Volume 14 Issue 2 (2022) Pages 406-415
JURNAL MANAJEMEN
ISSN: 2085-6911 (Print) 2528-1518 (Online)

Pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap organizational citizenship behavior

Erika Ayu Saputri[1]✉, Christiawan Hendratmoko[2]
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Surakarta.

Abstrak

Riset ini dilaksanakan di PT. Dan Liris di Kelurahan Banaran, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo 57193 Jawa Tengah di divisi garment. Ilustrasi dalam riset ini merupakan 100 narasumber dengan memakai metode slovin diambil secara purposive sampling. Pengumpulan data dengan memakai tata cara angket, wawancara, serta observasi. Metode analisa informasi yang dipakai dengan mencakup percobaan keabsahan, percobaan normalitas, percobaan reliabilitas, percobaan multikolinieritas, percobaan heterokedastisitas, percobaan normalitas, percobaan t serta koefisien pemastian (R2) dengan dorongan SPSS tipe 21. Hasil riset membuktikan kalau ada akibat relevan antara kepuasan kerja pada Organizational Citizenship Behavior, ada akibat relevan antara budaya sistem pada Organizational Citizenship Behavior, tidak ada akibat relevan antara komitmen sistem pada Organizational Citizenship Behavior, ada akibat relevan antara karakteristik pekerjaan pada Organizational Citizenship Behavior terhadap PT. Dan Liris.

Kata kunci: Kepuasan kerja; budaya organisasi; komitmen organisasi; karakteristik pekerjaan

The effect of job satisfaction, organizational culture, organizational commitment and job characteristics on organizational citizenship behavior

Abstract

This research was conducted at PT. Dan Liris in Banaran Village, Grogol District, Sukoharjo Regency 57193 Central Java in the garment division. The sample in this study was 100 respondents using the Slovin formula taken by purposive sampling. Collecting data using questionnaires, interviews, and observations. Data analysis techniques used include validity test, normality test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, t test and coefficient of determination (R2) with the help of SPSS version 21. The results showed that there was a significant effect between job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior, there is a significant influence between organizational culture on Organizational Citizenship Behavior, there is no significant effect between organizational commitment to Organizational Citizenship Behavior, there is a significant influence between job characteristics on Organizational Citizenship Behavior at PT. Dan Liris.

Key words: *Job satisfaction; organizational culture; organizational commitment; job characteristics*

Copyright © 2022 Erika Ayu Saputri, Christiawan Hendratmoko

✉ Corresponding Author
Email Address: erikayus123@gmail.com

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan bergantung akan kinerja dari karyawannya yang berperan sebagai SDM dan ialah elemen cukup bernilai untuk industri. Kinerja dari pegawai atau sumber daya manusia itu sendiri tidak luput dari pengaruh adanya Organizational Citizenship Behavior (OCB). Organizational Citizenship Behavior (OCB) yakni partisipasi pribadi yang melampaui desakan kedudukan di lingkungan kerja serta di berikan hadiah berdasarkan akuisisi pekerjaan. OCB mengaitkan sebagian sikap seperti membantu orang lain, jadi participant untuk pekerjaan-pekerjaan tambahan, taat kepada kode etik serta kebijakan yang berlaku di lingkungan kerja. Sikap-sikap ini mengilustrasikan (nilai tambah pegawai) dan sikap pribadi yang independen, tidak berhubungan selaku langsung ataupun akurat dengan sistem hadiah sehingga konsekuensinya akan tingkatkan produktivitas dan kesuksesan dirinya (Bagian dalam Farhan serta Niaz, 2012). Jika pegawai bisa mengatur kepribadiannya sendiri alhasil bisa memilah sikap terbaik guna kebutuhan industrinya.

Aspek lain yang juga bisa pengaruhi perilaku OCB guna memotivasi seorang karyawan senantiasa bertahan di industri ialah kebiasaan organisasi yang dapat dikatakan sebuah kerangka kegiatan yang jadi prinsip akhlak tiap hari serta membuat ketetapan untuk pegawai serta memusatkan aktivitas mereka guna menggapai tujuan badan (Rivai serta Mulyadi, 2012). Mangulas permasalahan kebiasaan itu sendiri, ialah hal yang bernilai untuk sebuah badan, sebab hendak senantiasa berkaitan dengan kehidupan yang terdapat dalam industri. Hasil penelitian dari Wahyuningsih (2009) menunjukkan kalau komitmen badan mempengaruhi positif pada OCB. Apabila pegawai di PT. Dan liris memiliki komitmen organisasi tinggi maka mereka akan melakukann kewajiban yang tidak cuma pekerjaan yang sudah jadi keharusannya, namun melaksanakan tugas yang lain dan akan saling membantu sesama rekan kerja.

