0,05	0,02	0,01	df	0,10	0,05	0,02	0,01
1	6.314	12.706	31.821	63.657	51	1.675	2.008	2.402	2.676
2	2.920	4.303	6.965	9.925	52	1.675	2.007	2.400	2.674
3	2.353	3.182	4.541	5.841	53	1.674	2.006	2.399	2.672
4	2.132	2.776	3.747	4.604	54	1.674	2.005	2.397	2.670
5	2.015	2.571	3.365	4.032	55	1.673	2.004	2.396	2.668
6	1.943	2.447	3.143	3.707	56	1.673	2.003	2.395	2.667
7	1.895	2.365	2.998	3.499	57	1.672	2.002	2.394	2.665
8	1.860	2.306	2.896	3.355	58	1.672	2.002	2.392	2.663
9	1.833	2.262	2.821	3.250	59	1.671	2.001	2.391	2.662
10	1.812	2.228	2.764	3.169	60	1.671	2.000	2.390	2.660
11	1.796	2.201	2.718	3.106	61	1.670	2.000	2.389	2.659
12	1.782	2.179	2.681	3.055	62	1.670	1.999	2.388	2.657
13	1.771	2.160	2.650	3.012	63	1.669	1.998	2.387	2.656
14	1.761	2.145	2.624	2.977	64	1.669	1.998	2.386	2.655
15	1.753	2.131	2.602	2.947	65	1.669	1.997	2.385	2.654
16	1.746	2.120	2.583	2.921	66	1.668	1.997	2.384	2.652
17	1.740	2.110	2.567	2.898	67	1.668	1.996	2.383	2.651
18	1.734	2.101	2.552	2.878	68	1.668	1.995	2.382	2.650
19	1.729	2.093	2.539	2.861	69	1.667	1.995	2.382	2.649
20	1.725	2.086	2.528	2.845	70	1.667	1.994	2.381	2.648
21	1.721	2.080	2.518	2.831	71	1.667	1.994	2.380	2.647
22	1.717	2.074	2.508	2.819	72	1.666	1.993	2.379	2.646
23	1.714	2.069	2.500	2.807	73	1.666	1.993	2.379	2.645
24	1.711	2.064	2.492	2.797	74	1.666	1.993	2.378	2.644
25	1.708	2.060	2.485	2.787	75	1.665	1.992	2.377	2.643
26	1.706	2.056	2.479	2.779	76	1.665	1.992	2.376	2.642
27	1.703	2.052	2.473	2.771	77	1.665	1.991	2.376	2.641
28	1.701	2.048	2.467	2.763	78	1.665	1.991	2.375	2.640
29	1.699	2.045	2.462	2.756	79	1.664	1.990	2.374	2.640
30	1.697	2.042	2.457	2.750	80	1.664	1.990	2.374	2.639
31	1.696	2.040	2.453	2.744	81	1.664	1.990	2.373	2.638
32	1.694	2.037	2.449	2.738	82	1.664	1.989	2.373	2.637
33	1.692	2.035	2.445	2.733	83	1.663	1.989	2.372	2.636
34	1.691	2.032	2.441	2.728	84	1.663	1.989	2.372	2.636
35	1.690	2.030	2.438	2.724	85	1.663	1.988	2.371	2.635
36	1.688	2.028	2.434	2.719	86	1.663	1.988	2.370	2.634
37	1.687	2.026	2.431	2.715	87	1.663	1.988	2.370	2.634
38	1.686	2.024	2.429	2.712	88	1.662	1.987	2.369	2.633
39	1.685	2.023	2.426	2.708	89	1.662	1.987	2.369	2.632
40	1.684	2.021	2.423	2.704	90	1.662	1.987	2.368	2.632
41	1.683	2.020	2.421	2.701	91	1.662	1.986	2.368	2.631
42	1.682	2.018	2.418	2.698	92	1.662	1.986	2.368	2.630
43	1.681	2.017	2.416	2.695	93	1.661	1.986	2.367	2.630
44	1.680	2.015	2.414	2.692	94	1.661	1.986	2.367	2.629
45	1.679	2.014	2.412	2.690	95	1.661	1.985	2.366	2.629
46	1.679	2.013	2.410	2.687	96	1.661	1.985	2.366	2.628
47	1.678	2.012	2.408	2.685	97	1.661	1.985	2.365	2.627
48	1.677	2.011	2.407	2.682	98	1.661	1.984	2.365	2.627
49	1.677	2.010	2.405	2.680	99	1.660	1.984	2.365	2.626
50	1.676	2.009	2.403	2.678	100	1.660	1.984	2.364	2.626

