



**DAMPAK BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR
(OCB) PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA
JEMBER**

*IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, LEADERSHIP AND WORK
SATISFACTION TO ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) IN
PT. INDOMARCO PRISMATAMA JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

REYNALDI FIRMANDIA

NIM. 150810201174

UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019



**DAMPAK BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR
(OCB) PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA
JEMBER**

*IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, LEADERSHIP AND WORK
SATISFACTION TO ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) IN
PT. INDOMARCO PRISMATAMA JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

REYNALDI FIRMANDIA

NIM: 150810201174

UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : REYNALDI FIRMANDIA
NIM : 150810201174
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Dampak Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pada PT. Indomarco Prismatama Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 10 Oktober 2019

Yang menyatakan,

REYNALDI FIRMANDIA

NIM 150810201174

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Dampak Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan
Kepuasan kerja Terhadap *Organizational Citizenship
Behaviour* (OCB) Pada PT. Indomarco Prismatama
Jember

Nama Mahasiswa : Reynaldi Firmandia

NIM : 150810201174

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 19 September 2019

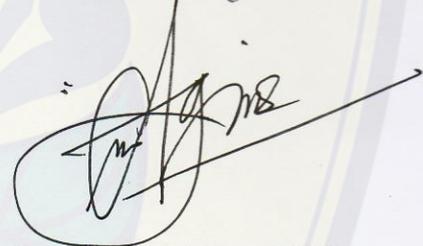
Pembimbing I



Dra. Sudarsih, M.Si

NIP. 196212121992012001

Pembimbing II



Drs. Agus Privono, M.M.

NIP 196010161987021001

Menyetujui,

Ketua Program Studi Manajemen



Hadi Paramu, MBA., Ph.D.

NIP 196901201993031002

JUDUL SKRIPSI

Dampak Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan kerja
Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pada PT.

Indomarco Prismatama Jember

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : REYNALDI FIRMANDIA

NIM : 150810201174

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya manusia

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

10 Oktober 2019

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D. : (.....)
196903291993032001

Sekretaris : Dr. Arnis Budi Susanto, SE., M.Si. : (.....)
760014663

Anggota : Ariwan Joko Nusbantoro, S.E, M.M. : (.....)
196910071999021001

Mengetahui

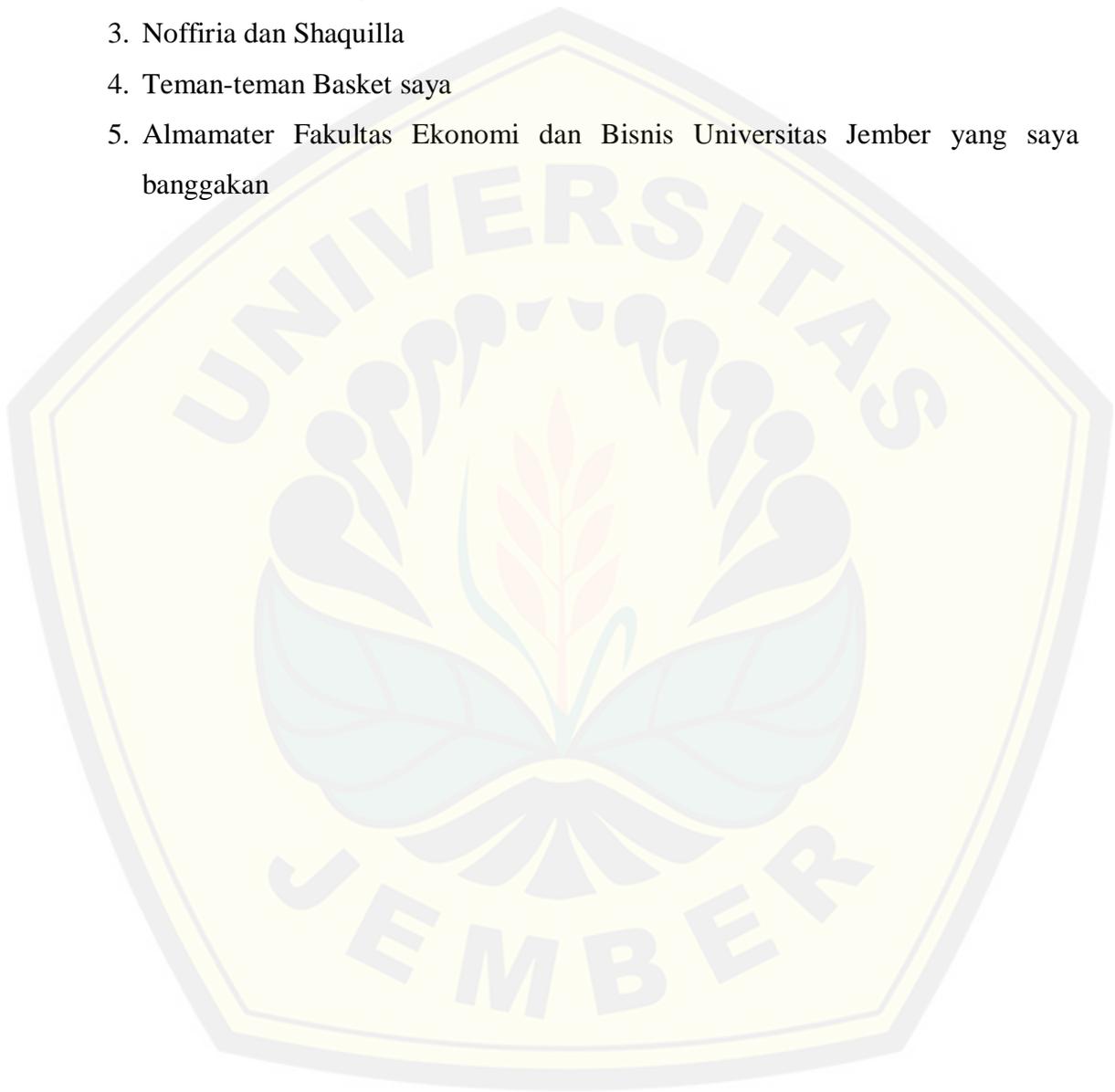
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember**

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., AK.
NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Orangtua saya tercinta, bapak Eko Juli Purwantono dan Ibu Dra. Haifa M.M.
2. Kakak dan adik saya tercinta mbak Dina, Mas Amir, Dini
3. Noffiria dan Shaquilla
4. Teman-teman Basket saya
5. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang saya banggakan



MOTTO

“Dan barang siapayang bertakwa kepada Allah SWT, niscaya Allah SWT menjadikan baginya kemudahan dalam urusannya”

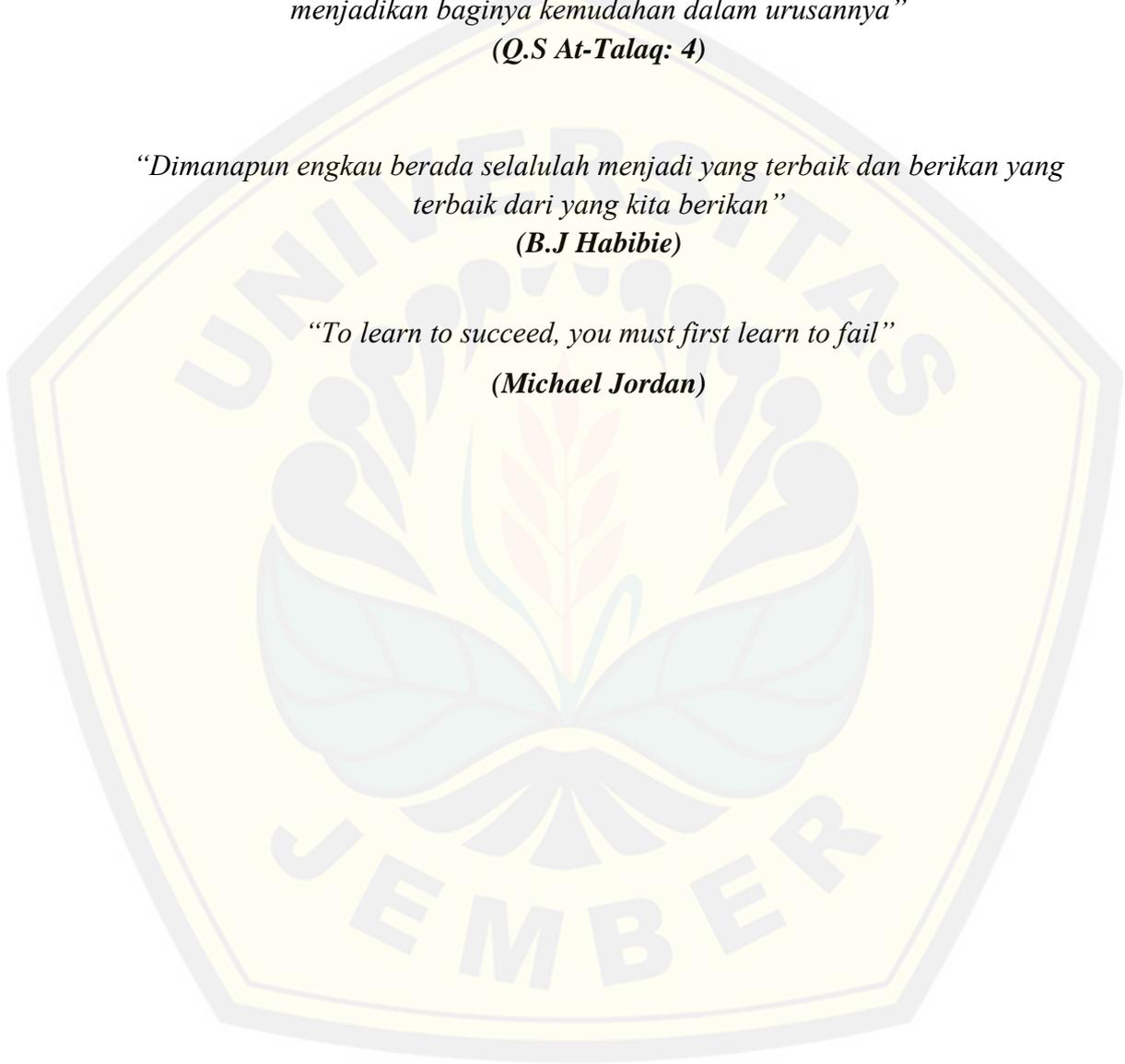
(Q.S At-Talaq: 4)

“Dimanapun engkau berada selalulah menjadi yang terbaik dan berikan yang terbaik dari yang kita berikan”

(B.J Habibie)

“To learn to succeed, you must first learn to fail”

(Michael Jordan)



RINGKASAN

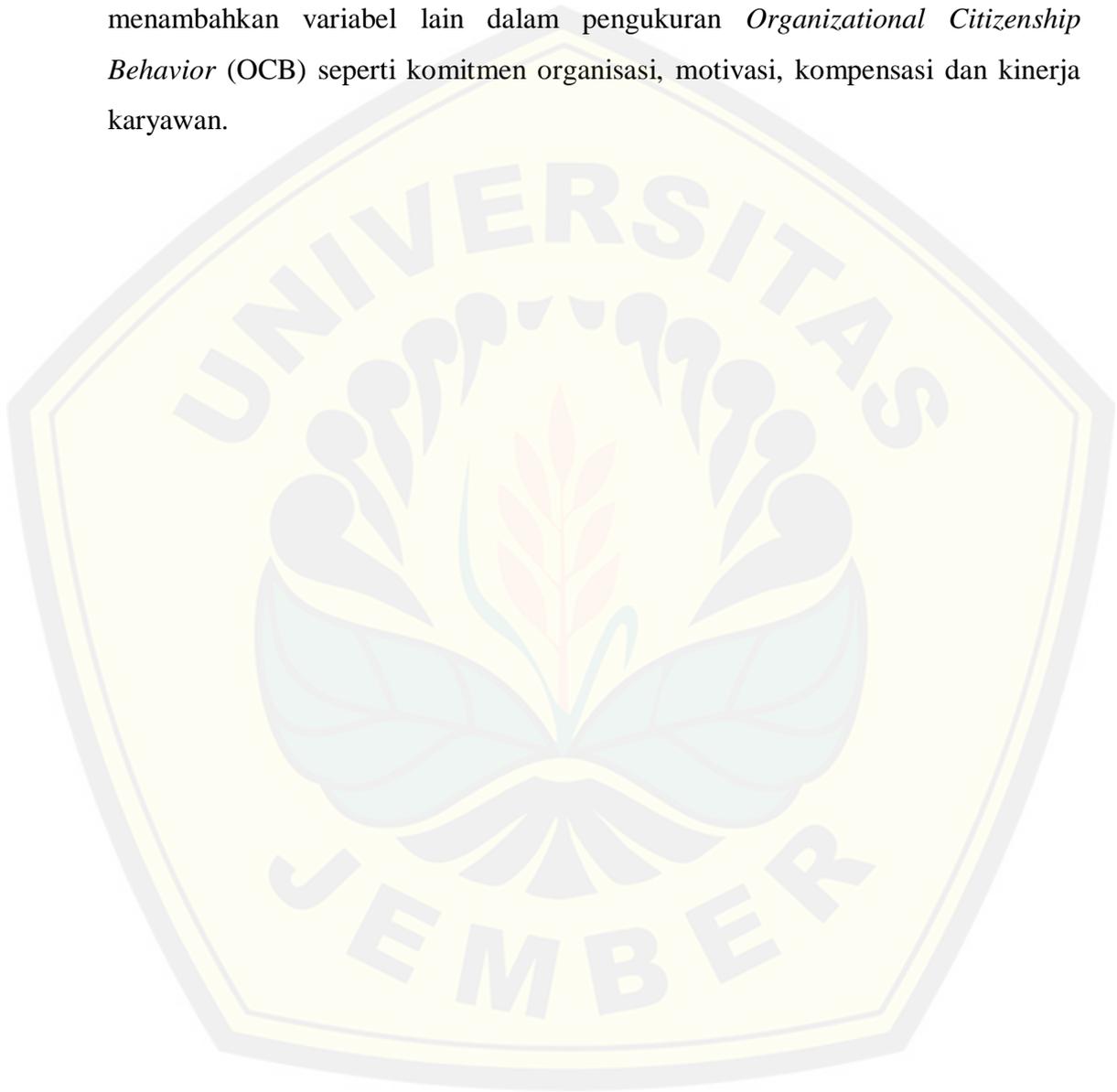
“DAMPAK BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA JEMBER”; Reynaldi Firmandia; 150810201174; 2019; 94 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

Persaingan di industri bisnis pada era ini semakin ketat dan kompetitif, perusahaan harus memiliki konsep dan rencana yang baik untuk dapat bersaing. Sumber daya manusia merupakan salah satu yang dimiliki perusahaan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi, dengan sumber daya yang bekerja secara efektif dan efisien akan memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya berasal dari tugas pokok yang dilakukan oleh karyawan dalam kesehariannya, melainkan terciptanya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perilaku tersebut diharapkan memberikan banyak nilai tambah terhadap perusahaan, salah satunya bagi PT. Indomarco Prismatama Jember. Berdasarkan penjelasan tersebut maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah 1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)? 2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)? 3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?