Perusahaan umumnya didirikan dengan maksud guna memperoleh profit ataupun keuntungan dalam mencapai tujuan tersebut perlu dilakukan beberapa hal, salah satunya dengan mencermati unsur-unsur yang bisa mempengaruhi perkembangan usaha yang meliputi kapasitas modal, kapasitas alam serta juga kapasitas manusia. PT. Dan liris adalah salah satu industri besar yang beroperasi di bagian garment, tentu membutuhkan banyak sumber daya manusia. Kompeten SDM wajib meningkatkan serta membuktikan kemampuan terkini guna penuhi kedudukan serta kewajiban mereka, kompensasi yang lebih besar dari UMK merupakan salah satu pesona mereka. Aktivitas dan kinerja rutin dari pegawai PT. Dan liris masih nampak pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dilingkungan tersebut masih rendah, dilihat dari beberapa indikator berikut ini, karyawan yang selalu mencuri waktu untuk beristirahat saat jam kerja masih berlangsung, saat jam istirahat selesai tidak langsung melanjutkan aktivitasnya melainkan masih mengulur waktu, kurang komunikasi antar rekan kerja. Sehingga sering muncul berbagai jenis masalah, serta beberapa karyawan yang melakukan pekerjaan seperlunya tanpa memperhatikan rekan kerjanya yang mungkin kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaannya pada hari itu karena lebih mementingkan dirinya sendiri.

Kajian Pustaka

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) ditafsir selaku sebuah sikap di lingkungan aktivitas yang sesuai dengan evaluasi individu yang melampaui kapasitas aktivitas dasar seseorang. OCB dapat dipaparkan selaku sikap yang melampaui permohonan pekerjaan. Gibson, et al (2011) beranggapan bahwa OCB sangat berarti dalam kesinambungan hidup. Badan pengumpulan merupakan sebuah proses, cara, perbuatan, perhimpunan, dan pengarahan.

Budaya Organisasi

Bagi Robbins serta Coulter (2012) budaya organisasi selaku nilai-nilai, etika-etika, adat-istiadat, serta metode-metode bertugas yang diyakini bersama oleh anggota organisasi serta mempengaruhi metode mereka berperan. Bagi Edgar Schein (2008) budaya organisasi merupakan sebuah paradigma dari anggapan-anggapan dasar yang ditemui, dibentuk ataupun dibesarkan oleh sebuah golongan khusus, dengan arti organisai berlatih menanggulangi serta mengatasi permasalahan yang muncul efek menyesuaikan diri luar serta integrasi dalam yang telah berlangsung dengan cukup bagus, alhasil harus dilatih pada anggota-anggota baru selaku metode yang tepat untuk menguasai, membayangkan serta merasakan berkenaan dengan permasalahan itu. Menurut Kreitner serta Kinicki (2014) adat organisasi merupakan poin serta kepercayaan bersama yang melandasi nama industri.

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi ini ialah tindakan yang menggambarkan komitmen pegawai pada organisasi serta prosedur berkepanjangan di mana personel organisasi mengutarakan perhatiannya kepada organisasi serta kesuksesan dan perkembangan yang berkepanjangan. Arti komitmen organisasional bagi Colquitt, LePine, serta Wesson (2011) merupakan selaku ambisi pada beberapa pegawai untuk senantiasa jadi bagian organisasi. Komitmen organisasional mendorong apakah seseorang pegawai senantiasa berdiam selaku bagian organisasi (is retained) atau meninggalkan guna mengerjakan tugas lainnya (turns over).

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik Pekerjaan merupakan suatu pendekatan dalam mengonsep profesi yang membuktikan bagaimana profesi digambarkan ke dalam 5 format inti ialah keanekaeragaman keterampilan, julukan pekerjaan, maksud pekerjaan, independensi serta umpan balik (Robbins serta Judge: 2007). Luthans (2006), mengutarakan bentuk inti karakter profesi yang dirancang oleh Hackman serta Oldham, kalau karakter kegiatan khusus menimbulkan kondisi intelektual kritis khusus. Seperti; macam-macam keahlian, julukan pekerjaan, serta penerimaan pekerjaan membawa pada pengalaman perasaan berarti; independensi memunculkan perasaan tanggung jawab; serta umpan balik menghasilkan wawasan atas hasil kegiatan. Apabila ketiga kondisi intelektual ini bertambah nampak, pegawai makin merasa tenteram dengan dirinya sendiri pada saat mereka memperlihatkan kemampuan yang baik.

