

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, ETIKA KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR
(Studi Pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa)

Emma Ermawati¹

¹Mahasiswa Jurusan Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Bangsa,

email: ermawatiemma39@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organization Citizenship Behavior* (Studi Pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa). Populasi dalam penelitian ini karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa dan teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau semua populasi dijadikan sampel yaitu karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa yang berjumlah 35 orang. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah *SPSS for windows* versi 24.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* di Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa. Etika kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* di Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* di Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa. Budaya organisasi, etika kerja dan komitmen organisasi secara bersama – sama (simultan) berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Etika Kerja, Komitmen Organisasi dan *Organization Citizenship Behavior*

Abstract

This study aims to examine and analyze how the influence of Organizational Culture, Work Ethics and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (Study on Employees of Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa). The population in this study was the employees of Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa and the sampling technique was carried out using a saturated sampling technique or all of the population was sampled, namely the employees of Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa, totaling 35 people. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis and coefficient of determination. The data processing tool used is SPSS for windows version 24.0. The results of this study indicate that organizational culture has a positive and significant influence on organizational citizenship behavior at Perumda Airminum Tirta Bumi Sentosa. Work ethic has a positive and significant influence on organization citizenship behavior at Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa. Organizational commitment has a positive and significant influence on organization citizenship behavior at Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa. Organizational culture, work ethic and organizational commitment simultaneously (simultaneously) have a positive and significant impact on the organization citizenship behavior of the employees of Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa.

Keywords: *Organizational Culture, Work Ethics, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Era globalisasi ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, sehingga membuat suatu perusahaan dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dan dapat bersaing dengan perubahan tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan suatu inovasi baru serta meningkatkan kualitas dan layanan agar perusahaan tetap eksis dan diterima masyarakat. Salah satu aspek yang membuat suatu perusahaan menjadi unggul ialah sumber daya manusia. Terbatasnya sumber daya manusia yang ada membuat perusahaan harus mampu memaksimalkan potensi SDM yang dimiliki sehingga tercapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat vital dalam perusahaan. Oleh karena itu, berhasil atau tidaknya perusahaan tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya. Apabila SDM dikelola dengan

baik dan tepat akan membentuk proses kerja yang efektif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi atau baik akan mendorong terciptanya perilaku *Organization Citizenship Behavior*. Menurut Robbins dan Judge (2015), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

PDAM Tirta Bumi Sentosa merupakan suatu perusahaan milik pemerintah Kabupaten Kebumen, yang bergerak dalam bidang pelayanan air minum. Awal mulanya PDAM Tirta Bumi Sentosa berkedudukan di Gombang. PDAM Tirta Bumi Sentosa merupakan instalasi sistem air bersih peninggalan Belanda yang beroperasi sejak tahun 1916. Selanjutnya berdasarkan Perda Kabupaten Dati II Kebumen Nomor 8 Tahun 1993

dibentuklah PDAM Kabupaten Dati II Kebumen yang merupakan penggabungan antara PDAM Kabupaten Kebumen di Gombang dan BPAM Kabupaten Kebumen di Kebumen. Perda tersebut diubah berdasarkan Perda Kabupaten Kebumen Nomor 2 Tahun 2002 dan terakhir diubah berdasarkan Perda kabupaten Kebumen Nomor 13 Tahun 2010. Selain itu pada tanggal 12 Oktober 2020, nama perusahaan berganti nama menjadi “Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bumi Sentosa” atau disingkat Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa. Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa juga melakukan perilaku OCB.

Menurut Luthans (2012), budaya organisasi merupakan nilai – nilai dan keyakinan yang diyakini bersama untuk menjadi pedoman dalam memahami peran mereka dalam organisasi dan juga untuk memahami norma – norma organisasi.

Budaya organisasi yang kuat akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan budaya organisasi yang lemah akan menghambat tujuan – tujuan organisasi.

Menurut Muhammad Djakfar (2013:95-96) etika kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa.

Menurut Mathis dan Jackson (2006), komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

Menurut Podsakoff et.al.,(2000), *organization citizenship behavior* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan insiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan membahas lebih lanjut mengenai “**Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (Studi Pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa).**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengajukan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior* Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa?
2. Apakah Etika Kerja berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior* Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior* Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa?
4. Apakah Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Organization Citizenship Behavior* Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa?

KAJIAN PUSTAKA

Organization Citizenship Behavior

Greenberg dan Baron (2003) mendefinisikan *Organization Citizenship Behavior* merupakan tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya.

Menurut Griffin dan Moorhead (2014:80) mengemukakan bahwa perilaku OCB mengacu pada perilaku individu yang memberikan kontribusi positif secara keseluruhan untuk organisasi.

