

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK

Sarahdillah Alfianti¹, Endah Dewi Purnamasari², Emilda³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri Palembang
sarahdillah14@gmail.com¹, endahdps@uigm.ac.id², emilda@uigm.ac.id³

Abstract: *This study discusses the influence of organizational culture and job satisfaction on organizational citizenship behavior at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. The purpose of this research is to find out whether there is a positive influence of organizational culture on organizational citizenship behavior, to determine the positive effect of job satisfaction on organizational citizenship behavior, and to find out the positive effect of job satisfaction on organizational citizenship behavior. This research is quantitative with a questionnaire as a data collection tool. Questionnaires were distributed to 90 employees at PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. A total of 90 questionnaires were returned, and were analyzed using SPSS 25 software. The results of this study prove that there is a significant effect of job satisfaction on organizational citizenship behavior partially, there is a significant effect of job satisfaction on organizational citizenship behavior partially and simultaneously.*

Keywords: *Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting sebagai faktor penggerak dalam pelaksanaan seluruh aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan sekumpulan orang yang bekerja dalam organisasi yang mempunyai karya, cita dan rasa yang berbeda-beda (Winoto et al., 2020). Sumber daya manusia yang baik tidak hanya menjalankan tugas-tugasnya sendiri sesuai dengan tanggungjawabnya bagi perusahaan, tetapi mereka juga dapat berinisiatif untuk memberikan peran tambahan yang dapat mempengaruhi keberadaan perusahaan secara positif, peran tambahan yang dimaksud dapat berupa membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa menunggu instruksi dari atasan, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi aset yang ada di tempat kerja, menghargai peraturan yang berlaku di tempat kerja, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, serta tidak membuang- buang waktu di tempat kerja. Perilaku sumber daya manusia tersebut

merupakan perilaku yang mencerminkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organizational Citizenship Behavior atau dapat disingkat dengan OCB adalah tingkah laku karyawan atau anggota organisasi yang sifatnya sukarela diluar *job description* dan tidak diatur dalam peraturan perusahaan, tetapi sangat memberi keuntungan perusahaan karena bisa menaikkan efektivitas dan efisiensi organisasi dan tidak terhubung dengan sistem penghargaan formal (Yuliani & Katim, 2022). Karyawan dengan tingkat OCB yang tinggi, merupakan aset berharga bagi suatu organisasi. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti sekarang ini, yang mana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas tingkah laku anggotanya maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menjadikan timbul atau meningkatnya OCB. Salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat OCB seorang karyawan adalah budaya organisasi. Menurut (Husodo, 2018) manusia dipengaruhi oleh budaya dimana individu tersebut berada, seperti nilai-

nilai, keyakinan dan perilaku sosial yang kemudian menghasilkan budaya sosial atau yang sering disebut juga sebagai budaya organisasi.

Budaya dapat diartikan sebagai seperangkat pemahaman penting yang dikembangkan, diyakini, serta diterapkan oleh suatu kelompok. Selanjutnya Organisasi adalah sekelompok orang yang berasal dari berbagai latar belakang, yang datang bersama dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Fauzi et al., 2016). Budaya organisasi adalah nilai-nilai perilaku norma yang harus dipahami dan diikuti oleh sekelompok orang yang menganutnya (Amin & Siswanto, 2018). Fungsi utama dari budaya organisasi adalah sebagai pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain dan sebagai mekanisme kontrol dalam membentuk sikap ataupun perilaku karyawan. Budaya organisasi yang tepat adalah apabila anggota organisasi yang meskipun berasal dari posisi maupun departemen yang berbeda tetapi tetap mampu menggambarkan budaya yang sama. (Amalo, et al., 2022). Menurut Mahardika & Wibawa (2019) menyatakan bahwa semakin baik karyawan dalam mengimplementasikan budaya organisasi maka akan semakin tinggi loyalitas karyawan tersebut dalam organisasi, maka kecenderungan OCB akan meningkat pula.

Faktor lain yang mempengaruhi OCB yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang positif mengenai pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik (Zamzam, 2016). Menurut (Robbins, 2018) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pada diri seorang karyawan akan timbul apabila karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaannya ataupun karyawan mendapatkan imbalan yang dinilai lebih baik dari ekonomi maupun psikologis. Apabila seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang ia lakukan maka OCB karyawan tersebut tentu akan lebih meningkat. Hal tersebut tentu dapat memberikan pengaruh terhadap keberhasilan sebuah perusahaan.