Kepuasan Kerja

Para ahli membagikan penafsiran mengenai pengaruh kepuasan kerja atau job satisfaction dengan pemfokusan pada perspektif sendiri-sendiri. Tetapi, di antara pandangan itu tidak saling berlawanan, namun bisa silih memenuhi, di antara lain menerangkan bahwa kepuasan kegiatan merupakan tingkatan perasaan memuaskan yang didapat dari evaluasi profesi seseorang ataupun pengalaman kegiatan (Colquitt, LePine, Wesson: 2011), dengan tutur lain kepuasan kegiatan menggambarkan bagaimana kita merasakan mengenai profesi kita serta apa yang kita rasa mengenai profesi kita. McShare serta Von Glinow (2010) menilai kepuasan kegiatan selaku penilaian seseorang atas profesinya serta kondisi profesi. Ialah evaluasi pada karakter profesi, area kegiatan, serta pengalaman sentimental di profesi yang dirasakan. Pandangan lain menyampaikan kalau kepuasan kegiatan merupakan reaksi afektif ataupun sentimental pada bermacam pandangan dari profesi seseorang (Kreitner serta Kinicki, 2010). Definisi ini menerangkan secara tidak langsung bahwa kepuasan kegiatan bukanlah menggambarkan rancangan sendiri. Melainkan, orang bisa selaku relatif puas dengan satu pandangan dari profesinya.

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan area abstraksi yang terdiri atas: subjek atau objek yang memiliki mutu serta karakter khusus yang diresmikan oleh peneliti guna ditekuni serta setelah itu diambil kesimpulannya ” (Sugiyono 2010: 117) dalam riset ini merupakan pegawai PT. Dan Liris divisi garment sebanyak 3900 orang, sudah bekerja minimal 1 tahun dan merupakan bagian produksi serta packing. Ilustrasi ialah beberapa dari populasi yang ada”. Supaya ilustrasi yang diperoleh bisa representatif ataupun dapat menggantikan populasi sehingga pengumpulan ilustrasinya wajib akurat. Maka informasi yang didapat harus nyata serta bisa didapati selaku pasti total populasi dari karyawan PT. Dan Liris divisi garment. Sebagaimana (Ryan, T. (2013). Sample Size Determination and Power. John Wiley and Sons Sample) Metode Slovin bisa membagikan cerminan agresif guna memastikan total ilustrasi. Tetapi, metode non-parametrik ini tidak mempunyai akurasi matematis. Dalam Riset ini menggunakan metode slovin, selaku berikut:

$$\boldsymbol{n = \frac{N}{1 + Ne^2}}$$

Dimana:
n = dimensi sampel
N = populasi
e = error margin (10% atau 0,1)

perhitungannya adalah:

$$n = \frac{3900}{1+(3900\times 0{,}1^2)}$$

$$n = \frac{3900}{1+(3900\times 0{,}01)}$$

$$n = \frac{3900}{1+39}$$

$$n = \frac{3900}{40}$$

$$n = 97{,}5$$

Berdasarkan perhitungan di atas sehingga sampel minimun yang dipakai dalam riset ini berjumlah 97 narasumber. Untuk memenuhi serta melengkapi riset ini, sehingga peneliti menggenapkan sampel sejumlah 100 responden. Metode sampling merupakan metode purposive pengumpulan sampel. Metode yang dipakai dalam riset ini merupakan purposive sampling. Menurut Notoatmodjo (2010) Metode purposive sampling merupakan metode pengumpulan ilustrasi yang dilandaskan atas sebuah estimasi, semacam identitas ataupun sifat-sifat sebuah populasi. Maka yang menjadi ilustrasi yaitu bagian produksi divisi garment pada PT. Dan Liris

Metode Pengumpulan Data

Studi Pustaka

Pengumpulan informasi yang didapat dengan cara tidak langsung, informasi ini didapat dari data-data industri, riset pustaka, serta sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang diamati. Data ini diperoleh dari PT. Dan Liris berbentuk bentuk lazim industri dan bentuk badan dari industri.

