

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

1. Orientasi Kanchah dan Persiapan

1. Orientasi Kanchah

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan di Perusahaan Indyferyto Manajemen Yogyakarta yang merupakan salah satu perusahaan penyelenggara event pernikahan yang ada di Yogyakarta dengan memiliki 10 usaha di dalamnya seperti Indyferyto Paket Pesta, Indy *Catering Service*, Indyferyto Tata Rias, Indyferyto *Boutique*, Indyferyto *Photo* dan *Cinematography*, Indyferyto *Decoration*, Indy *Cake and Bakery*, Indy *Coffe Eatery*, D'feryto *Family Entertainment*, Serta Toko Unik. Subjek penelitian ini adalah karyawan yang berusia di atas 20 tahun dan bekerja lebih dari 1 tahun di Perusahaan Indyferyto Manajemen Yogyakarta. Pengambilan data penelitian dilakukan oleh peneliti pada tanggal 11 Mei 2023 – 18 Mei 2023 secara *online* dengan menggunakan media *google form*. *Google form* berisi *informed consent* dan skala mengenai OCB dan *organizational culture*.

2. Persiapan Penelitian

Sebelum memulai pengambilan data penelitian, terdapat beberapa tahapan yang perlu dilakukan terlebih dahulu. Tahapan tersebut antara lain sebagai berikut:

1) Persiapan Administrasi

Ditahap ini peneliti terlebih dahulu meminta izin secara langsung kepada *owner* Perusahaan Indyferyto Managemen Yogyakarta untuk melakukan penelitian yang sesuai dengan kode etik yang berlaku. Saat mendapka izin secara langsung dari *owner* Perusahaan Indyferyto Manajemen Yogyakarta peneliti menggunakan skala penelitian *organizational culture* dan skala OCB untuk pengukuran, selai itu peneliti juga mempersiapkan *informed consent* pada sebagai bentuk persetujuan subjek untuk terlibat dalam penelitian.

2) Persiapan Alat Ukur

Ditahap ini peneliti mempersiapkan alat ukur. Alat ukur yang peneliti gunakan adalah skala. Skala dalam penelitian ini terdiri dari dua skala, yaitu OCB yang terdapat 12 aitem valid sehingga dapat digunakan dalam penelitia dan skala *organizational culture* dengan 10 aitem yang valid digunakan.

a) Skala *organizational culture*

Skala *Organizational Culture* yang digunakan adalah skala dari Mokodompit (2016) yang sesuai dengan teori Deal dan Kennedy menunjukkan 10 aitem yang valid digunakan dengan jumlah aitem *favorable* berjumlah 10.

b) Skala OCB

Skala OCB yang digunakan adalah skala dari Grasiawaty, Ratna, dan Setyaningsih (2016) yang sesuai dengan teori Organ, menunjukkan 12 aitem yang valid digunakan dengan jumlah aitem *favorable* berjumlah 10 dan *unfavorable* berjumlah 2.

3) Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Sebelum kedua skala tersebut digunakan untuk pengambilan data, terlebih dahulu peneliti melakukan uji coba alat ukur (*try out*). Uji coba alat ukur dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari skala yang akan digunakan dalam penelitian. Peneliti melakukan uji coba alat ukur pada tanggal 5 Mei sampai dengan 10 Mei 2023 kepada 30 responden yang sesuai dengan kriteria pada penelitian ini di perusahaan Reitama Konveksi Yogyakarta yang berada di Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. Alat ukur yang telah dilakukan uji coba kemudian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan SPSS 25 (*Statistical Product and Service Solutions*) for windows.

4) Hasil Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Skala

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dan reliabilitas dari kedua alat ukur maka diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Skala OCB

Hasil analisis uji coba skala OCB menunjukkan bahwa dari 12 aitem pernyataan, terdapat 12 aitem valid. Koefisien validitas

bergerak dari 0,450 sampai 0,783 dengan koefisien reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0,842. Berikut adalah tabel *blueprint* skala OCB setelah uji coba.

Tabel 3.2

Blueprint Organizational Citizenship Behavior

No.	Aspek-Aspek	Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Altruism</i> (perilaku menolong)	1,2,3,5	-	4
2.	<i>Conscientiousness</i> (kesungguhan dalam bekerja)	7,8		2
3.	<i>Sportmanship</i> (toleransi yang tinggi)	4,6		2
4.	<i>Courtesy</i> (bersikap sopan)	9	10	2
5.	<i>Civic Virtue</i> (mengedepankan kepentingan bersama)	11	12	2
Total		10	2	12

b. Skala *organizational culture*

Hasil analisis uji coba skala *organizational culture* menunjukkan bahwa dari 10 aitem pernyataan, terdapat valid. Koefisien validitas bergerak dari 0,505 sampai 0,663 dengan koefisien reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0,797. Berikut adalah tabel *blueprint* skala *organizational culture* setelah uji coba.