Menurut Jones dalam Anik Herminingsih (2012) mendefinisikan OCB sebagai perilaku kerja yang sifatnya sukarela dan tidak ada paksaan bagi pekerja. Perilaku ini meliputi saling membantu teman kerja, bersikap melindungi organisasi kebakaran, pencurian, perusakan dan kemalangan – kemalangan yang lainnya, memberikan usulan – usulan yang membangun, mengembangkan suatu keahlian dan kemampuan serta mengembangkan perbuatan – perbuatan yang baik dalam komunitas organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, asumsi – asumsi, dan standar perilaku yang berkembang dan diyakini oleh sebagian besar anggota organisasi sebagai acuan dalam menjalankan organisasi atau memecahkan permasalahan organisasi, baik secara internal (peningkatan efektivitas, efisiensi, dan integritas) maupun menghadapi masalah – masalah eksternal (Badeni,2013:224).

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012, p.374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari – hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Etika Kerja

Menurut Keraf (2001) terdapat dua pengertian etika. Pertama, secara etimologis kata etika berasal dari kata Yunani yaitu ethos yang berarti adat istiadat atau kebiasaan, sehingga dalam pengertian yang pertama ini etika adalah hal yang berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik, baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat atau bagiannya. Etika kerja merupakan sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja.

Menurut Sinamo (2011:35), etika kerja adalah kumpulan perilaku yang positif dan berkualitas tinggi yang didirikan atas pengetahuan yang jelas dan keyakinan yang kuat dalam pola kerja yang saling berhubungan. Etika kerja karyawan yang baik ditunjukkan dengan cara membangun hubungan yang baik dengan seluruh

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, ETIKA KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR
 (Studi Pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa)

perangkat yang ada di lingkungan kerja. Hal ini akan berdampak pada tingkat kenyamana dalam bekerja sehingga diharapkan kualitas kerja yang dihasilkan akan tinggi.

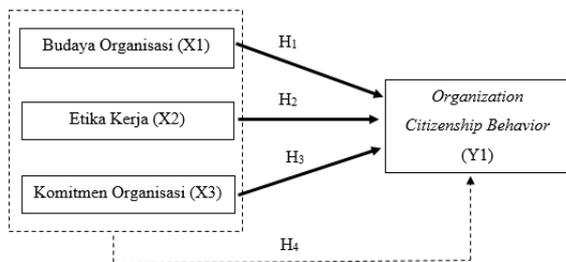
Komitmen Organisasi

Menurut Sianipar (2014) komitmen organisasi adalah keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan mathis memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya.

Luthans (2012:249) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana organisasi mengekspresikan perhatinya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Robbins dan Judge (2011:367) mengatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesedian berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Kerangka Teoritis



METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh karena jumlah responden yang relatif kecil sehingga jumlah seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan – bahan yang relevan dan akurat melalui :

1. Wawancara
Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan – pertanyaan secara langsung kepada beberapa responden untuk memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian.
2. Kuesioner
Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pernyataan yang diajukan kepada responden untuk memperoleh jawaban.
3. Studi Pustaka
Studi Pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku

– buku, literatur – literatur, catatan – catatan, dan laporan – laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

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 :

1. Analisis Deskriptif
Analisis deskriptif digunakan berdasarkan pandangan dan pemikiran secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya *non statistic*.
2. Analisis Stastika
Analisis statistika digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuesioner dengan menggunakan metode – metode statistik. Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS *for windows* versi 24.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Stastika

1. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikasi	Keterangan
X1P1	0,719	0,3338	0,000	Valid
X1P2	0,886	0,3338	0,000	Valid
X1P3	0,935	0,3338	0,000	Valid
X1P4	0,710	0,3338	0,000	Valid
X1P5	0,775	0,3338	0,000	Valid
X1P6	0,913	0,3338	0,000	Valid
X1P7	0,941	0,3338	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan semua instrumen budaya organisasi dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada budaya organisasi dinyatakan valid atau sah.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Etika Kerja

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikasi	Keterangan
X2P1	0,855	0,3338	0,000	Valid
X2P2	0,856	0,3338	0,000	Valid
X2P3	0,882	0,3338	0,000	Valid
X2P4	0,892	0,3338	0,000	Valid
X2P5	0,706	0,3338	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan semua instrumen etika kerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada etika kerja dinyatakan valid atau sah.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X3P1	0,361	0,3338	0,033	Valid
X3P2	0,543	0,3338	0,001	Valid
X3P3	0,641	0,3338	0,000	Valid
X3P4	0,480	0,3338	0,004	Valid
X3P5	0,828	0,3338	0,000	Valid
X3P6	0,839	0,3338	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan semua instrumen komitmen organisasi dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada komitmen organisasi dinyatakan valid atau sah.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Organization Citizenship Behavior

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Y.P1	0,828	0,3338	0,000	Valid
Y.P2	0,729	0,3338	0,000	Valid
Y.P3	0,702	0,3338	0,000	Valid
Y.P4	0,669	0,3338	0,000	Valid
Y.P5	0,647	0,3338	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan semua instrumen *organization citizenship behavior* dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai *organization citizenship behavior* dinyatakan valid atau sah.