Kuesioner

Sekaran (2006,82) mendefinisikan bahwa angket merupakan catatan persoalan tercatat yang sudah terbuat terdahulu yang hendak dijawab oleh narasumber, serta umumnya dalam alterantif yang diinterpretasikan dengan nyata. Cukup mengisi kolom yang tersedia dengan memakai Rasio Likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Percobaan Instrumen Data

Arikunto (2019; 203) menjelaskan kalau instrumen riset merupakan perlengkapan ataupun sarana yang dipakai periset dalam mengakulasi informasi supaya kewajibannya lebih gampang serta hasilnya lebih baik, lebih teliti, komplit, serta analitis alhasil lebih gampang diolah. Sehingga bisa disimpulkan kalau percobaan instrument data merupakan menguji data yang bertujuan guna mengetahui lengkap dan cermatnya suatu data.

Pengujian data ini diuji menggunakan software Statistik yaitu Statical Product and Service Solution versi 21 (SPSS).

Percobaan Keabsahan

Sugiyono (2016: 177) menyatakan bahwa uji keabsahan akan memperlihatkan bagian akurasi antara informasi yang sebenarnya terjalin pada entitas dengan informasi yang digabungkan oleh periset guna mencari keabsahan suatu sampel, kita mengkorelasikan angka sampel dengan keseluruhan sampel-sampel itu. Alat ukur yang digunakan untuk mencari validitas ialah internal validity, ialah dengan metode mengkorelasikan angka sampel dengan angka keseluruhan. Taraf signifikansi 0,05 (5%), apabila kebolehjadian hasil hubungan lebih kecil dari 0,05 sehingga instrumen diklaim sah kebalikannya, bila hasil hubungan lebih besar dari 0,05 sehingga intrumen diklaim tidak sah. Pengujian diperoleh hasil seperti pada bagan selanjutnya:

Tabel 1.
Hasil Percobaan Keabsahan

Variabel Penelitian	Sampel Persoalan	Sig.	Taraf sig.5%	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior (Y)	1	0,000	0,05	Sah
	2	0,000	0,05	Sah
	3	0,000	0,05	Sah
	4	0,000	0,05	Sah

	5	0,000	0,05	Sah
Kepuasan Kerja (X1)	1	0,000	0,05	Sah
	2	0,000	0,05	Sah
	3	0,000	0,05	Sah
	4	0,000	0,05	Sah
	5	0,000	0,05	Sah
Budaya Organisasi (X2)	1	0,000	0,05	Sah
	2	0,000	0,05	Sah
	3	0,000	0,05	Sah
	4	0,000	0,05	Sah
	5	0,000	0,05	Sah
Komitmen Organisasi (X3)	1	0,000	0,05	Sah
	2	0,000	0,05	Sah
	3	0,000	0,05	Sah
	4	0,000	0,05	Sah
	5	0,000	0,05	Sah
Karateristik Pekerjaan (X4)	1	0,000	0,05	Sah
	2	0,000	0,05	Sah
	3	0,000	0,05	Sah
	4	0,000	0,05	Sah
	5	0,000	0,05	Sah

Bersumber pada tabel diatas, Landasan pengumpulan ketetapan percobaan keabsahan adalah bahwa pada instrumen elastis kepuasan kegiatan X1, budaya organisasi X2, komitmen organisasi X3, karakteristik pekerjaan X4 dalam 23 butir pernyataan/pertanyaan dapat dinyatakan valid. Hasil pengujian yang dilakukan menunjukakan bahwa dengan signifikasi 0,05 (5%), sehingga sehingga bisa disimpulkan bahwa data valid.

Percobaan Reliabilitas

Percobaan Reliabilitas dipakai untuk mengetahui sejauh mana kemahiran sebuah perlengkapan alat ukur guna bisa dipakai lagi untuk riset yang serupa. Percobaan reliabilitas dapat dihitung dengan mengunakan formula Cronbach' s alpha pada program SPSS 21 diperlihatkan oleh besarnya angka alpha (a). Selaku empiris, diserahkan determinasi kalau $\alpha \leq 0,6$ menunjukan reliabilitas kestabilan dalam yang tidak melegakan. Sehingga, reliabilitas konsitensi dalam bisa diperoleh bila $\alpha \geq 0,6$. reliabilitas kestabilan dalam merupakan sebuah pendekatan guna menghitung kestabilan dalam dari gabungan sampel atau penanda, dimana sebagian sampel ditotal guna menciptakan angka keseluruhan untuk rasio atau konstrak. Hasil pengujian reliabilitas untuk tiap-tiap variabel dalam penelitian ini selaku berikut:

Tabel 2.
Percobaan Reliabilitas

Variabel Penelitian	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Organizational Citizenship Behaior (Y)	0,674	0,60	Teruji
Kebahagiaan Kerja (X1)	0,713	0,60	Teruji
Budaya Organisasi (X2)	0,737	0,60	Teruji
Komitmen Organisasi (X3)	0,693	0,60	Teruji
Karakteristik Pekerjaan (X4)	0,797	0,60	Teruji

Hasil percobaan reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan kalau semua variabel nilai koefien alpha > 0,60 sehingga bisa dikatakan reliabel untuk berikutnya sampel pada tiap-tiap variabel itu pantas dipakai selaku pengukur.

Percobaan Asumsi Klasik

Percobaan Normalitas

Percobaan ini dilakukan guna mengetes apakah dalam bentuk regresi variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai penyaluran data yang wajar/tidak. Kriteria percobaan normalitas yang akan dipakai merupakan percobaan one sample kolmogorov-smirnov dengan memakai derajat relevan 0,05. Informasi diklaim berdistribusi wajar bila relevan lebih besar dari 5% ataupun 0,05.

Tabel 3.
Hasil pada Percobaan normalitas

Asymp. Sig (2-tailed)	Sig	Keterangan
0,130	0,05	Berdistribusi dengan normal

Bersumber pada hasil uji normalitas di atas, didapat bahwa angka relevan sebanyak 0,130 lebih besar dari 0,05, alhasil bisa disimpulkan informasi yang di uji coba berdistribusi wajar.

Percobaan Multikolinieritas

Multikolinieritas guna mengenali ikatan yang terjalin di antara variabel independen yang dipergunakan dalam bentuk. Bentuk regresi linier dibilang baik jika antara elastis independen satu dengan elastis independen yang lainnya tidak mempunyai ikatan yang kuat serta bersifat bebas dalam menarangkan elastis terikat. Pendeteksian terdapat ataupun tidaknya multikolinieritas dicoba dengan memandang angka tolerance serta angka VIF. Jika angka tolerance > 0,1 serta angka VIF <10, sehingga bentuk regresi independen dari multikolinieritas.

Tabel 4.
Percobaan Multikolinieritas

Variabel	Uji Multikolinearitas	
	Tolerance	VIF
Kepuasan kerja	0,813	1,230
Budaya Organisasi	0,494	2,023
Komitmen Organisasi	0,957	1,045
Karakteristik pekerjaan	0,463	2,158

Nilai Tolerance variabel Kepuasan kegiatan (X1) 0,813 > 0,1, Budaya Organisasi (X2) 0,494 > 0,1, Komitmen Organisasi (X3) 0,957 > 0,1, Karakteristik Pekerjaan (X4) 0,463 > 0,1. Sementara itu, nilai VIF pada tabel diatas terlihat < 10. Maka bisa disimpulkan data tidak terjalin Multikolinieritas.

Percobaan Heteroskedastisitas

Bagi Ghozali (2018; 134) bentuk regresi yang positif merupakan yang homoskedastisitas ataupun tidak terjalin heteroskedastisitas. Pengetesan ini dicoba menggunakan Percobaan Glejser ialah percobaan anggapan guna mendapati apakah suatu bentuk regresi mempunyai gejala heterokedastisitas dengan metode meregres absolud residual. Landasan pengumpulan ketetapan memakai percobaan glejser ini ialah: Bila angka Sig. > 0.05 sehingga informasi tidak terjalin heteroskedastisitas. Bila angka Sig.<0.05 sehingga informasi terjalin heteroskedastisitas Hasil dari percobaan heteroskedastisitas adalah selaku berikut:

Tabel 5.
Percobaan Heteroskedastisitas

Variabel independen	Nilai Sig.		Keterangan
		Sig.	
Kepuasan Kerja	0.199	0,05	Tidak terjalin heteroskedasitas
Budaya Organisasi	0.723	0,05	Tidak terjalin heteroskedasitas
Komitmen organisasi	0.352	0,05	Tidak terjalin heteroskedasitas
Karakteristik Pekerjaan	0.061	0,05	Tidak terjalin heteroskedasitas

Pada table diatas membuktikan kalau tidak terjalin heteroskedasitas karena angka Sig. setiap elastis bebas > 0,05 yaitu pada varibel kepuasan kerja (0,199), adat organisasi (0,723), komitmen badan (0,352), serta karakteristik pekerjaan (0,061).