Tujuan penelitian ini adalah 1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), 2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), 3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Populasi penelitian yang digunakan adalah karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Jember di Departemen *Development* yaitu sebanyak 64 orang dimana yang menjadi responden adalah sebanyak 37 orang. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan Uji t untuk menguji hipotesis yang diajukan. Dimana hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Budaya

Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Saran yang dapat diajukan oleh peneliti adalah penambahan periode pengamatan dan memperluas sampel penelitian pada Departemen lain di PT. Indomarco Prismatama Jember dan menambahkan variabel lain dalam pengukuran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) seperti komitmen organisasi, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan.



SUMMARY

"IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, LEADERSHIP AND WORK SATISFACTION TO ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) IN PT. INDOMARCO PRISMATAMA JEMBER"; Reynaldi Firmandia ; 150810201174 ; 2019; 94 pages ; Department of Management Faculty of Economics And Business, University of Jember .

Competition in the business industry in this era is getting tougher and more competitive, companies must have good concepts and plans to be able to compete. Human resources is one that is owned by the company to support the achievement of organizational goals, with resources that work effectively and efficiently will contribute to the achievement of organizational goals. The success of achieving company goals not only comes from the main tasks performed by employees in their daily lives, but the creation of Organizational Citizenship Behavior (OCB) behavior. The behavior is expected to provide a lot of added value to the company, one of which is for PT. Indomarco Prismatama Jember. Based on this explanation, the formulation of the problem in this study is 1. Does the organizational culture affect the Organizational Citizenship Behavior (OCB)? 2. Does leadership affect the Organizational Citizenship Behavior (OCB)? 3. Does job satisfaction affect Organizational Citizenship Behavior (OCB)?

The purpose of this study is 1. To analyze the influence of organizational culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB), 2. To analyze the effect of leadership on Organizational Citizenship Behavior (OCB), 3. To analyze the effect of job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB).

The study population used was employees at PT. Indomarco Prismatama Jember in the Development Department as many as 64 people where the respondents were 37 people. This research uses multiple linear regression using the t test to test the proposed hypothesis. Where the results of research conducted indicate that Organization Culture, Leadership and Job Satisfaction partially affect Organizational Citizenship Behavior (OCB). Suggestions that can be submitted by researchers are the addition of the observation period and expanding the research sample in other departments at PT. Indomarco Prismatama Jember and added

other variables in the measurement of Organizational Citizenship Behavior (OCB) such as organizational commitment, motivation, compensation and employee performance.



PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat, hidayah dan karuniaNya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Dampak Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Pada PT. Indomarco Prismatama Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Oleh karena itu penulis menerima segala saran dan kritik yang berguna untuk perbaikan skripsi ini.

Dalam penyusunan Skripsi ini berjalan sebagai mana mestinya dengan adanya bantuan dari berbagai pihak, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Allah SWT atas rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini
2. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., AK. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Dr. Novi Puspitasari, SE, M.M. selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
4. Hadi Paramu, MBA., Ph.D. selaku ketua dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember
5. Dra. Sudarsih, M.Si yang telah menjadi Dosen Pembimbing Akademik mulai semester awal sampai akhir
6. Dra. Sudarsih, M.Si selaku dosen pembimbing I yang saya hormati dan telah membimbing dengan sepenuh hati hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

7. Drs. Agus Priyono, M.M. selaku dosen pembimbing II yang saya hormati dan telah membimbing dengan sepenuh hati hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
8. Segenap jajaran Dosen Penguji yang saya hormati dan sayangi yang telah sabar dan pengertian memberikan segenap waktu dan pemikiran, bimbingan, semangat, juga nasehat yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu.
9. Kedua orangtua saya Bapak Eko Juli Purwantono dan Ibu Dra. Haifa M.M. yang selalu memberikan dukungan dan kasih sayang selama ini
10. Noffitria Pusapaningtyas dan Shaquillanisa yang selalu membantu penulis dan memberi dukungan
11. Saudara saya Dina melina, Mirza Ananta dan Dewanti yang selalu memberi dukungan dan kasih sayang
12. Sahabat saya Dema, Candra, Dewo, Ravi, Karnoe dan mas Adit yang selalu memberi support dan nasihat.
13. UKM Basket Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang memberikan banyak pengalaman dan pelajaran
14. UKM Basket Universitas Jember yang memberikan banyak pengalaman dan pelajaran
15. Teman-teman jurusan manajemen 2015 dan sahabat yang telah membantu penulis

Semoga Allah selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah tulus dan ikhlas membantu dan mendoakan keberhasilan saya, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, saya sampaikan penghargaan dan terimakasih yang sebesar-besarnya. Semoga Skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan bagi yang membacanya, Amin

Jember, 10 Oktober 2019

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|----------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERNYATAAN | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vi |
| MOTTO | vii |
| RINGKASAN | viii |
| SUMMARY | x |
| PRAKATA | xii |
| DAFTAR ISI | xiv |
| DAFTAR TABEL | xvii |
| DAFTAR GAMBAR | xviii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xix |
| BAB 1. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 4 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 4 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 5 |
| BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA | 6 |
| 2.1 Landasan Teori | 6 |
| 2.1.1 Budaya organisasi..... | 6 |
| 2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi..... | 7 |
| 2.1.3 Jenis Budaya Organisasi..... | 7 |
| 2.1.4 Indikator Budaya Organisasi..... | 8 |
| 2.1.5 Kepemimpinan | 9 |
| 2.1.6 Tipe Kepemimpinan..... | 10 |
| 2.1.7 Fungsi Kepemimpinan..... | 10 |
| 2.1.8 Indikator kepemimpinan..... | 12 |

| | |
|---|----|
| 2.1.9 Kepuasan Kerja..... | 12 |
| 2.1.10 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja..... | 13 |
| 2.1.11 Indikator Kepuasan Kerja..... | 14 |
| 2.1.12 <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)..... | 14 |
| 2.1.13 Motif-motif yang mendasari OCB..... | 15 |
| 2.1.14 Indikator OCB..... | 16 |
| 2.1.15 Manfaat OCB..... | 17 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 17 |
| 2.3 Kerangka Konseptual | 21 |
| 2.4 Hipotesis | 23 |
| BAB 3. METODE PENELITIAN | 26 |
| 3.1 Rancangan Penelitian | 26 |
| 3.2 Populasi dan Sampel | 26 |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data | 26 |
| 3.4 Identifikasi Variabel | 27 |
| 3.5 Metode Pengumpulan Data | 27 |
| 3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran | 27 |
| 3.6.1 Definisi Operasional Variabel | 27 |
| 3.6.2 Skala Pengukuran | 30 |
| 3.7 Uji Instrumen | 31 |
| 3.7.1 Uji Validitas | 31 |
| 3.7.2 Uji Reliabilitas..... | 32 |
| 3.8 Uji Normalitas Data | 32 |
| 3.9 Metode Analisis Data | 33 |
| 3.9.1 Uji Asumsi Klasik | 33 |
| 3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda | 34 |
| 3.9.3 Hipotesis | 34 |
| 3.10 Kerangka Pemecahan Masalah | 35 |
| BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN | 37 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 37 |
| 4.1.1 Gambaran Umum PT. Indomarco Prismatama Jember | 37 |

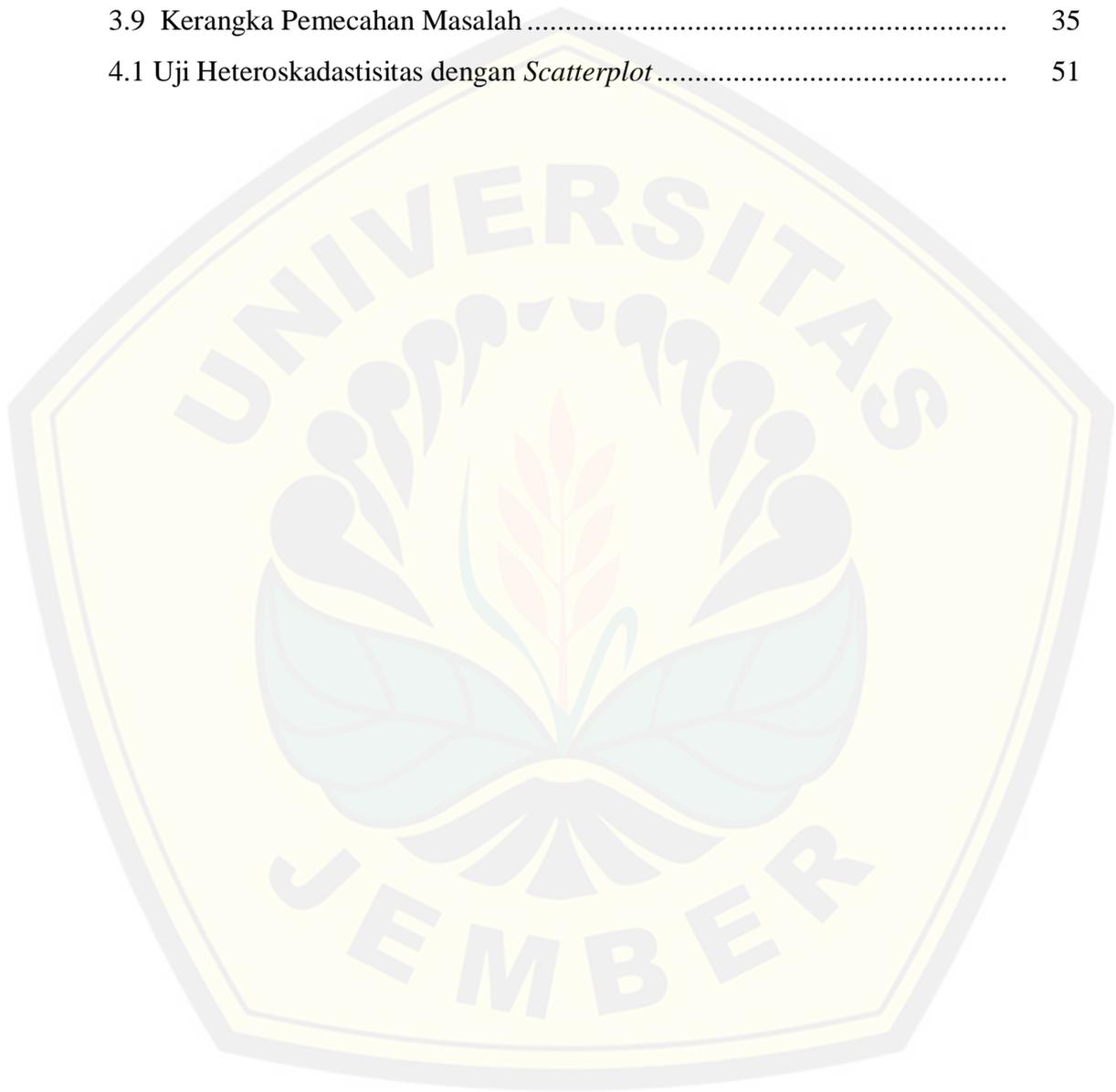
| | |
|--|-----------|
| 4.1.2 Karakteristik Responden | 40 |
| 4.2 Deskriptif Variabel Penelitian..... | 42 |
| 4.2.1 Deskriptif varabel Budaya Organisasi | 42 |
| 4.2.2 Deskriptif Variabel Kepemimpinan | 43 |
| 4.2.3 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja..... | 44 |
| 4.2.4 Deskriptif Variabel OCB..... | 45 |
| 4.3 Hasil Penelitian | 45 |
| 4.3.1 Uji Instrumen..... | 45 |
| 4.3.2 Hasil Analisis Data | 48 |
| 4.3.3 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) | 52 |
| 4.4 Pembahasan | 54 |
| BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN | 58 |
| 5.1 Kesimpulan | 58 |
| 5.2 Saran | 59 |
| DAFTAR PUSTAKA | 60 |
| LAMPIRAN | 67 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|----------------|
| 2.2 Tabel Penelitian Terdahulu | 20 |
| 4.1 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 40 |
| 4.2 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 41 |
| 4.3 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 41 |
| 4.4 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 42 |
| 4.5 Tabel Deskriptif Variabel Budaya Organisasi..... | 43 |
| 4.6 Tabel Deskriptif Variabel Kepemimpinan | 44 |
| 4.7 Tabel Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja | 44 |
| 4.8 Tabel Deskriptif Variabel OCB | 45 |
| 4.5 Tabel Hasil Uji Validitas Indikator Budaya Organisasi | 46 |
| 4.6 Tabel Hasil Uji Validitas Indikator Kepemimpinan | 46 |
| 4.7 Tabel Hasil Uji Validitas Indikator Kepuasan Kerja | 47 |
| 4.8 Tabel Hasil Uji Validitas Indikator OCB | 47 |
| 4.9 Tabel Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian | 48 |
| 4.10 Tabel Hasil Normalitas Data | 49 |
| 4.11 Tabel Model Regresi Linier Berganda | 49 |
| 4.12 Tabel Hasil Uji Multikolinieritas | 50 |
| 4.13 Tabel Hasil Uji Hipotesis (uji t) | 52 |