Menurut Winoto et al., (2020) ada beberapa situasi mengidentifikasi tentang kondisi kerja yang berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, seperti menurunnya kesehatan fisik maupun kesehatan mental pekerja. Misalnya dalam penelitian Yuliani & Katim (2022) menyatakan adanya kepuasan kerja yang rendah pada karyawan karena beban kerja yang berlebihan yang terjadi pada suatu perusahaan di China. Sehingga karyawan bertindak dengan wajar apabila mereka tidak memberikan umpan balik yang tinggi dan untuk memperkuat alasan dilakukan penelitian ini, peneliti menemukan hasil dari penelitian Algadri et al. (2020) menyatakan Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk saat ini mengupayakan berbagai macam cara untuk meningkatkan sikap OCB pada karyawannya dengan menerapkan nilai-nilai budaya organisasi pada perusahaan, yang terdiri dari 5 nilai budaya, yaitu Integritas, Inovasi, Kualitas dan Produktivitas, Kerjasama Tim, dan Kepuasan Pelanggan. Nilai tersebut sering disingkat sebagai 2i3k (Alfamart Annual Report 2021). Sebagai usaha untuk mengamalkan nilai-nilai budaya organisasi tersebut, PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk melakukan beberapa kegiatan agar nilai-nilai budaya dapat tertanam dalam setiap individu karyawan. Kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengamalkan nilai-nilai budaya organisasi perusahaan kepada seluruh karyawannya berupa training atau pelatihan karyawan, membuat dan memberikan buku pegangan kepada seluruh karyawan, membuat akun media sosial Instagram yang diberi nama "Alfamart Gema Budaya".

Tak lupa PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk juga mengadakan program-program yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, seperti memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawannya. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang

diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Selain itu, agar kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerjanya tetap terjaga dengan baik, alfamart rutin melakukan program rolling karyawan secara berkala disetiap divisi agar karyawan bisa memperluas lagi wawasan kerjanya dibarengi dengan promosi atas jabatan yang telah dicapai. Jadi di setiap divisi yang karyawannya mendapat promosi jabatan kelak akan dipindah tugaskan ke area lain agar dapat lebih berkembang dan berinovasi lebih baik lagi.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif untuk meneliti data yang bersifat statistik serta menguji suatu hipotesis dengan kuisioner sebagai instrumen yang dipakai. Menurut Priadana et al., (2021) penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Penelitian ini dilakukan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Palembang terletak di Jl. Tembus Terminal Alang-Alang Lebar, RT.12 RW.05, Kelurahan Talang Kelapa. Kecamatan Alang-alang lebar, Palembang 30154. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 90 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yang seluruh populasinya dijadikan sebagai sampel, teknik ini biasanya digunakan apabila jumlah populasi dalam penelitiannya relatif kecil berkisar kurang dari 100 orang. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Teknik analisis data

menggunakan regresi linier berganda dengan alat SPSS Versi 25. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), dengan variabel terikat yaitu *organizational citizenship behavior* (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 90 responden dapat diidentifikasi bahwa responden pria lebih banyak dibanding dari responden wanita, dimana responden pria sebanyak 53 orang atau 58,9% dan responden wanita sebanyak 37 orang atau 41,1%. Jika diidentifikasi berdasarkan tingkat pendidikan, responden berpendidikan SMA lebih banyak dibanding dari responden berpendidikan D3 dan S1, dimana responden berpendidikan SMA sebanyak 71 orang atau 78,9% dan responden berpendidikan D3 sebanyak 9 orang atau 10,0%, dan responden S1 sebanyak 10 orang atau sebanyak 11,1%. Responden dengan rentang lama bekerja 1-3 tahun dengan jumlah 34 orang atau 37,8%, rentang lama bekerja 4 – 6 tahun sebanyak 46 orang atau 51,1%, rentang bekerja 7-9 tahun sebanyak 10 orang atau 11,1%.

UJI VALIDITAS

Pengelolaan data dalam penelitian ini diukur menggunakan bantuan aplikasi SPSS *Statistics* 25. Menurut Sugiyono (2018) item pertanyaan dikatakan valid apabila nilai korelasi r -hitung $>$ r -tabel atau p -value signifikansi $<$ 0.05, pengujian pada tingkat signifikansi 5%. Kata valid digunakan untuk menunjukkan sesuatu yang benar, tepat dan tidak dapat digugat lagi kebenarannya.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No Butir Instrument	Persen Correlation R Hitung	R Tabel 5%	Nilai Signifikan	Keterangan
Y ₁	0,564	0,207	0,000	Valid
Y ₂	0,645	0,207	0,000	Valid
Y ₃	0,61	0,207	0,000	Valid
Y ₄	0,649	0,207	0,000	Valid
Y ₅	0,700	0,207	0,000	Valid
Y ₆	0,684	0,207	0,000	Valid
Y ₇	0,622	0,207	0,000	Valid
Y ₈	0,636	0,207	0,000	Valid
Y ₉	0,734	0,207	0,000	Valid

Y ₁₀	0,756	0,207	0,000	Valid
Y ₁₁	0,620	0,207	0,000	Valid
Y ₁₂	0,592	0,207	0,000	Valid
Y ₁₃	0,685	0,207	0,000	Valid
Y ₁₄	0,608	0,207	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel diatas semua angket dianggap valid karena memenuhi syarat yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka seluruhnya memenuhi kualifikasi untuk mengikuti uji reliabilitas.