2. Uji Reabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas

Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha Minimum	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,60	0,924	Reliabel
Etika Kerja (X2)	0,60	0,885	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,60	0,685	Reliabel
Organization Citizenship Behavior (Y)	0,60	0,759	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel IV-9 di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (handal atau layak) karena nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

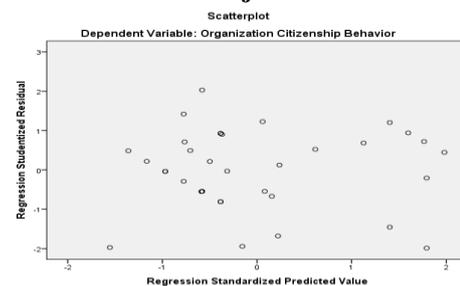
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Budaya	0,474	2,112
Organisasi (X1)		
Etika Kerja (X2)	0,465	2,149
Komitmen	0,940	1,064
Organisasi (X3)		

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistics* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

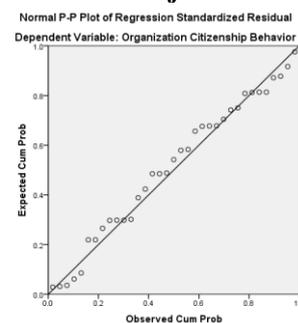


Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan gambar 1 di atas, menunjukkan bahwa bulatan – bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik – titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

3. Uji Normalitas

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan gambar 2 uji normalitas diatas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, ETIKA KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR
 (Studi Pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa)

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.14587172
Most Extreme Differences	Absolute	0.092
	Positive	0.067
	Negative	-0.092
Test Statistic		0.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai residual menunjukkan nilai 0,200 yang artinya mempunyai signifikansi lebih dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-1.065	2.677		-0.398	0.694
Budaya Organisasi	0.337	0.103	0.515	3.269	0.003
Etika Kerja	0.307	0.137	0.355	2.239	0.032
Komitmen Organisasi	0.295	0.103	0.321	2.871	0.007

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

$$Y = -1,065 + 0,337 X1 + 0,307 X2 + 0,295 X3 + e$$

Penjelasan :

1. Nilai konstanta sebesar -1,065 Menunjukkan apabila variabel Budaya Organisasi, (X1), Etika Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) dianggap nol, maka besarnya skor *Organization Citizenship Behavior* karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa masih minus yaitu -1,065.
2. Variabel Independen
 - a. $b_1 = 0,337$

Koefisien regresi untuk Budaya Organisasi sebesar 0,337 artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu – satuan skala likert pada variabel budaya organisasi, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya *organization citizenship behavior* di Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa sebesar 0,337 point, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

b. $b_2 = 0,307$

Koefisien regresi untuk Etika Kerja sebesar 0,307 artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel Etika Kerja, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya *organization citizenship behavior* di Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa sebesar 0,307 point, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

c. $b_3 = 0,295$

Koefisien regresi untuk Komitmen Organisasi sebesar 0,295 artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu – satuan skala likert pada variabel komitmen organisasi akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya *organization citizenship behavior* di Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa sebesar 0,295 point, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

Uji Hipotesis Parsial (t)

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Parsial (t)

Model	t	Sig.
(Constant)	-0.398	0.694
Budaya Organisasi	3.269	0.003
Etika Kerja	2.239	0.032
Komitmen Organisasi	2.871	0.007

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengujian Hipotesis Satu (H1)
 Pada pengujian hipotesis satu didapatkan hasil estimasi variabel budaya organisasi dengan t hitung $3,269 > t$ tabel 2,03951 dengan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa, dan hipotesis kesatu (H1) dalam penelitian ini **diterima**.
- 2) Pengujian Hipotesis Dua (H2)
 Pada pengujian hipotesis dua didapatkan hasil estimasi variabel etika kerja dengan t hitung $2,239 >$

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, ETIKA KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR
 (Studi Pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa)

t tabel 2,03951 dengan signifikan sebesar $0,032 < 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa, dan hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini **diterima**.