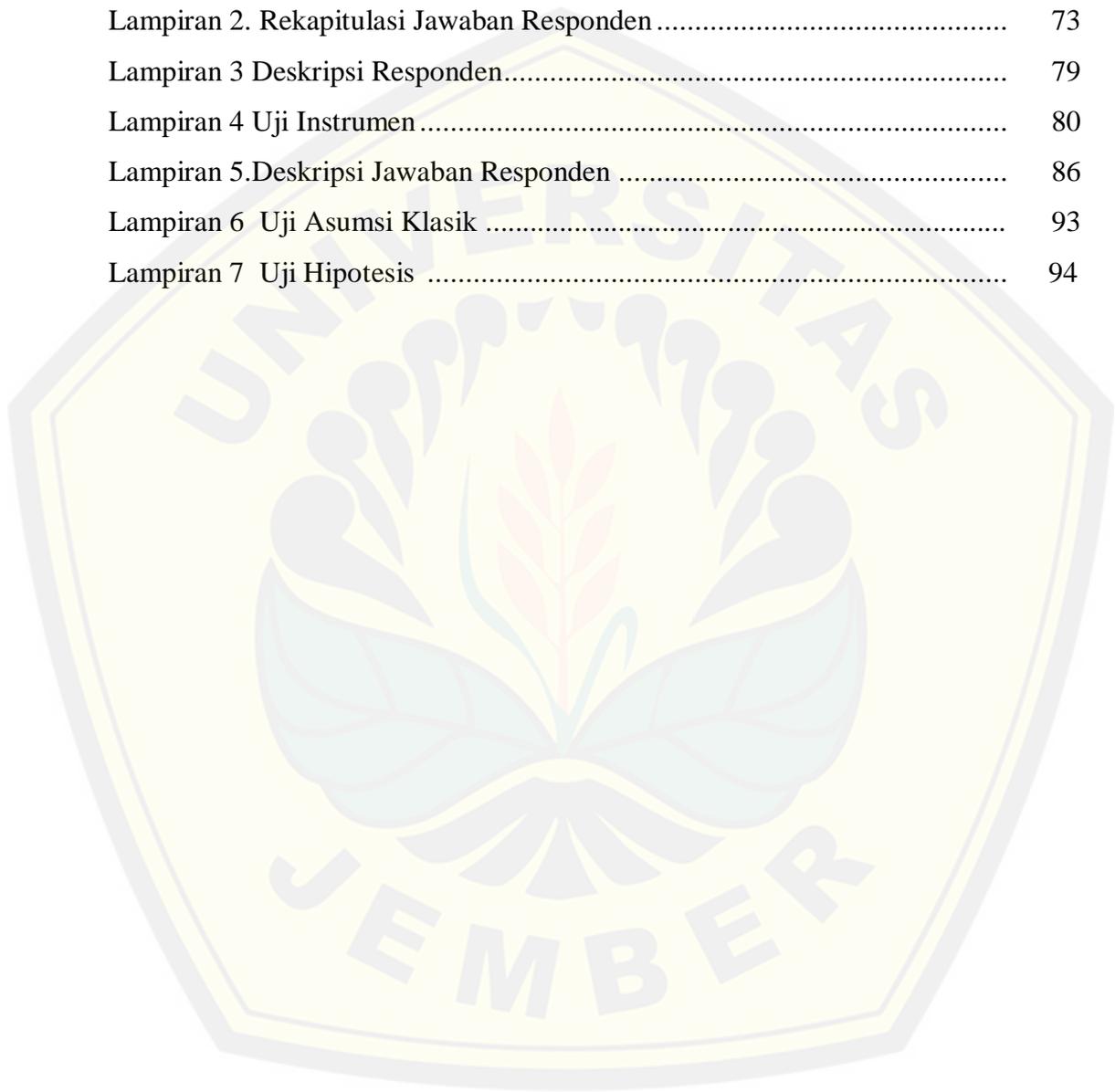
DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|----------------|
| 2.3 Kerangka Konseptual..... | 22 |
| 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah..... | 35 |
| 4.1 Uji Heteroskadasitas dengan <i>Scatterplot</i> | 51 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|--|---------|
| Lampiran 1.Kuisisioner Penelitian | 67 |
| Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden | 73 |
| Lampiran 3 Deskripsi Responden..... | 79 |
| Lampiran 4 Uji Instrumen | 80 |
| Lampiran 5.Deskripsi Jawaban Responden | 86 |
| Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik | 93 |
| Lampiran 7 Uji Hipotesis | 94 |



BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi yang ingin berkembang dan bertahan dalam ketatnya persaingan, dituntut untuk perlu melakukan sebuah perubahan demi mempertahankan kelangsungan dan kemajuan organisasi di masa depan. Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat krusial dalam menciptakan keuntungan yang sulit untuk ditiru oleh rival-rival dan organisasi lain. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan pekerjaan melebihi tugas yang biasa mereka kerjakan dimana tugas-tugas dilakukan secara tim dan fleksibilitas menjadi sangat kritis, sehingga organisasi membutuhkan karyawan yang akan melakukan OCB.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dianggap sebagai suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar karyawan. OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini meliputi beberapa perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku proposial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Organ (1997) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Sementara itu Dyne, dkk (1995) mendefinisikan OCB yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi, secara sukarela dan melebihi apa yang menjadi tuntutan peran. Dalam penelitian Djati (2008: 25) OCB adalah perilaku karyawan yang tidak nampak baik terhadap rekan kerja maupun terhadap perusahaan, di mana perilaku tersebut

melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan.

Budaya organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja sebagai kondisi awal yang utama dapat memicu OCB pada karyawan dalam sebuah perusahaan yang dapat mencerminkan rasa saling berkerja sama dalam melakukan pekerjaan yang berbeda - beda.

Faktor yang dapat mempengaruhi OCB adalah Budaya organisasi. Semakin baik budaya organisasi maka akan semakin tinggi *Organizational Citizenship Behaviour*. Budaya organisasi adalah cara berfikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru mempelajari atau menerima sebagian dari budaya tersebut agar diterima sebagai bagian dari anggota (Robbins, 2003: 289). Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh semua anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi tersebut berkaitan dengan cara karyawan mempresepsikan karakteristik budaya organisasi yang nantinya dapat memicu timbulnya OCB yang baik pada karyawan untuk organisasi.

Variabel lain yang dapat memicu OCB yaitu Kepemimpinan. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap OCB. Zang et al. Menyatakan bahwa kepemimpinan dapat berkontribusi untuk pengembangan lebih kuat pada persepsi sarana organisasi dan individu. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama (Gary Yukl 2010: 9). Kepemimpinan adalah seni untuk

mempengaruhi tingkah laku manusia atau kemampuan untuk membimbing orang (Kartono, 2014: 55).

Selanjutnya faktor yang sangat penting dalam membentuk OCB adalah Kepuasan Kerja. Pernyataan tersebut sangat logis bahwa kepuasan kerja merupakan penentu utama *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan (Robbins, 2006). Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal, dan juga karyawan yang puas mungkin lebih patuh terhadap panggilan tugas. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2013: 202). Menurut Robbins (2015: 170) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

PT. Indomarco Prismatama Group memiliki tujuh sektor bisnis yaitu *Retail, Grocery, IT Consultant, Food and Beverages, Shopping Plaza, Bakery dan Japanese Restaurant*. Persaingan dalam bidang ini sangat ketat dan kompetitif, mereka membangun usaha yang sudah terkonsep matang dan didukung dengan sumber daya manusia yang handal dan pada organisasi perlu menyiapkan sumber daya yang mampu bersaing dalam dunia usaha retail ini. Demi mencapai pada tujuan organisasi harus mampu bersaing dan berkembang menyesuaikan perubahan bisnis yang terjadi. Pencapaian tujuan tersebut dapat menjadi optimal dengan adanya kemauan dan kemampuan dari karyawan yang dimiliki organisasi.

Pada PT. Indomarco Prismatama Jember karyawan diharuskan mengikuti perartutan yang ada, setiap senin, rabu, dan jumat diselenggarakan secara rutin apel penyampaian janji karyawan, motivasi dan arahan dari pimpinan. Tujuannya untuk mendorong loyalitas karyawan dan tanggung jawab bersama memajukan

perusahaan, karyawan sering bekerja lembur, mereka harus siap 24 jam untuk memberikan laporan yang dibutuhkan atasan, bekerja di saat libur dan membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang dampak pengaruh “**Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan PT. Indomarco Prismatama Jember**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan karyawan PT. Indomarco Pristama Jember ?
- b. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap OCB pada karyawan PT. Indomarco Prismatama Jember ?
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB pada karyawan PT. Indomarco Prismatama Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah tersebut tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Indomarco Prismatama Jember
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap OCB pada karyawan PT. Indomarco Prismatama Jember
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap OCB pada karyawan PT. Indomarco Prismatama Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Akademisi

Sebagai uji kemampuan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan terkait dengan budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan, serta dapat memberikan masukan-masukkan yang bermanfaat untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

c. Bagi Peneliti Lebih Lanjut

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2015: 205) budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota itu atau sistem makna bersama yang dihargai oleh organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama dimana akan memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku (Luthans, 2006: 125).

Budaya organisasi menurut Moeljono (2003: 16) adalah suatu sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan berfungsi sebagai sistem paket dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Pratiwi (2013) budaya organisasi merupakan suatu komponen penting di dalam sebuah perusahaan karena yang akan menentukan perilaku dari seluruh karyawan yang berada di dalam perusahaan tersebut dan komponen yang dapat membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya.

Berdasarkan definisi para ahli maka budaya organisasi adalah sistem yang dibangun organisasi dan ditanamkan kepada anggota organisasi secara berkelanjutan sehingga mampu menjadi panutan bagi seluruh organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Budaya organisasi

Fungsi budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2013: 512) merupakan budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam suatu organisasi, fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Budaya mempunyai suatu peran pembeda
- b. Budaya organisasi menyampaikan suatu perasaan akan identitas bagi anggota- anggota organisasi
- c. Budaya organisasi mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada suatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang
- d. Budaya mendorong stabilitas dari sistem sosial. Budaya berfungsi sebagai pengambil perasaan dan mekanisme pengendalian yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.1.3 Jenis Budaya Organisasi

Dalam bukunya, Noe dan Mondy (1996:237) mengatakan ada dua tipe Budaya Organisasi, yaitu:

- a. ***Open and Participative Cultures***, Budaya organisasi ini ditandai dengan pencapaian tujuan output yang tinggi dengan didukung adanya rasa percaya pada bawahan, komunikasi yang terbuka, kepemimpinan yang supportif dan penuh perhatian, penyelesaian masalah secara tim, adanya otonomi pekerja, dan berbagi informasi.
- b. ***Closed and Autocratic Culture***, Budaya organisasi ini ditandai dengan pencapaian tujuan output yang tinggi, namun pencapaian tersebut mungkin lebih dinyatakan dan dipaksakan organisasi dengan pemimpin yang otokrasi dan kuat.

2.1.4 Indikator Budaya Organisasi

Suatu indikator tidak selamanya harus menjelaskan seluruh keadaan namun hanya memberi petunjuk atau indikasi tentang keadaan keseluruhan sebagai suatu pendugaan. Adapun indikator budaya organisasi menurut Robbins dalam Pratiwi (2012: 80) adalah:

- a. **Inisiatif Individu**, Tingkat tanggung jawab (*responsibility*), kebebasan (*freedom*) atau independensi (*independent*) yang dimiliki setiap individu dalam berpendapat. Kelompok khususnya pimpinan sebaiknya menghargai dan memang perlu dihargai inisiatif individu dalam suatu organisasi selama ide dan inisiatif tersebut berguna dalam memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan.
- b. **Pengarahan**, Dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat membuat dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut haruslah secara jelas tercantum visi, misi dan tujuan organisasi (pengertian visi misi). Keadaan yang seperti ini akan memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi/perusahaan.
- c. **Integrasi**, Kemampuan suatu organisasi atau perusahaan dalam memberikan dorongan terhadap unit unit atau satuan dalam organisasi atau perusahaan untuk bekerja dengan terpimpin atau terkoordinasi. Melalui kerja yang kompak dan terkoordinasi dengan baik dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan.
- d. **Kontrol**, Peraturan atau norma yang digunakan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang berfungsi sebagai pengawas dan pengendali perilaku pegawai dan karyawan dalam suatu organisasi.

- e. **Sistem Imbalan**, seperti pemberian kenaikan gaji, promosi (kenaikan jabatan), bonus liburan dan lainnya haruslah berdasarkan kemampuan atau prestasi karyawan dalam bekerja dan sangat tidak diperbolehkan atas alasan-alasan perusak lainnya seperti senioritas, pilih kasih dan hal-hal lain yang berbau korupsi (baca pengertian korupsi). Sistem imbalan dapat memberikan boost atau dorongan terhadap prestasi kerja dan memberikan peningkatan dalam perilaku inovatif dan kerja maksimal sesuai keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan atau anggota dalam organisasi.
- f. **Pola Komunikasi**, Dalam perusahaan atau organisasi sering dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Akan tetapi, pola yang terlalu ketat akan menghambat perkembangan organisasi karena tidak adanya hubungan emosional yang kental terhadap bawahan dan atasan dalam organisasi. Ada lima pola kinerja komunikasi yaitu personal, passion, sosial, *organizational politics*, dan enkulturasi.

2.1.5 Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai, pemimpin harus dapat mengarahkan ataupun mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2007: 170) kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin memotivasi bawahan, agar mau melaksanakan pekerjaan dengan produktif untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pola tingkah laku yang dilakukan dengan mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Wicaksono, 2014: 12). Sedangkan menurut Rivai (2004: 2) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diminta secara sukarela demi pencapaian tujuan organisasi.

2.1.6 Tipe Kepemimpinan

Menurut Cahyono (2015: 17) tipe – tipe kepemimpinan secara umum ada enam tipe kepemimpinan, adalah sebagai berikut:

- a. **Visionary atau Kepemimpinan dengan Visi**, yang mampu membawa orang pada tujuan impian bersama. Tipe ini dibutuhkan pada saat terjadinya ketidakpastian atau dibutuhkan perubahan.
- b. **Coaching atau Gaya Pembinaan**, yang lebih mengutamakan hubungan interpersonal seorang dengan seorang untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu untuk melestarikan kemampuan.
- c. **Affiliate atau Kepemimpinan Kerja sama**, yang lebih mengutamakan harmoni, sangat bagus untuk masa-masa susah dan memotivasi tim yang sedang dalam krisis.
- d. **Democratic atau Kepemimpinan Demokrasi**, mengedepankan pendapat dan pandangan semua orang, dan keinginan bersama adalah pendapat tertinggi.

2.1.7 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Hadari Nawari (1995: 74), secara operasional fungsi kepemimpinan dibedakan dalam lima fungsi pokok yaitu:

- a. **Fungsi Instruktif**, Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan

dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

- b. **Fungsi konsultatif**, Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.
- c. **Fungsi Partisipasi**, Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.
- d. **Fungsi Delegasi**, Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuay atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan ssorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggungjawab. Fungsi pendelegasian ini, harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seorang pemimpin seorang diri.
- e. **Fungsi Pengendalian**, Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

2.1.8 Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan menurut Hasibuan (2010: 21) adalah sebagai berikut:

- a. **Kemampuan**, Suatu kapasitas atau bakat yang diperoleh secara sengaja atau secara natural yang memungkinkan seorang individu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas tertentu dengan sukses.
- b. **Kebutuhan Prestasi Kerja**, Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu
- c. **Kecerdasan**, Adalah properti dari pikiran yang mencakup banyak kemampuan mental yang terkait, seperti kapasitas untuk berpikir, merencanakan, memecahkan masalah, berpikir abstrak, memahami gagasan dan bahasa, dan belajar.
- d. **Ketegasan**, Seorang pemimpin (*leader*) harus bisa membuat keputusan yang bulat dan pasti, dan juga tidak dapat dipengaruhi oleh orang lain apabila keputusan tersebut sudah diputuskan secara matang.
- e. **Kepercayaan diri**, Merupakan sikap positif seseorang individu yang memampukan dirinya untuk mengembangkan penilaian positif, baik terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan atau situasi yang dihadapinya.