Tabel F
Distribution tabel nilaiF 0,05

	1	2	3	4		1	2	3	4
1	161.447	199.500	215.707	224.583	51	4.030	3.178	2.786	2.553
2	18.512	19.000	19.164	19.246	52	4.026	3.175	2.782	2.549
3	10.127	9.552	9.276	9.117	53	4.023	3.171	2.779	2.546
4	7.708	6.944	6.591	6.388	54	4.019	3.168	2.775	2.542
5	6.607	5.786	5.409	5.192	55	4.016	3.164	2.772	2.539
6	5.987	5.143	4.757	4.533	56	4.012	3.161	2.769	2.536
7	5.591	4.737	4.346	4.120	57	4.009	3.158	2.766	2.533
8	5.317	4.458	4.066	3.837	58	4.006	3.155	2.763	2.530
9	5.117	4.256	3.862	3.633	59	4.003	3.153	2.760	2.527
10	4.964	4.102	3.708	3.478	60	4.001	3.150	2.758	2.525
11	4.844	3.982	3.587	3.356	61	3.998	3.147	2.755	2.522
12	4.747	3.885	3.490	3.259	62	3.995	3.145	2.752	2.520
13	4.667	3.805	3.410	3.179	63	3.993	3.142	2.750	2.517
14	4.600	3.738	3.343	3.112	64	3.990	3.140	2.748	2.515
15	4.543	3.682	3.287	3.055	65	3.988	3.138	2.745	2.513
16	4.493	3.633	3.238	3.006	66	3.986	3.135	2.743	2.510
17	4.451	3.591	3.196	2.964	67	3.984	3.133	2.741	2.508
18	4.413	3.554	3.159	2.927	68	3.981	3.131	2.739	2.506
19	4.380	3.521	3.127	2.895	69	3.979	3.129	2.737	2.504
20	4.351	3.492	3.098	2.866	70	3.977	3.127	2.735	2.502
21	4.324	3.466	3.072	2.840	71	3.975	3.125	2.733	2.500
22	4.300	3.443	3.049	2.816	72	3.973	3.123	2.731	2.498
23	4.279	3.422	3.027	2.795	73	3.972	3.122	2.730	2.497
24	4.259	3.402	3.008	2.776	74	3.970	3.120	2.728	2.495
25	4.241	3.385	2.991	2.758	75	3.968	3.118	2.726	2.493
26	4.225	3.369	2.975	2.742	76	3.966	3.116	2.724	2.492
27	4.210	3.354	2.960	2.727	77	3.965	3.115	2.723	2.490
28	4.195	3.340	2.946	2.714	78	3.963	3.113	2.721	2.488
29	4.182	3.327	2.934	2.701	79	3.961	3.112	2.720	2.487
30	4.170	3.315	2.922	2.689	80	3.960	3.110	2.718	2.485
31	4.159	3.304	2.911	2.678	81	3.958	3.109	2.717	2.484
32	4.149	3.294	2.901	2.668	82	3.957	3.107	2.715	2.483
33	4.139	3.284	2.891	2.658	83	3.955	3.106	2.714	2.481
34	4.130	3.275	2.882	2.649	84	3.954	3.105	2.713	2.480
35	4.121	3.267	2.874	2.641	85	3.953	3.103	2.711	2.479
36	4.113	3.259	2.866	2.633	86	3.951	3.102	2.710	2.477
37	4.105	3.251	2.858	2.626	87	3.950	3.101	2.709	2.476
38	4.098	3.244	2.851	2.618	88	3.949	3.100	2.708	2.475

	1	2	3	4		1	2	3	4
39	4.091	3.238	2.845	2.612	89	3.948	3.098	2.706	2.474
40	4.084	3.231	2.838	2.605	90	3.946	3.097	2.705	2.472
41	4.078	3.225	2.832	2.599	91	3.945	3.096	2.704	2.471
42	4.072	3.219	2.827	2.594	92	3.944	3.095	2.703	2.470
43	4.067	3.214	2.821	2.588	93	3.943	3.094	2.702	2.469
44	4.061	3.209	2.816	2.583	94	3.942	3.093	2.701	2.468
45	4.056	3.204	2.811	2.578	95	3.941	3.092	2.700	2.467
46	4.051	3.199	2.806	2.574	96	3.940	3.091	2.699	2.466
47	4.047	3.195	2.802	2.569	97	3.939	3.090	2.698	2.465
48	4.042	3.190	2.798	2.565	98	3.938	3.089	2.697	2.464
49	4.038	3.186	2.793	2.561	99	3.937	3.088	2.696	2.463
50	4.034	3.182	2.790	2.557	100	3.936	3.087	2.695	2.462