Percobaan Hipotesis

Analisa Regresi Linear Berganda

Analisa ini dipakai guna mengenali kepuasan kerja, adat organisasi, komitmen badan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap OCB. Adapun alat yang dapat digunakan guna mengetes serta menganalisa merupakan Percobaan Regresi Linear Berganda dengan metode selaku berikut:

Y= a+b1X1+b2X2+b3X3+b4+X4+e

Tabel 6.
Hasil Analisa Regresi Linear Berganda
Coefficients[a]

Bentuk	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.419	2.147		0.661	0.510
Kepuasan Kerja	0.208	0.086	0.199	2.409	0.018
Budaya Organisasi	0.328	0.115	0.303	2.863	0.005
Komitmen organisasi	-0.067	0.091	-0.057	-0.743	0.460
Karakteristik Pekerjaan	0.328	0.108	0.331	3.029	0.003

Bersumber pada bagan diatas sehingga disusun persamaan regresinya selaku selanjutnya:

Y = 1,419 + 0,208 X1 + 0,328 X2 – 0,067 X3 + 0,328 X4 + e

Konstanta sebanyak 1,419 menyatakan bahwa bila nilai X1, X2, X3, dan X4 = 0 atau variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen badan, serta karakter pekerjaan tidak terdapat sehingga angka variabel organisational citizenship behavior sebanyak 1,419.

Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X1) sebanyak 0,208, maksudnya bila variabel bebas lain angkanya tetap serta kepuasan kerja hadapi peningkatan 1%, sehingga organisational citizenship behavior (Y) hendak hadapi kenaikan sebanyak 0,208. Koefisien benilai positif maksudnya terjalin ikatan positif antara kepuasan kerja dengan organisational citizenship behavior, bertambah baik kepuasan kerja sehingga bertambah melonjak organisational citizenship behavior.

Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) sebanyak 0,328, maksudnya bila elastis bebas lain angkanya tetap serta budaya organisasi hadapi peningkatan 1%, sehingga organisational citizenship behavior (Y) hendak hadapi peningkatan sebanyak 0,328. Koefisien benilai positif maksudnya terjalin ikatan positif antara budaya organisasi dengan organisational citizenship behavior, bertambah baik budaya organisasi sehingga bertambah meningkat organisational citizenship behavior.
Nilai koefisien variabel komitmen Organisasi(X3) sebesar -0,067, maksudnya jika variabel bebas lain angkanya tetap serta komitmen badan hadapi peningkatan 1%, sehingga organisational citizenship behavior (Y) hendak hadapi penyusutan sebanyak -0,067. Koefisien benilai negatif maksudnya terjalin ikatan negatif antara komitmen Organisasi dengan organisational citizenship behavior, bertambah baik komitmen badan sehingga bertambah menurunkan organisational citizenship behavior.

Nilai koefisien regresi variabel Karakteristik Pekerjaan (X4) sebanyak 0,328, maksudnya bila variabel bebas lain angkanya tetap serta karakter profesi hadapi peningkatan 1%, sehingga organisational citizenship behavior (Y) hendak hadapi peningkatan sebanyak 0,328. Koefisien benilai positif maksudnya terjalin ikatan positif antara karakter profesi dengan organisational citizenship behavior, bertambah baik Karakteristik Pekerjaan sehingga bertambah meningkat organisational citizenship behavior.

Uji t

Berdasarkan analisa data menggunakan software Statistik yaitu Statical Product and Service Solution 21.0 (SPSS), maka dapat disimpulkan hasil pengetesan ini bisa diamati pada bagan 7 bahwa Landasan pengumpulan ketetapan percobaan t pada penelitian ini merupakan bila Sig. < 0, 05 ataupun t jumlah > t bagan sehingga ada akibat variabel X pada variabel Y. Bersumber pada Bagan.6 bisa disimpulkan kalau variabel Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Karakteristik Organisasi pengaruh pada organizational citizenship behavior (OCB) sebaliknya elastis Komitmen Organisasi tidak terlalu mempengaruhi pada organizational citizenship behavior (OCB).

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi menerangkan rasio keberbagaian pada variabel bergantung yang sanggup dipaparkan oleh variabel penduganya. Analisa ini guna mendapati seberapa besar akibat variabel bebas pada variabel terbatas, yang diperlihatkan dengan presentase.