2.1.9 Kepuasan Kerja

Danang (2013: 2) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang (Mathis dan Jackson, 2012: 4). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, karyawan yang puas akan berbicara

positif tentang organisasinya, membantu orang lain dan jauh melebihi harapan norma dari pekerjaan mereka (Dewi dan Suwandana, 2016).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi psikis yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankannya dalam lingkungan kerja, yang dapat berarti merasa puas atau tidak puas antara yang dikerjakan dengan yang diperoleh.

2.1.10 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja

Dalam setiap pekerjaan yang di lakukan tidak terlepas akan permasalahan yang selalu harus siap di hadapi oleh karyawan, permasalahan internal maupun eksternal tentu akan mempengaruhi pada situasi lingkungan dimana mereka melakukan aktivitas pekerjaannya sehari-hari. Salah satunya adalah tentang kepuasan kerja yang dapat dirasakan oleh setiap karyawan yang mampu meningkatkan kinerja mereka. Menanggapi hal ini tentunya perlu dilakukan berbagai cara untuk meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan. Menurut Mullin dalam Wijono (2012) menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, meliputi faktor-faktor budaya, pribadi, sosial, organisasi, dan lingkungan :

- a. **Faktor pribadi**, diantaranya kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.
- b. **Faktor sosial**, diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi dan organisasi informal.
- c. **Faktor budaya**, diantaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan dan nilai-nilai.

- d. **Faktor organisasi**, diantaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat karyawan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.
- e. **Faktor lingkungan**, diantaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

2.1.11 Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2016: 291) adalah:

- a. **Gaji**, Keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.
- b. **Rekan kerja**, Apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
- c. **Atasan**, Pemimpin yang ramah dan mampu berkomunikasi baik dengan karyawan mampu menimbulkan rasa aman dan kepuasan saat bekerja.
- d. **Pekerjaan**, Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.
- e. **Lingkungan kerja**, Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alatalat yang memadai.

2.1.12 *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dikenalkan oleh Organ pada tahun 1980, konsep OCB kemudian berkembang hingga saat ini.

Terdapat beberapa pengertian tentang OCB menurut para ahli, yaitu Robbins (2006: 31) menjelaskan bahwa OCB adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Menurut Organ dkk (2006: 199) OCB didefinisikan sebagai perilaku yang dipilih secara bebas oleh individu, secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem imbal formal dan secara agregat meningkatkan kegunaan dan fungsi organisasi.

Selanjutnya Johns dalam Budihardjo (2004: 324) menjelaskan bahwa karakteristik OCB adalah perilaku sukarela yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan, tanpa saran dan perintah tertentu, perilaku yang bersifat menolong dan tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja. Maka, dapat disimpulkan bahwa OCB adalah tindakan insiatif karyawan yang tidak dipaksa demi mengedepankan tercapainya tujuan organisasi dan tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem *reward* yang formal.

2.1.13 Motif-motif yang mendasari *organizational citizenship behavior*

Menurut McClelland *et al.* Dalam Hardaningtyas (2005: 14), *organizational citizenship behaviour* memiliki tiga motif yaitu:

- a. **Motif Berprestasi**, mendorong orang untuk menunjukkan suatu standar istimewa (*excellence*), mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi.
- b. **Motif Afiliasi**, mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara, dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.
- c. **Motif Kekuasaan**, mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain.

2.1.14 Indikator *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Adapun indikator menurut Organ dalam Gunara (2014: 7) adalah sebagai berikut:

- a. ***Altruism***, Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
- b. ***Courtesy***, Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.
- c. ***Sportmanship***, Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang memiliki tingkatan lebih tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan rasa positif terhadap karyawan-karyawan lain agar lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan
- d. ***Civic virtue***, Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.
- e. ***Conscientiousness***, Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh kedepan dari panggilan tugas.

2.1.15 Manfaat *organizational citizenship behaviour*

Menurut Podsakoff dan MacKenzie dalam Elfina (2007: 5-6) manfaat *organizational citizenship behaviour* yaitu:

- a. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) meningkatkan produktivitas rekan kerja
- b. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) meningkatkan produktivitas manajer
- c. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
- d. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
- e. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dapat menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
- f. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
- g. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
- h. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian dalam konteks pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) telah banyak dilakukan dan dapat dijadikan sebagai landasan empiris dalam mengembangkan penelitian. Hidayat dan Kusumawati (2015) meneliti tentang pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Argamukti Pratama Semarang. Pengujian dilakukan dengan

menggunakan 134 responden dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB secara parsial.

Maulani, Widiartanto dan Dewi (2014) dengan meneliti tentang pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada karyawan PT. Masscom Graphy Semarang). Penelitian ini menggunakan 127 responden dengan menggunakan alata analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB, OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui OCB.

Bharata, Zunaidah dan Diah (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Kasus di Divisi Teknologi). Sampel penelitian menggunakan karyawan divisi teknologi sebanyak 66 orang. Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap OCB dan kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap OCB pada karyawan PT. Pupuk Sriwijaya Palembang.

Dewanggana, Paramita dan Haryono (2016) meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang berdampak pada prestasi kerja karyawan (Studi

pada PT. PLN APP Semarang). Penelitian ini menyimpulkan: a. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, b. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, c. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, d. OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, e. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui OCB, f. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja tetapi berpengaruh melalui OCB dan g. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Meita (2014) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Café di Wilayah Kota Yogyakarta. Berdasarkan penelitian ini diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap OCB, budaya organisasi berpengaruh terhadap OCB dan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap OCB pada karyawan di 10 Café di wilayah Kota Yogyakarta.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka penelitian ini memiliki perbedaan pada objek yang diteliti yaitu PT. Indomarco Prismatama Jember dan menambahkan variabel kepemimpinan dengan jenis penelitian adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*).

Persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

| No. | Peneliti (Tahun) | Variabel Penelitian | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|-----|---|--|-------------------------------|--|
| 1. | Hidayat dan kusumawati (2015) | Komitmen Organisasi (X ₁), Kepuasan kerja (X ₂), OCB (Y). | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB |
| 2. | Maulani, Widiarto dan Dewi (2014) | Budaya Organisasi (X ₁), Komitmen Organisasi (X ₂), Kinerja (Z), OCB (Y) | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi, komitmen, organisasi, kinerja dan OCB saling berpengaruh |
| 3. | Bharata, Zunaidah dan Diah (2016) | Kepuasan Kerja (X ₁), Budaya Organisasi (X ₂), OCB (Y) | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap OCB |

Dilanjutkan....

Lanjutan...

Tabel 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

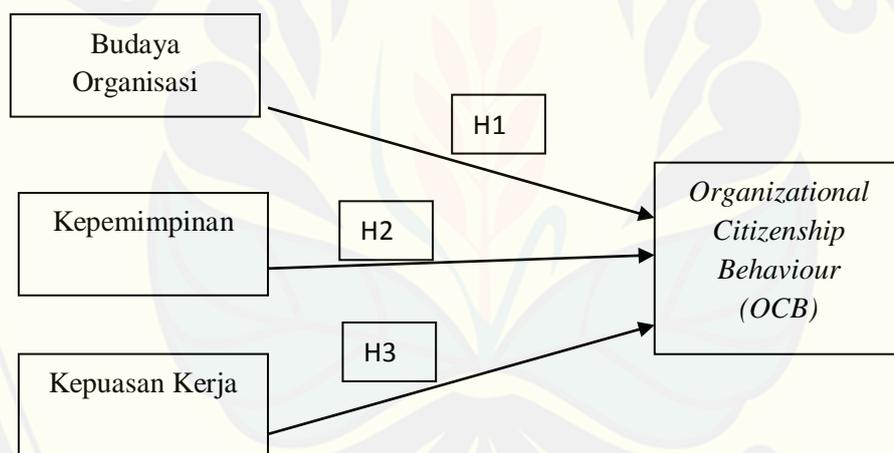
| No. | Peneliti (Tahun) | Variabel Penelitian | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|-----|--|---|-------------------------------|---|
| 4. | Dewanggana, Paramita dan Haryono (2015) | Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), OCB (Y) | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menyimpulkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan OCB |
| 5. | Meita (2014) | Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2), OCB (Y) | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian ini menyimpulkan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap OCB |

Sumber Data: Berbagai Penelitian

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disusun berdasarkan tinjauan teori yang merupakan sumber utama dalam suatu penelitian. Didalam penelitian ini di fokuskan pada pembahasan budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Penilaian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam suatu perusahaan tidak bisa dinilai secara langsung. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, antara lain Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja yang ada pada PT. Indomarco Prismatama Jember. Apabila Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja sesuai yang diharapkan oleh karyawan maka tidak mustahil jika *Organizational Citizenship Behaviour* akan meningkat dan terjaga dengan baik. Namun sebaliknya, maka *Organizational Citizenship Behavior* akan menurun dan akan berakibat pada efisiensi dan efektifitas dalam menuju tujuan dari PT. Indomarco Prismatama Jember. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan kajian teori yang sudah ada, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini di gambarkan pada gambar 2.3 sebagai berikut:



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

Keterangan Gambar :

→ : Pengaruh secara Parsial

2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara Parsial

Budaya organisasi yang dibentuk oleh perusahaan dengan tujuan untuk menanamkan nilai-nilai yang diantara setiap anggota organisasi akan membantu tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian tersebut menurut Cahyono (2015) diantaranya pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, mutu dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi.

Keberhasilan organisasi dalam menerapkan budaya organisasi diantara karyawannya akan mempengaruhi setiap tindakan maupun perilaku positif karyawan baik perilaku *in-role* dan *extra role* (Meita, 2014). Perilaku *extra-role* yang ditunjukkan karyawan merupakan bentuk dari OCB, perilaku tersebut merupakan upaya untuk membentuk dan memelihara hubungan dengan orang lain di dalam organisasi (Van, 1995). Dengan interaksi sosial yang lancar, tanpa perselisihan akan meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi. Semakin tinggi budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan, maka akan meningkatkan perilaku OCB pada karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewanggana, Paramita dan Haryono (2016) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. PLN APP Semarang. Begitu juga hasil penelitian Paramita, Rahardho dan Sofian (2007) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai kontrak di lingkungan Universitas Diponegoro Semarang, berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ = Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

2.4.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kepemimpinan yang baik akan berdampak baik bagi karyawan dan juga lingkungan organisasi, dengan tipe kepemimpinan yang tepat maka akan dapat menyelaraskan anggota organisasi dalam bertindak mencapai tujuan organisasi. Pemimpin harus bisa mengarahkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan perintah terlebih bila bisa secara sukarela melaksanakannya. Kepemimpinan yang tepat akan mampu membawa karyawan pada Organization Citizenship Behaviour (OCB) yang baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Supit (2016) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan non medis Rumah Sakit Pancaran Kasih Menado, penelitian ini menggunakan variabel Kepemimpinan Transformasional. Kepemimpinan juga berpengaruh terhadap OCB melalui variabel moderasi kepuasan kerja pada karyawan Baleka Resort Hotel & Spa Legian (Suryanatha dan Ardana, 2015). berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₂ = Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

2.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) secara parsial

Kepuasan kerja berdampak pada keinginan karyawan untuk bekerjasama dan berkontribusi terhadap organisasinya. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi

akan berdampak pada keinginan karyawan untuk berperilaku baik dan menguntungkan bagi organisasinya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan dengan senang hati mengerjakan pekerjaannya, bahkan rela melakukan hal-hal yang diluar daripada deskripsi kerjanya.

Menurut Permana, Lely, dan Mufidah (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) daerah Operasi 9 Jember. Sedangkan hasil penelitian Prasetyo dan Endarwati (2014) menemukan hasil yang sama meskipun obyek penelitiannya adalah karyawan bagian rumah tangga. Berdasarkan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_3 = Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono 2013:61) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistika, dengan tujuan utama menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian *explanatory research*, yaitu menjelaskan hubungan antara variabel – variabel melalui pengujian hipotesis (Ghozali, 2005:12).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan obyek penelitian yang hendak diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Indomarco Prismatama Jember pada Departemen *Development*. Jumlah karyawan pada Departemen tersebut adalah 64 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010: 112). Sampel dalam penelitian ini dipilih dengan menggunakan metode *sensus*, dimana populasi menjadi sampel, yaitu sebanyak 64 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Berdasarkan sumber data yang digunakan, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang didapatkan berasal dari penyebaran kuisioner secara langsung dan data yang diperoleh merupakan karakteristik responden. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari jurnal, website dan skripsi yang telah dipublikasikan

3.4 Identifikasi Variabel

Variabel – variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Variabel independen yaitu budaya organisasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan kepuasan kerja (X_3).
- b. Variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y).

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Metode Survey adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada sampel dan merekam jawaban untuk dianalisis (Emory dan Cooper dalam Cahyono, 2015). Melalui metode ini peneliti akan menyebarkan kuisisioner kepada responden penelitian yaitu karyawan tetap pada Departemen *Development* di PT. Indomarco Prismatama Jember.
- b. Metode Studi Pustaka adalah metode pengumpulan data melalui informasi-informasi yang diperoleh dari buku/ jurnal/ majalah dan lain sebagainya.
- c. Metode wawancara dengan cara bertanya atau berkomunikasi secara langsung kepada responden PT. Indomarco Prismatama Jember yang memberikan informasi mengenai hal-hal yang diperlukan peneliti.