3) Pengujian Hipotesis Tiga (H3)

Pada pengujian hipotesis satu didapatkan hasil estimasi variabel komitmen organisasi dengan nilai t hitung $2,871 > t$ tabel 2,03951 dengan nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa, dan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini **diterima**.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (F) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	78.100	3	26.033	18.078	.000 ^b
Residual	44.643	31	1.440		
Total	122.743	34			

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa F hitung $18,078 > F$ tabel sebesar 2,91 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel budaya organisasi, etika kerja dan komitmen organisasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap *organization citizenship behavior* karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	0.636	1.20004

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dianalisis bahwa Adjusted R Square sebesar 0,601 atau 60,1% variasi dari *Organization Citizenship Behavior* bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Etika Kerja dan Komitmen Organisasi sedangkan sisanya ($100\% - 60,1\% = 39,9\%$) dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organization Citizenship Behavior*

Hipotesis pertama yang diajukan dalam peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh variabel budaya

organisasi terhadap *organization citizenship behavior* karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa menunjukkan mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan hasil nilai t hitung $3,269 > t$ tabel 2,03951 dengan tingkat signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula *organization citizenship behavior* yang dimiliki oleh karyawan yang ada di Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa. Sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah juga *organization citizenship behavior* yang dimiliki oleh karyawan yang ada di Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa. Budaya organisasi baik yang positif dan negatif pastinya lambatlaun akan mempengaruhi perilaku yang akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

2. Pengaruh Etika Kerja Terhadap *Organization Citizenship Behavior*

Hipotesis kedua yang diajukan dalam peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Etika Kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan hasil t hitung $2,239 > t$ tabel 2,03951 dengan signifikan sebesar $0,032 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik etika kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula *organization citizenship behavior* pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa. Adanya etika kerja diharapkan kinerja karyawan berjalan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Sehingga dengan begitu akan memicu munculnya perilaku OCB.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organization Citizenship Behavior*

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan hasil nilai t hitung $2,871 > t$ tabel 2,03951 dengan nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen Organisasi maka semakin tinggi pula *Organization Citizenship Behavior* yang dimiliki oleh karyawan yang ada di Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa. Ketika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan senantiasa untuk berusaha mengembangkan diri demi kemajuan perusahaan. Sebaliknya jika komitmen organisasi karyawan hilang maka perusahaan akan kehilangan dukungan dan loyalitas dari karyawan. Karyawan yang tidak berkomitmen pastinya tidak peduli dengan tujuan perusahaan dan melanggar aturan. Sikap tersebut nantinya akan mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan setiap karyawannya.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa Etika Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa
3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa.
4. Variabel independen (Budaya Organisasi, Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi) secara bersama – sama secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (*Organization Citizenship Behavior*).

Saran

Saran dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel – variabel lain diluar variabel yang masuk dalam penelitian ini. *Organization citizenship behavior* selain dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, etika kerja dan komitmen organisasi juga dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepuasan kerja, *servant leadership*, keterlibatan kerja atau lainnya yang mungkin bisa diteliti oleh peneliti selanjutnya.
2. Penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan hipotesis dari penelitian ini. Karena dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan masih sederhana. Untuk itu sebaiknya peneliti selanjutnya agar bisa untuk intervening atau moderasi supaya hipotesisnya bervariasi.
3. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh budaya organisasi, etika kerja dan komitmen organisasi terhadap *organization citizenship behavior* untuk skala yang lebih besar baik dari segi sampel maupun dari jenis perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- (Ade, S. H., Budiyo, R., & Sugiono, S. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Organizational Justice Sebagai Variabel Intervening (Kasus Pada Pegawai Puskesmas di Kecamatan Guntur, Demak). *Jurnal STIE Semarang* (Edisi Elektronik), 10(1), 53-67.
- Darmawan, K. A., & Satrya, I. G. B. H. Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan

Budaya Organisasional terhadap Ocb Karyawan pada Taman Wana Villa And Spa di Melaya, Jembrana (Doctoral dissertation, Udayana University).

- Dewi, K. D. C., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 203-214.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi sepuluh. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Luthans, F. (1997). *Organizational behavior*. Third Edition. New York: The Mc.Graw-Hill Companies Inc.
- Mahardika, I. N. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 7340-7370.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Musyafidah, N. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, IAIN Salatiga).
- Nurnaningsih, S., & Wahyono, W. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 365-378.
- Oemar, Y. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(1), 65-76.
- Robbins, S.P. (2008). *Organizational behaviour*, second Edition. New Jersey: Upper Saddle River.
- Saputra, P. E. W., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Ocb Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 8(12), 7134-7153.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2010. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wijaya, N. A., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan bagian antaran PT. Pos Indonesia Processing Center Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 666-678.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, ETIKA KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR
(Studi Pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Sentosa)

- Winoto, S. A., Priadana, S., & Indah, D. Y. (2020). Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 13(2), 92-95.
- Yanesti, Rida O. 2018. Pengaruh Etika Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
- Yuliani, I., & Katim, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenchip Behavior. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 401-408.
- Yulianti, E., & Muttaqiathun, A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Tetap PT. Madukismo Bantul Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Ahmad Dahlan).
- <https://www.pelajaran.co.id/pengertian-manfaat-dimensi-dan-motif-organizational-citizenship-behavior-ocb/> Diakses tanggal 1 november 21.