Tabel 7.
Hasil koefisien determinasi

R Square	Adjusted R Square	Keterangan
0,473	0,451	45,1%

Berdasarkan pada tabel diatas hasil koefisien determinasi diperlihatkan pada angka Adjusted R Square sebanyak 0,451 atau sebanyak 45,1%, sehingga diketahui bahwasanya besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan karakteristik pekerjaan pada organizational citizenship behavior di Pt.Dan Liris sebesar 45,1%, dan sisanya 54,9% didorong oleh variabel lainnya diluar bentuk riset ini.

Bersumber pada dari hasil analisa data dan observasi yang telah dicoba, maka pembahasan riset akibat Kepuasan Kegiatan, Adat Organisasi, Komitmen Badan serta Karakteristik Pekerjaan pada Organizational Citizenship Behavior Pt.Dan Liris, selaku berikut:

Pengaruh antara Kepuasan Kegiatan (X1) pada Organizational Citizenship Behavior (Y)

Kepuasan Kerja karyawan di PT. Dan Liris termasuk dalam kategori baik, hasil percobaan anggapan dengan melaksanakan percobaan-t ada akibat positif serta penting pada organizational citizenship behavior. Pernyataan tersebut dapat dilihat dari koefisien variabel kepuasan kerja sebanyak 2,409 dengan tingkatan signifikansi 0,018 < 0,05, perihal ini artinya bila tingkat kepuasan kegiatan bertambah besar maka akan semakin tinggi organizational citizenship behavior. Maka hipotesis pertama yang telah diajukan penulis diterima yaitu ada akibat yang positif serta penting antara kepuasan kegiatan (X1) pada organizational citizenship behavior (Y) di PT.Dan Liris, hal ini juga didukung oleh hasil data kuesioner karyawan PT. Dan Liris faktor terbesar yang menyebabkan karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja yakni pemberian gaji/upah yang selalu diberikan tepat waktu kepada karyawan. Hasil ini sejalan dengan riset yang dilaksanakan oleh (Paille, 2010), Saepung et al (2011), menunjukkan bahwa kepuasan kegiatan serta OCB totalitas mempunyai pengaruh yang penting.

Pengaruh antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

Budaya Organisasi karyawan di PT. Dan Liris termasuk dalam kategori baik, hasil pecobaan anggapan dengan melaksanakan percobaan-t ditemui kalau ada akibat positif serta penting pada organizational citizenship behavior. Pernyataan tersebut bisa dilihat dari koefisien elastis adat organisasi sebanyak 2.863 dengan tingkatan signifikansi 0,005 < 0,05, perihal ini artinya jika tingkat adat organisasi bertambah besar sehingga hendak bertambah besar organizational citizenship behavior. Maka anggapan kedua yang telah diajukan penulis diterima yaitu ada akibat yang positif serta penting antara budaya organisasi (X2) terhadap organizational citizenship behavior (Y) di PT.Dan Liris, didukung kembali dengan hasil data pada kuesioner yang menerangkan kalau adat organisasi yang terdapat dalam PT. Dan Liris yakni karyawan taat prosedur dan lebih semangat dalam mencapai target, terciptanya budaya organisasi yang baik tersebut memberikan dampak yang baik terhadap organizational citizenship behavior di PT.Dan Liris. Hasil penelitian ini sejalan dengan riset Brahmasari (2008) menemukan bahwa pada variable budaya organisasi mempunyai akibat yang penting pada OCB. Oemar (2013), serta Rini (2013), mendapatkan fakta kalau adat organisasi mempengaruhi positif pada organizational citizenship behavior.

Pengaruh antara Komitmen Organisasi (X3) pada Organizational Citizenship Behavior (Y)

Komitmen Organisasi pegawai di PT. Dan Liris termasuk dalam kategori baik, hasil percobaan anggapan dengan melaksanakan percobaan-t ditemui kalau tidak ada akibat positif serta penting pada organizational citizenship behavior. Pernyataan tersebut dapat dilihat dari koefisien variabel komitmen organisasi sebesar (-0,743) dengan tingkatan signifikansi 0,460 > 0,05, perihal ini artinya jika tingkat komitmen badan bertambah tinggi sehingga hendak semakin menurun tingkat organizational citizenship behavior. Maka hipotesis ketiga yang telah diajukan penulis diterima yaitu ada akibat yang negatif tidak penting antara komitmen organisasi (X3) pada organizational citizenship behavior (Y) di PT.Dan Liris, hal ini diukung dengan hasil kuesioner yang menyatakan bahwasanya komitmen organisasi yang tidak terdapat dari karyawan yakni target yang ditentukan setiap jam tidak dapat terpenuhi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Brahmasari (2008) meneliti tentang Akibat Elastis Adat Organisasi, Komitmen serta Kepuasan Kegiatan Karyawan Pada Organizational Citizenship Behavior Karyawan riset permasalahan badan jasa Samsat yakni Kepolisian Daerah (Polda), Dinas Pendapatan Provinsi, serta PT. Jasa Raharja (Persero), dan penelitian Arum Darmawati, dkk (2013) tentang Akibat Kepuasan Kegiatan serta Komitmen Badan pada OCB Riset Pada Pegawai Fakultas Ilmu Sosial serta Ekonomi UNY, menemukan bahwa komitmen karyawan tidak mempunyai akibat yang penting pada OCB.