3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel Penelitian

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Budaya organisasi (X_1)

Sistem yang dibangun organisasi dan ditanamkan kepada anggota organisasi secara berkelanjutan sehingga mampu menjadi panutan bagi seluruh organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator budaya organisasi menurut Robbins dalam Pratiwi (2012: 9) terdiri atas:

- a. Inisiatif individual ($X_{1.1}$) yaitu perusahaan terbuka terhadap inisiatif individual karyawan
- b. Pengarahan ($X_{1.2}$) yaitu pengarahan tujuan organisasi dipaparkan dengan jelas
- c. Integrasi ($X_{1.3}$) yaitu lebih mengutamakan kerja sama tim dari pada individu di PT. Indomarco Prismatama Jember
- d. Kontrol ($X_{1.4}$) yaitu setiap bagian pekerjaan yang berbeda terkoordinir dengan baik dan saling berhubungan
- e. Sistem Imbalan ($X_{1.5}$) yaitu menerima *reward* / imbalan berdasarkan kinerja
- f. Pola Komunikasi ($X_{1.6}$) yaitu masalah yang terjadi di PT. Indomarco Prismatama diselesaikan dengan baik tanpa adanya konfrontasi

b. Kepemimpinan (X_2)

Tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diminta secara sukarela demi pencapaian tujuan organisasi. Adapun indikator kepemimpinan menurut Hasibuan (2010: 21) terdiri atas :

- a. Kemampuan ($X_{2.1}$) yaitu pimpinan mampu membawa karyawan pada tujuan bersama
- b. Kebutuhan Kerja ($X_{2.2}$) yaitu pemimpin mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan yang terbaik berdasarkan kemampuan

- c. Kecerdasan ($X_{2,3}$) yaitu pimpinan memberikan solusi yang tepat untuk menyelesaikan tugas perusahaan
- d. Ketegasan ($X_{2,4}$) yaitu pimpinan mematuhi peraturan yang ada dan tegas terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran
- e. Kepercayaan Diri ($X_{2,5}$) yaitu pimpinan mengutamakan hubungan interpersonal dengan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan

c. Kepuasan Kerja (X_3)

Kondisi psikis yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankan dalam lingkungan kerja, yang dapat berarti merasa puas atau tidak puas antara yang dikerjakan dengan yang diperoleh. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2016: 291) terdiri atas:

- a. Gaji ($X_{3,1}$) yaitu pemberian gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang diberikan
- b. Rekan Kerja ($X_{3,2}$) yaitu hubungan antar rekan kerja dalam satu tim sangat baik
- c. Atasan ($X_{3,3}$) yaitu atasan bersikap objektif dalam bertindak dan pengambilan keputusan
- d. Pekerjaan ($X_{3,4}$) yaitu perusahaan menyediakan sarana penunjang agar tugas bisa diselesaikan dengan baik dan tepat waktu
- e. Lingkungan Kerja ($X_{3,5}$) yaitu Situasi lingkungan kerja mendukung untuk karyawan lebih berprestasi.

d. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y)

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) adalah tindakan inisiatif karyawan yang tidak dipaksa demi mengedepankan tercapainya tujuan organisasi

dan tidak berkaitan secara langsung dan terang – terangan dengan sistem *reward* yang formal. Adapun indikator *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) menurut Organ dalam Gunara (2014: 7) terdiri atas:

- a. *Altruism* (Y_1) yaitu Karyawan berinisiatif membantu rekan kerja yang kesulitan meskipun itu bukan bagian dari tugasnya
- b. *Courtesy* (Y_2) yaitu Saling menghormati antar karyawan PT. Indomarco Prismatama Jember .
- c. *Sportmanship* (Y_3) yaitu Karyawan mampu menerima kondisi bila terjadi keadaan yang kurang ideal di dalam organisasi
- d. *Civic Virtue* (Y_4) yaitu Karyawaan memiliki inisiatif untuk berperan dalam kegiatan perusahaan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan
- e. *Conscientiouness* (Y_5) yaitu Karyawan bersedia melakukan perkerjaan dengan sukarela tanpa di perintah olah atasan.

3.6.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *likert* dan interval. Skala yang digunakan untuk mengukur derajat sangat setuju atau sangat tidak setuju untuk setiap indikator variabel dalam penelitian ini adalah 1 (satu) sampai 5 (lima). Penentuan skor dari setiap jawaban pertanyaan dengan alternatif jawaban yang berbeda, yaitu:

- a. Jawaban “Sangat setuju” diberi nilai = 5
- b. Jawaban “Setuju” diberi nilai = 4
- c. Jawaban “Netral” diberi nilai = 3
- d. Jawaban “Tidak setuju” diberi nilai = 2
- e. Jawaban “Sangat tidak setuju” diberi nilai = 1

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013: 45) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu tes atau alat instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas cukup tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan pengukuran penelitian tersebut (Sugiyono, 2017: 125). Suatu alat ukur yang valid mampu mengungkapkan data dengan tepat dan memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. cermat artinya pengukuran itu mampu memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya di antara subjek yang satu dengan yang lain. Untuk menguji validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi product momen pearson. Signifikansi yang di pakai adalah 0,05. Sebuah variabel dapat dikatakan valid apabila nilai signifikansi < 0,05 dan apabila nilai signifikansi > 0,05 maka butir pertanyaan tidak valid. Untuk menghitung uji validitas dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X) \sum Y}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum x)^2)(N \sum Y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} adalah koefisien korelasi antara variabel X dan Y

$\sum xy$ adalah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum x^2$ adalah jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ adalah jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ adalah jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ adalah jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. “Sebuah instrument harus reliabel, dalam arti bahwa instrument tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya” (Arikunto, 2002: 136). Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* > 0,60. Untuk menghitung uji reliabilitas dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^n s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} adalah koefisien reliabilitas

n adalah banyaknya butir soal

s_i^2 adalah varians skor soal ke-i

s_t^2 Adalah varians skor total

3.8 Uji Normalitas Data

Menurut Ghazali (2009: 125) uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini, normalitas data dilihat dengan menggunakan Nilai Skewness. Uji ini digunakan untuk mengetahui

distribusi normal data dalam variabel dengan menilai kemiringan kurva (Nugroho, 2005:18). Apabila nilai skewness mendekati nilai 0 maka data dikatakan normal karena kemiringannya cenderung seimbang. Kriteria pengujian yaitu jika signifikan $>0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikan $<0,05$ maka tersebut tidak berdistribusi normal.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Uji Asumsi klasik

Model regresi dikatakan baik sekedar dilihat dari *goodnes of fit* suatu model, model yang baik juga harus bebas dari penyimpangan asumsi klasik. Penyimpangan asumsi klasik terdiri dari:

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian adalah pengujian dari asumsi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dalam suatu model memiliki korelasi antara satu dengan yang lainnya. Uji ini melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), apabila nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005: 105).

b. Uji Heteroskedastisitas

Model yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas, pengujiannya dilakukan dengan menggunakan *Scatterplot*. Apabila nilai signifikansi $\alpha > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Atau apabila hasil regresi absolute terhadap seluruh variabel bebasnya mempunyai nilai itung yang signifikan, maka dapat dikatakan bahwa model penelitian ini loloa dari adanya heteroskedastisitas .Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu model regresi terjadi perbedaan varians residual pada suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain (Ghozali, 2005: 105).

3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel terhadap satu buah variabel. Variabel yang mempengaruhi sering disebut variabel bebas atau independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi sering disebut dengan variabel terikat atau variabel dependen (Ghozali, 2016: 134). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada antara budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB). Persamaan umum regresi linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = *Organization Citizenship Behaviour* (OCB)

a = konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

X₁ = Budaya organisasi

X₂ = Kepemimpinan

X₃ = Kepuasan Kerja

e = Kesalahan variabel lain yang diteliti

3.9.3 Uji Hipotesis

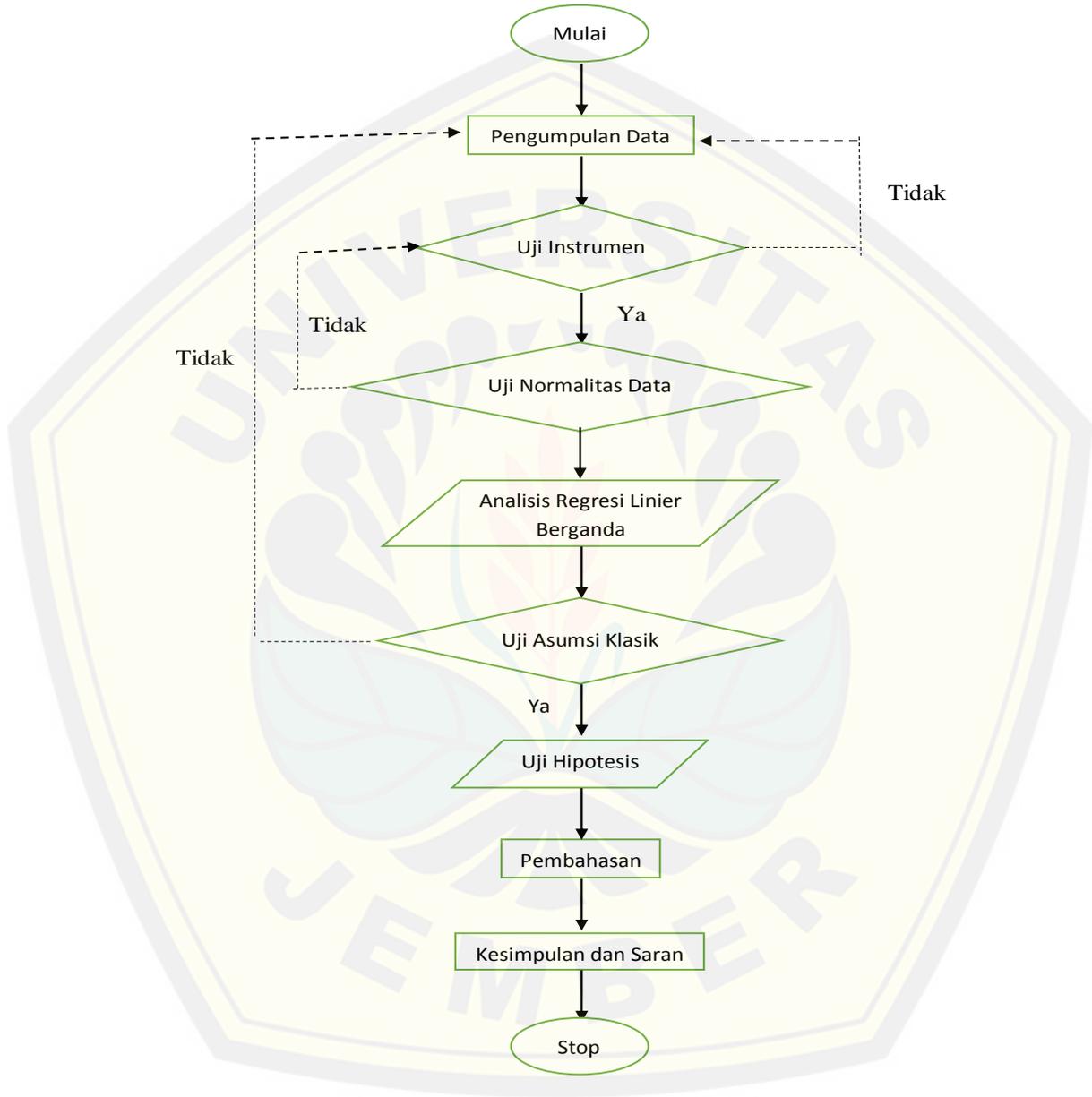
Uji t atau uji parsial merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (Ghozali, 2009: 88). Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan melihat nilai signifikansi, apabila:

Nilai $\alpha > 0,05$, maka H₀ diterima.

Nilai $\alpha < 0,05$, maka H₀ ditolak.

3.10 Kerangka Pemecahan Masalah

Untuk mengetahui langkah – langkah penelitian, maka dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.10 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan

1. Mulai, yaitu tahap persiapan penelitian dengan mengenai masalah yang di teliti.
2. Pengumpulan data, yaitu mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk penelitian melalui penyebaran kuisioner kepada responden.
3. Melakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas untuk mendapatkan data akurat dan tingkat kepercayaan yang tinggi. Jika data uji tidak valid maka kembali ke langkah sebelumnya. Jika data dinyatakan valid maka dilakukan ke langkah selanjutnya
4. Melakukan uji normalitas data untuk mengetahui data yang diperoleh terdistribusi secara normal atau tidak. Jika tidak maka kembali ke langkah sebelumnya
5. Data analisis menggunakan data analisis regresi linier berganda untuk mengambil seberapa besar pengaruh hubungan masing – masing variabel.
6. Melakukan uji asumsi klasik dengan uji Multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Jika ada uji yang tidak valid maka kembali ke langkah pengumpulan data. Jika data dinyatakan valid maka dilakukan ke langkah selanjutnya
7. Melakukan uji hipotesis dengan menguji secara parsial melalui uji t
8. Melakukan pembahasan.
9. Menarik kesimpulan dan memberikan saran.
10. Stop menunjukan berakhirnya kegiatan penelitian.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

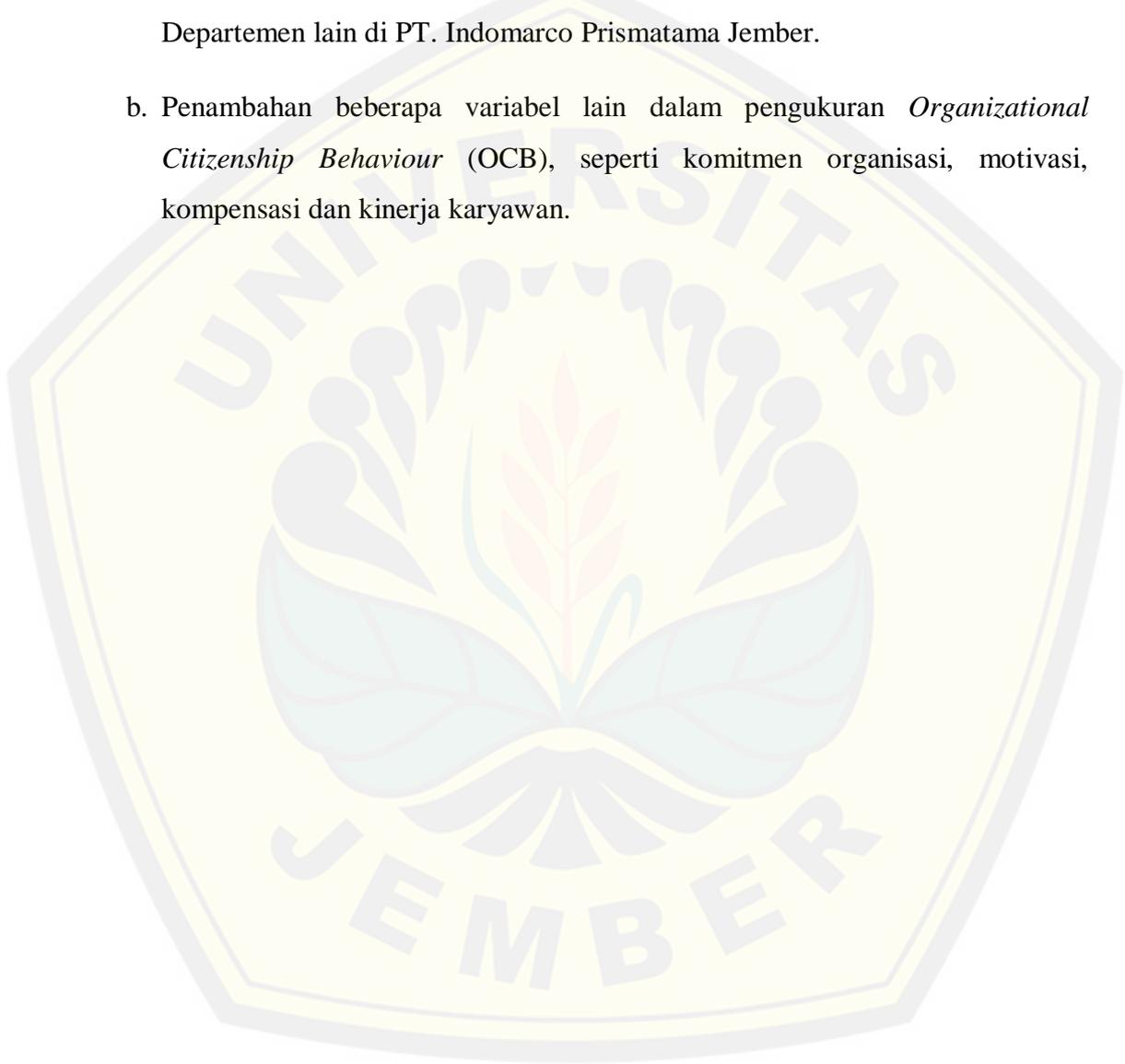
Bedasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat dampak secara signifikan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan Departemen *Development* PT. Indomarco Prismatama Jember. Pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa budaya organisasi pada PT. Indomarco Prismatama Jember telah berjalan baik, namun tidak mampu mendorong perilaku OCB karyawannya.
- b. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa tidak terdapat dampak secara signifikan kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan Departemen *Development* PT. Indomarco Prismatama Jember. Artinya arahan yang diberikan oleh atasan/pimpinan tidak berkaitan dengan motivasi karyawan untuk melaksanakan tugas diluar *Jobdisc*-nya atau dikenal dengan OCB.
- c. Hasil analisis ini menunjukan bahwa kepuasan kerja tidak berdampak secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan Departemen *Development* PT. Indomarco Prismatama Jember. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan ataupun imbalan yang diterima tidak mempengaruhi OCB terhadap karyawan