UJI REABILITAS

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha dari Cronbach. Menurut Sugiyono (2018) apabila nilai dari Cronbach *s Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan *reliable*. Sebaliknya jika nilai Cronbach *s Coefficient Alpha* lebih kecil dari 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuisisioner dinyatakan tidak *reliable*. Reliabel maksudnya kuisisioner dapat dipercaya atau diandalkan jika pengukuran memperoleh hasil yang konsisten atau tidak berubah jika dilakukan pengukuran kembali. Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Budaya Kerja	0,735	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,738	Reliabel
3	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,758	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 25

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2018).

Selanjutnya diolah menggunakan program SPSS, maka diperoleh informasi nilai α , b_1 , b_2 sebagaimana yang tersaji pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3 Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficientsa								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,956	9,274		1,505	,136		
	Budaya Organisasi	,153	,100	,150	1,531	,129	,993	1,007
	Kepuasan Kerja	,440	,116	,373	3,802	,000	,993	1,007

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel hasil perhitungan diatas, dapat dirumuskan persamaan yang menggambarkan hubungan pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk sebagai berikut ini :

$$Y = 9,274 + 0,171 X1 + 0,373 X2 + \epsilon$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- $\alpha = 9,274$ Artinya jika nilai Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja sama dengan α sama dengan 9,274
- $b1 = 0,170$ Artinya bahwa setiap peningkatan 1 persen Budaya Organisasi, maka *organizational citizenship behavior* akan mengalami peningkatan sebesar 0,170 dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- $b2 = 0,372$ Artinya setiap peningkatan 1 persen Kepuasan Kerja, maka *organizational citizenship behavior* akan mengalami peningkatan sebesar 0,372 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), 1,00 (korelasi sempurna). Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,413 ^a	,170	,151	8,097
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior				

Berdasarkan tabel diatas, terbukti bahwa hasil model R Square sebesar 0,170 atau dikatakan 15,1%. Budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), memiliki pengaruh kontribusi sebesar 15,9 % terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y), dan 84,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor variabel lainnya yang tidak di teliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap OCB pada karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk

cabang Palembang. Sedangkan budaya organisasi menunjukkan hasil sebaliknya, budaya organisasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap OCB pada karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Palembang. Hal ini menunjukkan OCB karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Palembang dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Perusahaan diharapkan dapat terus mengembangkan program dan menyediakan fasilitas yang diperlukan karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawannya. Kepuasan kerja pada diri

seorang karyawan akan timbul apabila karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas dan loyalitasnya kepada perusahaan.

REFERENCES

- Algadri, R. A., Muis, M., & Muni, A. R. (2020). Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *YUME: Journal Of Management*, 3, 26–43.
- Amalo, F., Rusdiyanto, W., Putri, S. I., Emilda, Paraningsih, Bakar, R., . . . Astakoni, I. M. (2022). *Pengantar Manajemen (Filosofis dan Praktis)*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Amin, N., & Siswanto, F. (2018). Budaya Pendidikan, Budaya Organisasi Dan Budaya Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Budaya Pendidikan, Budaya Organisasi Dan Budaya Mutu Lembaga Pendidikan Islam*, 2, 2–11.
- Fauzi, M., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Toys Games Indonesia Semarang). *Journal Of Management*, 2, 67–77.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Husodo, Y. R. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Jatim Indo Lestari. *Agora*, v.
- Mahardika, I. N. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 2, 7340–7370.
- Priadana, Sidik & Denok Sunarsi. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books
- Robbins, C. (2018). *Management* (14th Editi). Pearson.
- Winoto, S. A., Priadana, S., & Indah, D. Y. (2020). Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 13, 97–103.
- Yuliani, I., & Katim. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi Uniat*, 2, 401–408.
- Zamzam, F. (2016). Implikasi Pengaruh Kinerja Dan Kepuasan Kerja Serta Komitmen Keorganisasian Terhadap Iklim Organisasi Sekretariat DPRD Di Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global*, 33.