Pengaruh antara Karakteristik Pekerjaan (X4) pada Organizational Citizenship Behavior (Y)

Karakteristik Pekerjaan pegawai di PT. Dan Liris termasuk dalam kategori baik, hasil percobaan anggapan dengan melaksanakan percobaan-t ditemui kalau ada akibat positif serta penting pada organizational citizenship behavior. Pernyataan tersebut bisa dilihat dari koefisien elastis budaya organisasi sebanyak 3,029 dengan tingkatan signifikansi 0,003 < 0,05, perihal ini artinya jika tingkat budaya organisasi semakin tinggi sehingga hendak bertambah besar organizational citizenship behavior. Maka hipotesis keempat yang telah diajukan penulis diterima yaitu ada akibat yang positif serta penting antara karakteristik pekerjaan (X4) pada organizational citizenship behavior (Y) di PT.Dan Liris, hal ini didukung oleh hasil pada kuesioner yang menyatakan bahwa faktor terbesar dalam karakteristik pekerjaan karyawan yang mempunyai akibat pada organizational citizenship behavior yakni mendapatkannya bonus sesuai yang dengan prestasi kerja yang telah dicapai. Hasil ini sejalan dengan Krishnan et al. (2010) membuktikan kalau ketiga format karakter kegiatan (independensi kegiatan, macam kegiatan serta signifikansi kegiatan) mempengaruhi penting pada OCB. Mohsan et al. (2011) menerangkan: terdapat ikatan yang penting serta positif antara keikutsertaan kegiatan serta sikap personel badan.

SIMPULAN

Bersumber pada pengkajian sebelumnya, didapatkan sebagian kesimpulan yang bisa diambil dalam riset ini antara lain:

Kepuasan Kerja Mempunyai akibat signifikan pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Dan Liris;

Budaya Organisasi Mempunyai akibat signifikan pada minat Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Dan Liris;

Komitmen Organisasi tidak mempunyai akibat pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Dan Liris; dan

Karakteristik Pekerjaan Mempunyai akibat segnifikan pada minat Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Dan Liris.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Blau, dan Global. 2010. Komitmen Organisasi, Perilaku Dalam Organisasi edisi kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Brahmasari, Ida Ayu. 2008. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai. Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis dan Sektor Publik Vol. 4 No. 3

Bogar, Wilson. 2011. Pengaruh Lingkungan Kerjaan Karakteristik Pekerjaan terhadap Burnout, Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi dan Itention to Leave, Studi pada pegawai Perum Pegadaian di Sulawesi Utara.

Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. 2011 Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill,

Garry Dessler, 2008. Manajemen Sumber Daya Manuia. Jakarta: PT. Prenhalindo.

Gibson, Ivancevich, Donnely, 2011. Perilaku Organisasi Struktur, Proses. Jakarta: PT. Binarupa Aksara.

Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan PenerbitUniversitas Diponegoro: Semarang.

Kreitner dan Kinicki. 2014. Budaya Organisasi, Perilaku Dalam Organisasi edisi kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 62

Kreitner, Robert and Angelo Kinicki.2010, Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill.

Luthans, Fred. 2006. Organizational Behavior. 10th Edition. Alih Bahasa Vivin Andhika, dkk. Penerbit Andi. Yogyakarta.

Mahendra, Rully. 2009. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah

McShare, Steven L.and Mary Ann Von Glinow, 2010. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill.

Oemar, Y. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada BAPEDA Kota Pekanbaru. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol 11, No.1.

Organ, D.W. et. al (2006) Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecendents, and Consequences. California: Sage Publications, Inc.

Rini, dkk, 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang). Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis Vol.1 No. 1.

Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

www.danliris.com yang diakses pada 16 September 2021

www.slideshare.net yang diakses pada 23 September 2021