5.2 Saran

Bedasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan:

- a. Peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan periode pengamatan dan memperluas pengambilan sampel penelitian pada Departemen lain di PT. Indomarco Prismaatama Jember.
- b. Penambahan beberapa variabel lain dalam pengukuran *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), seperti komitmen organisasi, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Bharata, Zunaidah dan Diah, Yuliansyah M, 2016, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Pupuk Sriwidhaha Palembang (Kasus di Divisi Teknologi)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, Vol. 14, No. 2, Juni 2016.
- Budihardjo, 2004, Mengenal *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Forum Manajemen Prasetya Mulya Tahun ke-XVIII, No. 82, April 2004.
- Cahyono, Bayu Chandra, 2015, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Stress Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Tenaga Medis RSUD Kaliwates Kabupaten Jember*, Jember, Universitas Jember.
- Danang, Sunyoto, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Buku Seru.
- Dewanggana, Bara Dhatu, Paramita, Patricia Dhiana dan Haryono, Andi Tri,
- Djati, S. P. 2005. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Persepsi Kualitas Karyawan dan Dampaknya pada Kepercayaan Konsumen Bidang Jasa di Surabaya*. *Accounting and Management Journal Widya Mandala University*, Vol 5 (2) p 236-247
- Dewanggara, Paramita dan Haryono, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang Berdampak pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT.*

PLN APP Semarang), *Journal of Management*, Vol. 2, No. 2, Maret 2016.

Dewi, Ni Luh Putu Yanti Astika dan Suwandana, I Gusti Made, 2016, *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 9.

Dyne, Van, L., Cummings, L.L., dan Parks, J.M. 1995. *Extra-Role Behavior: In Pursuit of Construct and Definitional Clarity, A Bridge Over Muddled Waters. Research in organizational behavior*, 17, 215-285.

Elfina, Debora Purba dan Seniati, Ali Nina Liche. 2007. *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. *Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 8, No. 3, Desember 2004: 105-111

Yukl, Gary, 2010, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima, Jakarta: PT. Indeks

Ghozali, Imam, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi 3*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunara, Ahmad, 2014, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional di PT. INCO Tbk*, Jurnal Online.

Hardaningtyas, D. 2005, *Thesis Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi Dan Sikap Pada Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pegawai PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III*. Surabaya: Universitas Airlangga.

- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE.
- Hamza, Akhmad N, 2015, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi pada PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih*, Batang, Jurnal Online, UDINUS.
- Hasibuan SP, Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hidayat, Arif dan Kusumawati, Ratna, 2015, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Argamukti Pratama Semarang*, Semarang, Universitas Wahid Hasyim Semarang
- Kusumajati, Dian Anggraini, 2014, Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan, *Humaniora Vol. 5, No. 1*.
- Lestari, Prima, 2015, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Dukungan Organisasi sebagai Variabel Moderating (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Semarang)*, Semarang, Universitas Diponegoro.
- Luthans, F, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta, ANDI.
- Maulani, Venty Hertina, Widiartanto dan Dewi, Reni Shinta, 2014, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Masscom Graphy Semarang)*, Semarang, Universitas Diponegoro.

- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, 2011, *Human Resource Management*, Jakarta: Salemba Empat.
- Meita, Veronika, 2014, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Karyawan Café di Wilayah Kota Yogyakarta*, Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Moeljono, Djokosantoso, 2003, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Mondy, W, and Noe, R, M. 1996. *Human Resource Management*. Texas: Prentice Hall, Inc.
- Nawawi, Haidar, *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1995.
- Oemar, Yohanas. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 11, No. 1.
- Organ, D.W, Podsakoff dan Mackenzie, S.B, 2006, *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents and Consequences*, Thousand OA, SAGE Publications.
- Paramita, Arina Ratna, Rahardjo, Mudji dan Sofian, Syuhada, 2007, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi OCB Pegawai Kontrak (Studi pada Pegawai Kontrak di Lingkungan Universitas Diponegoro Semarang)*, Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, Vol. 4, No. 2, Juli 2007.
- Permana, Leonard F, Lely, Sri W dan Mufidah, Ana, *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Organizational*

Citizenship Behavior melalui Kepuasan Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 9 Jember, Artikel Ilmiah Mahasiswa 2016, Jember, Universitas Jember.

Pratiwi, Indhira, 2013, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Divisi Regional IV Wilayah Jateng dan DIY)*, Semarang, Universitas Diponegoro.

Rivai, V, 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Kedua*, Jakarta, PT. Grafindo Persada.

Riska, Pratiwi, 2012, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makasar*.

Robbins, Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi*, Jakarta, PT. Macanan Jaya Cemerlang.

Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A, 2015, *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat.

Rosyada, Niya Farikha, 2016, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai di Kanwil PT. Pegadaian (Persero) Jawa Tengah*, Semarang, Universitas Diponegoro.

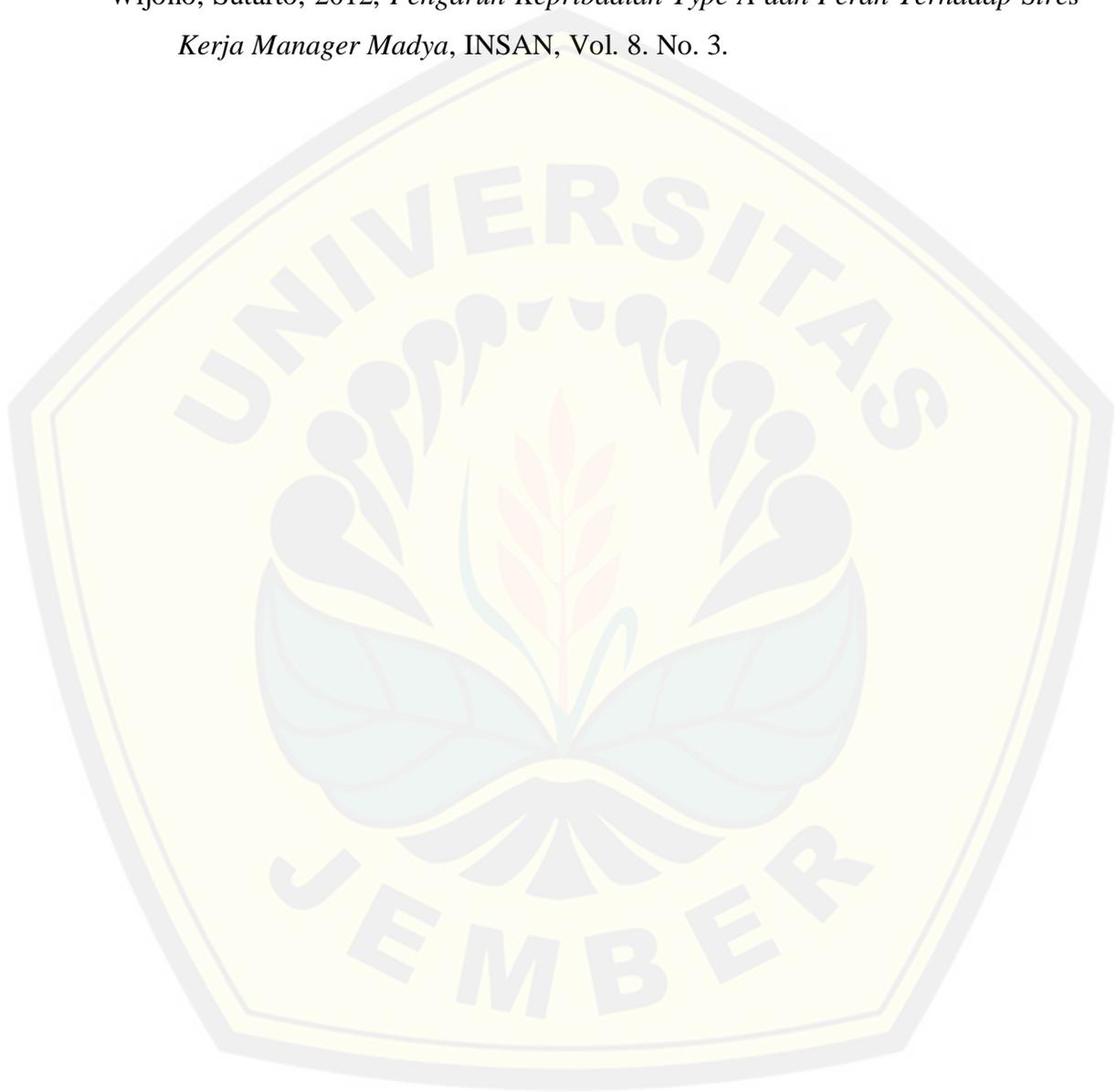
Sekaran, Uma, 2006, *Research Method for Business, Metodologi Penelitian untuk Bisnis 4 Edt*, Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung, Alfabeta.

- Suryanatha, A.A. Ngr Bayu dan Ardana, Komang, 2015, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Baleka Resort Hotel & SPA Legian*. Jurnal Online Universitas Udayana.
- Supit, Isa Yohannes Israel, 2016, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Vol. 4, No. 3, Edisi Khusus SDM 2016.
- Syahril, Nuraida dan Widarini, Nilam, 2007, *Kepribadian, Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kewargaorganisasian (OCB)*, Jakarta, Universitas Gunadarma.
- Trisia, Annisa dan Sakapurnama, Eko, 2014, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Tetap di Kantor Pusat PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk*, Jakarta, Universitas Indonesia.
- Van, Dyne L, Dkk, 1995, *Etra Role Behaviour in Pursuit of Construct and Defitional Clarity*, Research in Organizational Behavior, Vol. 17, No. 1.
- Waspodo, Agung AWS, Ristiani, Rista dan Handaru, Agung Wahyu, 2014, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Negeri Jakarta*, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), Vol. 5, No. 2, Tahun 2014.
- Wicaksono, YM, 2014, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap*

Kinerja Karyawan (Studi pada Pusat Koperasi Unit Desa Provinsi Jawa Timur, Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 13, Semarang, Universitas Diponegoro.

Wijono, Sutarto, 2012, *Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran Terhadap Stres Kerja Manager Madya*, INSAN, Vol. 8. No. 3.



Lampiran 1. Kuisoner Penelitian

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Karyawan PT. Indomarco Prismatama Jember

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi S1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Adapun judul skripsi yang saya buat **“Dampak Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pada PT. Indomarco Prismatama Jember”**. Dengan segenap kerendahan hati, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuisoner ini dengan jujur dan apa adanya.

Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan hanya digunakan untuk kalangan terbatas dalam artian digunakan untuk peneliti ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang Bapak/ibu/Sdr/i berikan. Oleh karena itu saya mohon untuk mengisi kuisoner dengan sebenar-benarnya.

Kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i sangat berarti untuk kesuksesan peneliti ini. Dengan demikian, saya ucapkan terima kasih atas perhatian dan kesediaan mengisi kuisoner ini.

Hormat saya,

REYNALDI FIRMANDIA

(150810201174)

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor Responden :..... (diisi oleh peneliti)
2. Umur :.....Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (Coret yang tidak perlu)
4. Pendidikan terakhir :
5. Lama Kerja :Tahun

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan dan pernyataan yang ada.

2. Berilah tanda (X) pada salah satu jawaban disetiap pernyataan, sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama ini. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu :

- a. Sangat setuju 5
- b. Setuju 4
- c. Netral 3
- d. Tidak setuju 2
- e. Sangat tidak setuju 1

PERNYATAAN KUISONER

BUDAYA ORGANISASI

| NO | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|------------------|---|---------------|--------|--------|--------------|---------------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | Sangat setuju | Setuju | Netral | Tidak setuju | Sangat tidak setuju |
| X _{1.1} | Perusahaan terbuka terhadap inisiatif individual yang dimiliki oleh karyawannya | | | | | |
| X _{1.2} | Tujuan organisasi dipaparkan dengan jelas bagi karyawan | | | | | |
| X _{1.3} | Lebih mengutamakan kerjasama tim daripada individu. | | | | | |
| X _{1.4} | Setiap bagian pekerjaan yang berbeda terkoordinasi dengan baik dan saling berhubungan | | | | | |
| X _{1.5} | Saya menerima <i>reward</i> / imbalan berdasarkan kinerja saya | | | | | |
| X _{1.6} | Masalah terselesaikan dengan baik tanpa adanya konfrontasi dari pihak lain | | | | | |

KEPEMIMPINAN

| NO | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|------------------|---|---------------|--------|--------|--------------|---------------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | Sangat setuju | Setuju | Netral | Tidak setuju | Sangat tidak setuju |
| X _{2.1} | Pimpinan saya mampu membawa karyawan pada tujuan bersama. | | | | | |
| X _{2.2} | Pimpinan saya mendorong karyawan lain agar melakukan pekerjaan yang terbaik berdasarkan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki | | | | | |
| X _{2.3} | Pimpinan memberikan solusi yang tepat untuk penyelesaian tugas yang diberikan perusahaan. | | | | | |
| X _{2.4} | Pimpinan saya selalu mematuhi aturan yang sudah ada dan tegas terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan tersebut | | | | | |
| X _{2.5} | Pimpinan lebih mengutamakan hubungan inter-personal dengan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. | | | | | |

KEPUASAN KERJA

| NO | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|------------------|--|---------------|--------|--------|--------------|---------------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | Sangat setuju | Setuju | Netral | Tidak setuju | Sangat tidak setuju |
| X _{3.1} | Pemberian gaji / tunjangan yang saya peroleh sesuai dengan beban kerja yang saya terima. | | | | | |
| X _{3.2} | Hubungan antar rekan kerja dalam satu tim sangat baik. | | | | | |

KEPUASAN KERJA

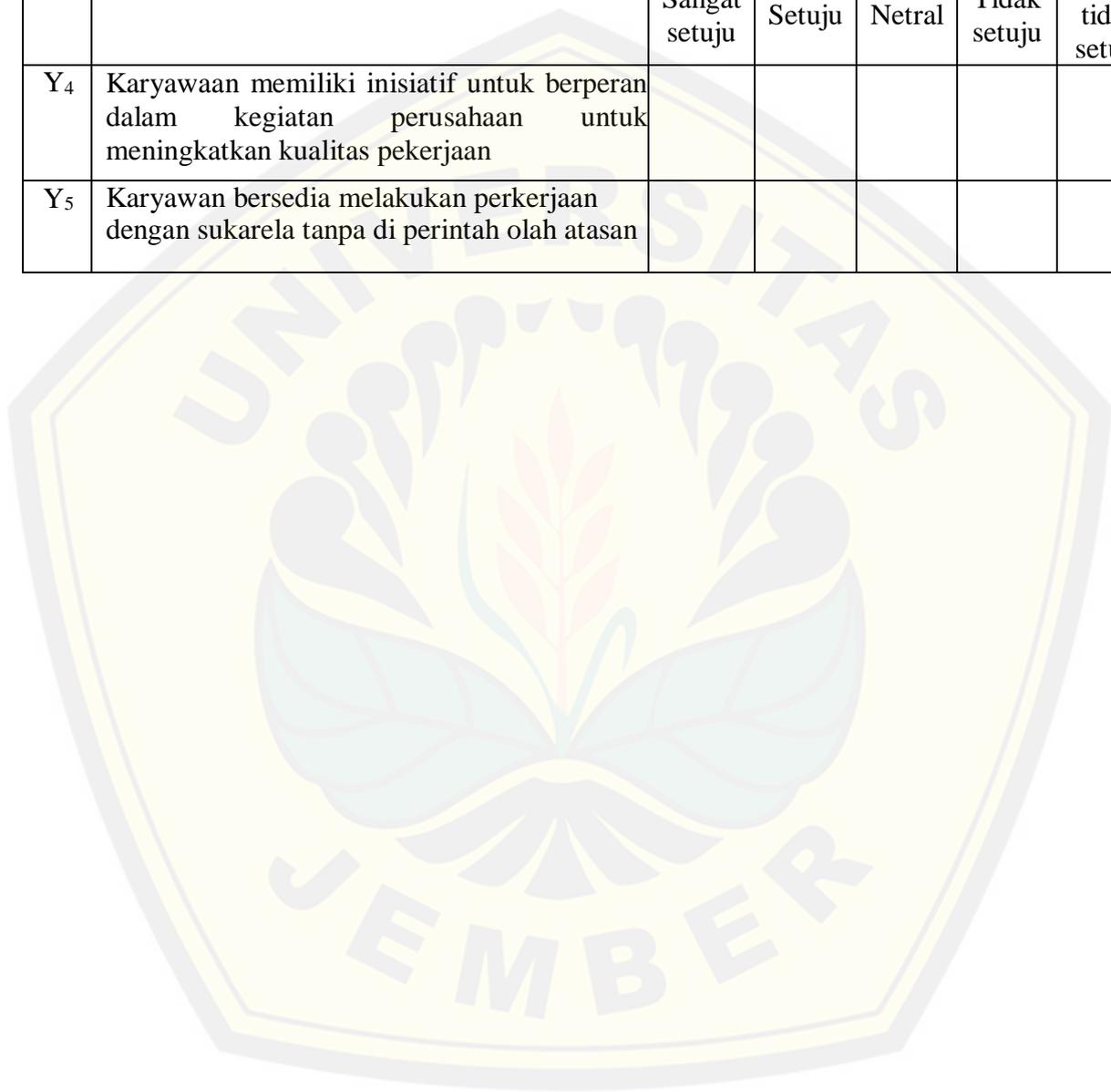
| NO | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|------------------|---|---------------|--------|--------|--------------|---------------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | Sangat setuju | Setuju | Netral | Tidak setuju | Sangat tidak setuju |
| X _{3.3} | Atasan saya bersikap objektif dalam bertindak dan mengambil keputusan. | | | | | |
| X _{3.4} | Perusahaan menyediakan sarana penunjang agar tugas bisa diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. | | | | | |
| X _{3.5} | Situasi lingkungan kerja mendukung untuk karyawan lebih berprestasi. | | | | | |

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)

| NO | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|----------------|---|---------------|--------|--------|--------------|---------------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | Sangat setuju | Setuju | Netral | Tidak setuju | Sangat tidak setuju |
| Y ₁ | Karyawan berinisiatif membantu rekan kerja yang kesulitan meskipun itu bukan bagian dari tugasnya | | | | | |
| Y ₂ | Saling menghormati antar karyawan PT. Indomarco Primatama Jember | | | | | |
| Y ₃ | Karyawan mampu menerima kondisi bila terjadi keadaan yang kurang ideal di dalam organisasi, | | | | | |

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)

| NO | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|----------------|--|---------------|--------|--------|--------------|---------------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | Sangat setuju | Setuju | Netral | Tidak setuju | Sangat tidak setuju |
| Y ₄ | Karyawan memiliki inisiatif untuk berperan dalam kegiatan perusahaan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan | | | | | |
| Y ₅ | Karyawan bersedia melakukan pekerjaan dengan sukarela tanpa di perintah olah atasan | | | | | |



LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

a. Data Mentah Budaya Organisasi (X₁)

| No. | Budaya Organisasi | | | | | |
|-----|-------------------|------|------|------|------|------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 16 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 19 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 30 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |

| No. | Budaya Organisasi | | | | | |
|-----|-------------------|------|------|------|------|------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 |
| 32 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 34 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 35 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 |

b. Data Mentah Kepemimpinan (X₂)

| No. | Kepemimpinan | | | | |
|-----|--------------|------|------|------|------|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

| No. | Kepemimpinan | | | | |
|-----|--------------|------|------|------|------|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 25 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 29 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 31 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| 32 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 |
| 33 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 34 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 35 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 36 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 37 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 |

c. Data Mentah Kepuasan Kerja (X₃)

| No. | Kepuasan Kerja | | | | |
|-----|----------------|------|------|------|------|
| | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 |
| 1 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |

| No. | Kepuasan Kerja | | | | |
|-----|----------------|------|------|------|------|
| | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 18 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 |
| 20 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 23 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 29 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 31 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 32 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 34 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 36 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 37 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |

d. Data Mentah OCB (Y)

| No. | Organizational Citizenship Behaviour (OCB) | | | | |
|-----|--|-----|-----|-----|-----|
| | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 |
| 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 7 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 8 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 15 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 17 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 23 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 30 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 32 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |

| No. | Organizational Citizenship Behaviour (OCB) | | | | |
|-----|--|-----|-----|-----|-----|
| | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 |
| 33 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 34 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 36 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |



LAMPIRAN 3. DESKRIPSI RESPONDEN

JENIS KELAMIN

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 51 | 86,4 | 86,4 | 86,4 |
| 2 | 8 | 13,6 | 13,6 | 100,0 |
| Total | 59 | 100,0 | 100,0 | |

LAMA KERJA DI INDOMARCO

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 1 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| 2 | 19 | 32,2 | 32,2 | 33,9 |
| 3 | 28 | 47,5 | 47,5 | 81,4 |
| 4 | 11 | 18,6 | 18,6 | 100,0 |
| Total | 59 | 100,0 | 100,0 | |

PENDIDIKAN

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 54 | 91,5 | 91,5 | 91,5 |
| 2 | 2 | 3,4 | 3,4 | 94,9 |
| 3 | 1 | 1,7 | 1,7 | 96,6 |
| 4 | 2 | 3,4 | 3,4 | 100,0 |
| Total | 59 | 100,0 | 100,0 | |

USIA

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 1 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| 2 | 19 | 32,2 | 32,2 | 33,9 |
| 3 | 18 | 30,5 | 30,5 | 64,4 |
| 4 | 21 | 35,6 | 35,6 | 100,0 |
| Total | 59 | 100,0 | 100,0 | |

LAMPIRAN 4. UJI INSTRUMEN

a. UJI VALIDITAS

correlations

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1TOTAL |
|---------|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | ,325(*) | ,319(*) | ,426(**) | ,410(**) | ,233 | ,609(**) |
| | Sig. (2-tailed) | | ,012 | ,014 | ,001 | ,001 | ,076 | ,000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X1.2 | Pearson Correlation | ,325(*) | 1 | ,356(**) | ,447(**) | ,210 | ,504(**) | ,666(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,012 | | ,006 | ,000 | ,111 | ,000 | ,000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X1.3 | Pearson Correlation | ,319(*) | ,356(**) | 1 | ,006 | ,444(**) | ,149 | ,514(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,014 | ,006 | | ,964 | ,000 | ,261 | ,000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X1.4 | Pearson Correlation | ,426(**) | ,447(**) | ,006 | 1 | ,018 | ,497(**) | ,588(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,000 | ,964 | | ,892 | ,000 | ,000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X1.5 | Pearson Correlation | ,410(**) | ,210 | ,444(**) | ,018 | 1 | ,148 | ,609(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,111 | ,000 | ,892 | | ,262 | ,000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X1.6 | Pearson Correlation | ,233 | ,504(**) | ,149 | ,497(**) | ,148 | 1 | ,602(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,076 | ,000 | ,261 | ,000 | ,262 | | ,000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X1TOTAL | Pearson Correlation | ,609(**) | ,666(**) | ,514(**) | ,588(**) | ,609(**) | ,602(**) | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2TOTAL |
|-------------|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | ,434(**) | ,428(**) | ,187 | ,163 | ,592(**) |
| | Sig. (2-tailed) | | ,001 | ,001 | ,156 | ,218 | ,000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X2.2 | Pearson Correlation | ,434(**) | 1 | ,408(**) | ,295(*) | ,267(*) | ,618(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | | ,001 | ,023 | ,041 | ,000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X2.3 | Pearson Correlation | ,428(**) | ,408(**) | 1 | -,004 | ,430(**) | ,487(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,001 | | ,974 | ,001 | ,000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X2.4 | Pearson Correlation | ,187 | ,295(*) | -,004 | 1 | ,127 | ,440(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,156 | ,023 | ,974 | | ,339 | ,000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X2.5 | Pearson Correlation | ,163 | ,267(*) | ,430(**) | ,127 | 1 | ,561(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,218 | ,041 | ,001 | ,339 | | ,000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X2TOT AL | Pearson Correlation | ,592(**) | ,618(**) | ,487(**) | ,440(**) | ,561(**) | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

correlations

| | | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3TOTAL |
|-------------|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| X3.1 | Pearson Correlation | 1 | ,237 | ,459(**) | ,173 | ,191 | ,612(**) |
| | Sig. (2-tailed) | | ,071 | ,000 | ,190 | ,148 | ,000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X3.2 | Pearson Correlation | ,237 | 1 | ,393(**) | ,217 | ,194 | ,564(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,071 | | ,002 | ,098 | ,140 | ,000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X3.3 | Pearson Correlation | ,459(**) | ,393(**) | 1 | ,095 | ,370(**) | ,608(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,002 | | ,474 | ,004 | ,000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X3.4 | Pearson Correlation | ,173 | ,217 | ,095 | 1 | ,104 | ,446(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,190 | ,098 | ,474 | | ,435 | ,000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X3.5 | Pearson Correlation | ,191 | ,194 | ,370(**) | ,104 | 1 | ,491(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,148 | ,140 | ,004 | ,435 | | ,000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X3TOT AL | Pearson Correlation | ,612(**) | ,564(**) | ,608(**) | ,446(**) | ,491(**) | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

correlations

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y TOTAL |
|--------|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|------------|
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | ,316(*) | ,367(**) | ,137 | ,229 | ,610(**) |
| | Sig. (2-tailed) | | ,015 | ,004 | ,300 | ,081 | ,000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| Y2 | Pearson Correlation | ,316(*) | 1 | ,241 | ,245 | ,195 | ,525(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,015 | | ,066 | ,062 | ,138 | ,000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| Y3 | Pearson Correlation | ,367(**) | ,241 | 1 | -,149 | ,324(*) | ,436(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,004 | ,066 | | ,259 | ,012 | ,001 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| Y4 | Pearson Correlation | ,137 | ,245 | -,149 | 1 | ,091 | ,362(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,300 | ,062 | ,259 | | ,493 | ,005 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| Y5 | Pearson Correlation | ,229 | ,195 | ,324(*) | ,091 | 1 | ,492(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,081 | ,138 | ,012 | ,493 | | ,000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| YTOTAL | Pearson Correlation | ,610(**) | ,525(**) | ,436(**) | ,362(**) | ,492(**) | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,001 | ,005 | ,000 | |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. UJI RELIABILITAS

Hasil Reliabilitas X1

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| 0,742 | 0,839 | 11 |

Hasil Reliabilitas X2

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| 0,746 | 0,849 | 11 |

Hasil Reliabilitas X3

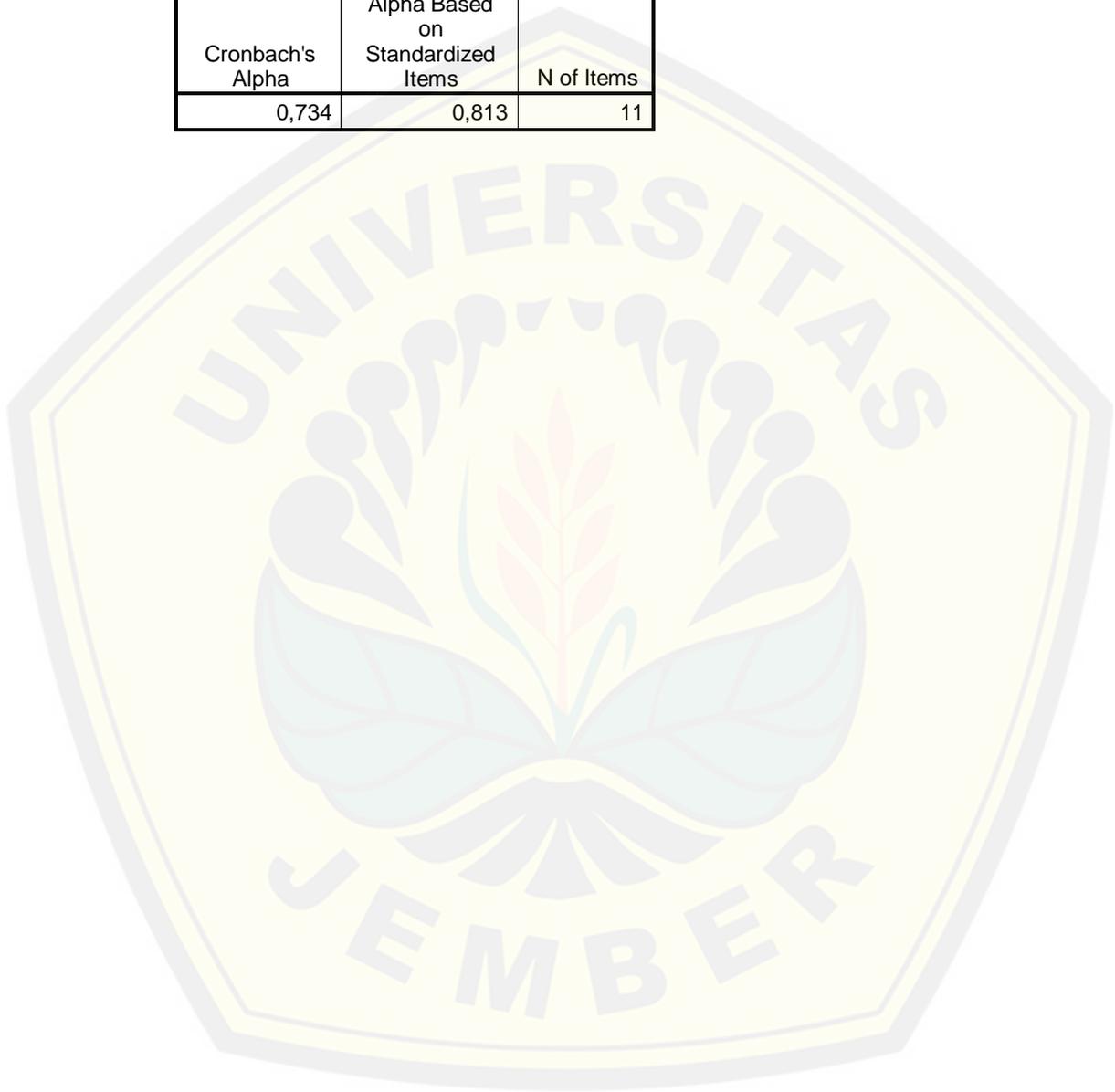
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| 0,740 | 0,833 | 11 |

Hasil Reliabilitas Y

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| 0,734 | 0,813 | 11 |



LAMPIRAN 5. DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN

Budaya Organisasi

| | | statistic | | | | | | |
|--------|---------|-----------|------|------|------|------|------|---------|
| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1TOTAL |
| N | Valid | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4,51 | 4,37 | 4,44 | 4,34 | 4,32 | 4,29 | 43,22 |
| Median | | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 43,00 |
| Mode | | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| Sum | | 266 | 258 | 262 | 256 | 255 | 253 | 2550 |

X1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 |
| | 4 | 7 | 32,2 | 32,2 | 40,7 |
| | 5 | 25 | 59,3 | 59,3 | 100,0 |
| Total | | 37 | 100,0 | 100,0 | |

X1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 2 | 3,4 | 3,4 | 3,4 |
| | 4 | 23 | 55,9 | 55,9 | 59,3 |
| | 5 | 12 | 40,7 | 40,7 | 100,0 |
| Total | | 37 | 100,0 | 100,0 | |

X1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 4 | 13,6 | 13,6 | 13,6 |
| | 4 | 8 | 28,8 | 28,8 | 42,4 |
| | 5 | 25 | 57,6 | 57,6 | 100,0 |
| Total | | 37 | 100,0 | 100,0 | |

X1.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 9 | 15,3 | 15,3 | 15,3 |
| 4 | 10 | 35,6 | 35,6 | 50,8 |
| 5 | 18 | 49,2 | 49,2 | 100,0 |
| Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

X1.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 10 | 15,3 | 15,3 | 15,3 |
| 4 | 10 | 37,3 | 37,3 | 52,5 |
| 5 | 17 | 47,5 | 47,5 | 100,0 |
| Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

X1.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 13 | 15,3 | 15,3 | 15,3 |
| 4 | 15 | 40,7 | 40,7 | 55,9 |
| 5 | 9 | 44,1 | 44,1 | 100,0 |
| Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Kepemimpinan

statistic

| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2TOTAL |
|---------|------|------|------|------|------|---------|
| N Valid | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | 4,41 | 4,15 | 4,15 | 4,24 | 4,12 | 41,7119 |
| Median | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 43,0000 |
| Mode | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43,00 |
| Sum | 260 | 245 | 245 | 250 | 243 | 2461,00 |

X2.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| | 3 | 13 | 5,1 | 5,1 | 6,8 |
| | 4 | 15 | 44,1 | 44,1 | 50,8 |
| | 5 | 8 | 49,2 | 49,2 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

X2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 9 | 8,5 | 8,5 | 8,5 |
| | 4 | 14 | 67,8 | 67,8 | 76,3 |
| | 5 | 13 | 23,7 | 23,7 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

X2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 10 | 20,3 | 20,3 | 20,3 |
| | 4 | 11 | 44,1 | 44,1 | 64,4 |
| | 5 | 14 | 35,6 | 35,6 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

X2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 9 | 16,9 | 16,9 | 16,9 |
| | 4 | 10 | 42,4 | 42,4 | 59,3 |
| | 5 | 15 | 40,7 | 40,7 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

X2.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 2 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| 3 | 9 | 22,0 | 22,0 | 23,7 |
| 4 | 15 | 39,0 | 39,0 | 62,7 |
| 5 | 11 | 37,3 | 37,3 | 100,0 |
| Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Kepuasan Kerja

statistic

| | | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3TOTAL |
|--------|---------|------|------|------|------|------|---------|
| N | Valid | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4,20 | 4,14 | 3,92 | 4,10 | 4,03 | 40,68 |
| Median | | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 41,00 |
| Mode | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43(a) |
| Sum | | 248 | 244 | 231 | 242 | 238 | 2400 |

a Multiple modes exist. The smallest value is shown

X3.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 1 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| 3 | 7 | 13,6 | 13,6 | 15,3 |
| 4 | 18 | 47,5 | 47,5 | 62,7 |
| 5 | 12 | 37,3 | 37,3 | 100,0 |
| Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

X3.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 2 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| 3 | 10 | 8,5 | 8,5 | 10,2 |
| 4 | 16 | 64,4 | 64,4 | 74,6 |
| 5 | 9 | 25,4 | 25,4 | 100,0 |
| Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

X3.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 3,4 | 3,4 | 3,4 |
| | 3 | 12 | 27,1 | 27,1 | 30,5 |
| | 4 | 16 | 44,1 | 44,1 | 74,6 |
| | 5 | 8 | 25,4 | 25,4 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

X3.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| | 3 | 13 | 20,3 | 20,3 | 22,0 |
| | 4 | 14 | 44,1 | 44,1 | 66,1 |
| | 5 | 9 | 33,9 | 33,9 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

X3.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 3 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| | 3 | 11 | 25,4 | 25,4 | 27,1 |
| | 4 | 12 | 40,7 | 40,7 | 67,8 |
| | 5 | 10 | 32,2 | 32,2 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

statistic

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | YTOTAL |
|--------|---------|------|------|------|------|------|--------|
| N | Valid | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4,08 | 4,08 | 4,00 | 4,15 | 3,93 | 40,32 |
| Median | | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 41,00 |
| Mode | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| Sum | | 241 | 241 | 236 | 245 | 232 | 2379 |

Y1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 2 | 3,4 | 3,4 | 3,4 |
| | 3 | 7 | 15,3 | 15,3 | 18,6 |
| | 4 | 20 | 50,8 | 50,8 | 69,5 |
| | 5 | 8 | 30,5 | 30,5 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Y2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 6 | 10,2 | 10,2 | 10,2 |
| | 4 | 22 | 71,2 | 71,2 | 81,4 |
| | 5 | 9 | 18,6 | 18,6 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Y3

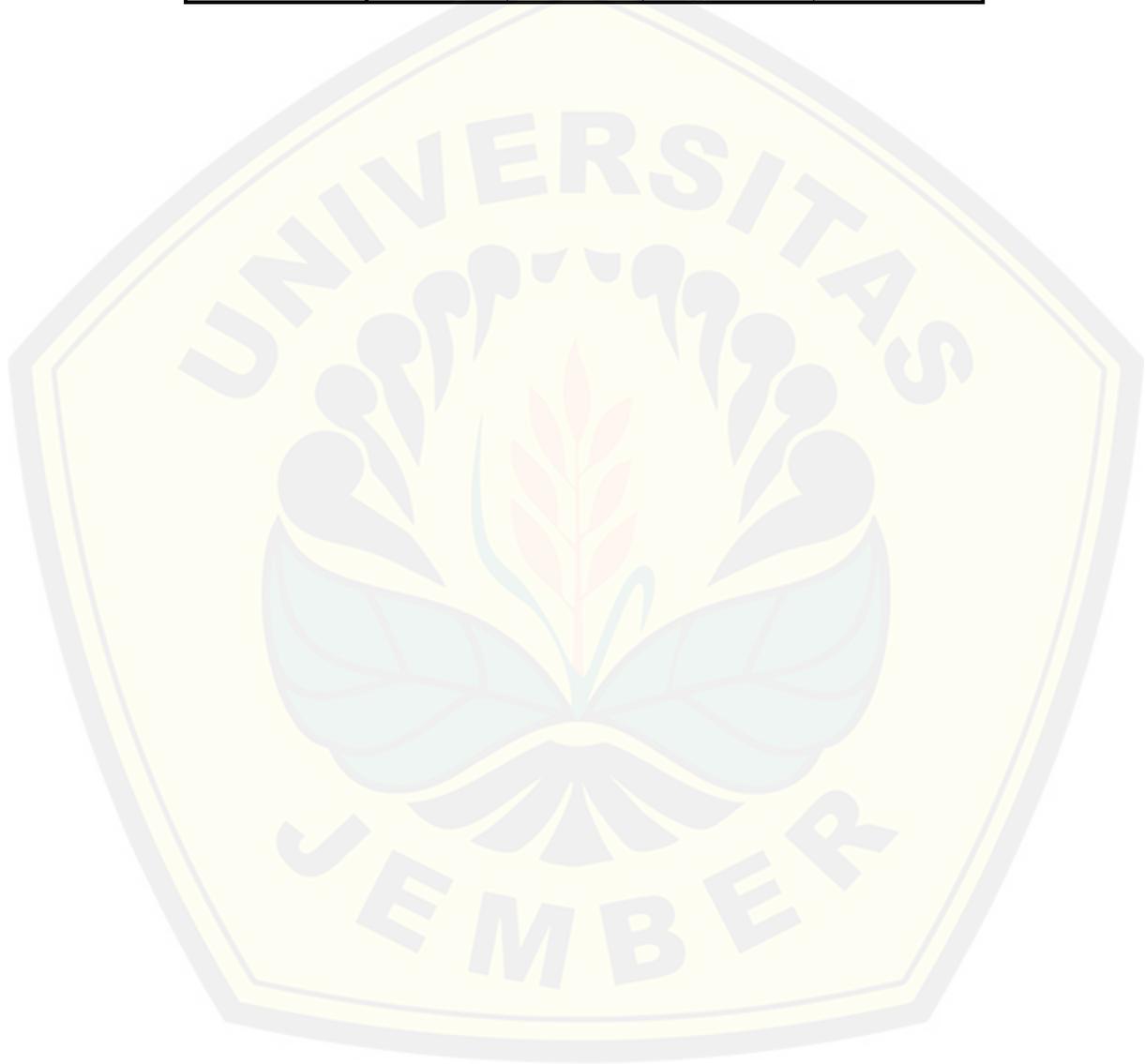
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 14 | 22,0 | 22,0 | 22,0 |
| | 4 | 15 | 55,9 | 55,9 | 78,0 |
| | 5 | 8 | 22,0 | 22,0 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Y4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 7 | 16,9 | 16,9 | 16,9 |
| | 4 | 18 | 50,8 | 50,8 | 67,8 |
| | 5 | 11 | 32,2 | 32,2 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Y5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 7 | 28,8 | 28,8 | 28,8 |
| | 4 | 16 | 49,2 | 49,2 | 78,0 |
| | 5 | 13 | 22,0 | 22,0 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |



LAMPIRAN 6. UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas

Descriptive Statistics

| | N | Skewness | |
|--------------------|-----------|-----------|------------|
| | Statistic | Statistic | Std. Error |
| X1 | 59 | -0,806 | 0,311 |
| X2 | 59 | -0,967 | 0,311 |
| X3 | 59 | -0,517 | 0,311 |
| Y | 59 | -0,553 | 0,311 |
| Valid N (listwise) | 59 | | |

b. Uji Moltikulinieritas

**Coefficients
(a)**

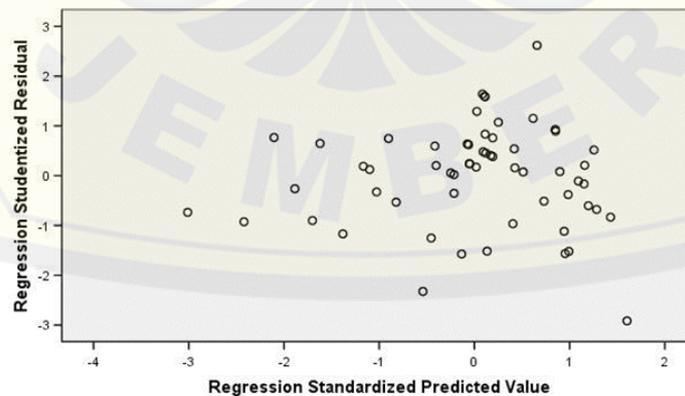
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 15,614 | 3,748 | | | |
| | X1 | 0,187 | 0,129 | 0,217 | 0,419 | 2,387 |
| | X2 | 0,222 | 0,132 | 0,277 | 0,346 | 2,887 |
| | X3 | 0,204 | 0,130 | 0,270 | 0,315 | 3,176 |

a Dependent Variable: Y

c. Uji Heteroskadastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Y



LAMPIRAN 7. UJI HIPOTESIS

Uji t (Parsial)

**Coefficients
(a)**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15,614 | 3,748 | | 4,166 | 0,000 |
| | X1 | 0,187 | 0,129 | 0,217 | 1,451 | 0,153 |
| | X2 | 0,222 | 0,132 | 0,277 | 1,686 | 0,097 |
| | X3 | 0,204 | 0,130 | 0,270 | 1,566 | 0,123 |

a Dependent Variable: Y