Tabel 3.3
Blueprint Organizational Culture

No.	Aspek-Aspek	Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Lingkungan	1,2	-	2
2.	<i>Values</i>	3	-	1
3.	Panutan/Keteladanan	5,6	-	2
4.	Upacara/Ritual	4	-	1
5.	<i>Network</i>	7,9,10	-	3
Total		10	-	10

3. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Peneliti mulai melaksanakan pengambilan data penelitian pada tanggal 11 Mei 2023 sampai tanggal 18 Mei 2023. Pengambilan data dilakukan dengan membagi link *google form* yang sudah berisi *informed consent* dan skala OCB serta *organizational culture*. Link *google form* tersebut peneliti sebarluaskan melalui media sosial *WhatsApp* dengan kriteria karyawan aktif Perusahaan Indyferyto Manajemen yang telah bekerja minimal 1 tahun dengan usia lebih dari 20 tahun. Link *google form* tersebut berisi skala dari setiap skala dan juga meliputi prosedur mengisi skala agar meminimalisir kesalahan dalam pengisian. Selama proses berlangsungnya pengambilan data, peneliti secara terus-menerus memantau jumlah subjek yang sudah mengisi link *google form* tersebut. Selama proses berlangsung pengambilan data, peneliti secara terus-menerus membagikan link *google form* yang berisi kuesioner agar mencapai target subjek yang sudah

ditentukan. Sehingga peneliti memperoleh 100 responden penelitian yang telah mengisi kuesioner.

4. Hasil Penelitian

a) Deskripsi Responden Penelitian

Berdasarkan data yang telah peneliti peroleh melalui kuesioner yang disebar secara *online* menggunakan *google form* menunjukkan total responden yang mengisi kuesioner berjumlah 100 responden. Gambaran mengenai responden penelitian dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	N	Persentase (%)
20-30	66	66%
31-40	29	29%
>40	5	5%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel di atas mengenai data responden penelitian berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa responden dengan usia 20-30 tahun yang mengisi skala berjumlah 66 orang dengan persentase sebesar 66%. Responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 29 orang dengan persentase sebesar 29%. Kemudian responden dengan usia lebih dari 40 tahun berjumlah 5 dengan persentase 5%.

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	N	Persentase (%)
1-5 Tahun	71	71%
6-10 Tahun	13	13%
> 10 Tahun	16	16%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel di atas mengenai data responden penelitian di Perusahaan Indyferyto Manajemen Yogyakarta berdasarkan lama bekerja, dapat diketahui bahwa responden dengan durasi kerja 1-5 tahun yang mengisi skala berjumlah 71 orang dengan persentase sebesar 71%. Responden dengan durasi lama bekerja 6-10 tahun adalah 13 orang dengan persentase sebesar 13%. Responden dengan durasi bekerja lebih dari 10 tahun berjumlah 16 responden dengan persentase sebesar 16%. Pada karyawan dengan lama kerja erat kaitannya dengan pengalaman dan pemahaman mengenai *job description* yang lebih baik (Zulkifli dkk., 2020).

Pengalaman dan pemahaman ini akan membantu dalam mengatasi masalah yang ada dalam upaya meningkatkan OCB karyawan. Selain itu, lama kerja sangat berhubungan baik dengan kinerja positif maupun negative, akan memberi pengaruh positif pada kinerja apabila dengan semakin lamanya lama kerja maka tenaga kerja akan semakin berpengalaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, lama kerja akan memberi pengaruh negatif apabila dengan

semakin lamanya lama kerja, tenaga kerja mengalami kerugian seperti gangguan pada kesehatan akibat kerja (Asriyani & Karimuna, 2017).

5. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian diperlukan guna mengetahui gambaran data yang diperoleh peneliti dalam penelitian ini sehingga mempermudah peneliti dalam menginterpretasikan data tersebut.

Tabel 4.5
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Statistik	Hipotetik	Empirik
OCB	Xmin	12	31
	Xmax	48	48
	Mean	30	40,2
	Standar Deviasi	6	4,25
<i>Organizational Culture</i>	Xmin	10	30
	Xmax	40	40
	Mean	25	34,7
	Standar Deviasi	5	3,46

Keterangan:

Skor hipotetik: diperoleh dari skala

Skor empirik: diperoleh dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel di atas mengenai deskripsi data penelitian, Peneliti kemudian menggunakan deskripsi data penelitian tersebut untuk mengkategorisasikan skor yang diperoleh tiap-tiap responden penelitian pada masing-masing variabel penelitian. Pemberian kategorisasi bertujuan untuk menempatkan setiap individu kedalam kelompok-kelompok berdasarkan jenjang dari suatu kontinum atribut yang diukur (Azwar, 2020). Kategorisasi dibuat berdasarkan rumus norma berikut ini:

Tabel 4.6
Rumus Norma Kategorisasi

No	Kategorisasi	Rumus Norma
1.	Sangat Rendah	$X < \mu - 1,8 \sigma$
2.	Rendah	$\mu - 1,8 \sigma \leq X < \mu - 0,6 \sigma$
3.	Sedang	$\mu - 0,6 \sigma \leq X < \mu + 0,6 \sigma$
4.	Tinggi	$\mu + 0,6 \sigma \leq X < \mu + 1,8 \sigma$
5.	Sangat Tinggi	$X > \mu + 1,8 \sigma$

Keterangan:

X: Skor Total

μ : Mean

σ : Standar Deviasi

Berdasarkan rumus norma kategorisasi di atas, maka langkah selanjutnya adalah mengkategorisasikan responden kedalam lima kategorisasi tersebut, sehingga diperoleh hasil berikut ini:

Tabel 4.8
Persentil Untuk Kategorisasi Tiap Variabel

Kategorisasi	OCB	Organizational Culture
Sangat Rendah	$X < 19,2$	$X < 16$
Rendah	$19,2 \leq X < 26,4$	$16 \leq X < 22$
Sedang	$26,4 \leq X < 33,6$	$22 \leq X < 28$
Tinggi	$33,6 \leq X < 40,8$	$28 \leq X < 34$
Sangat Tinggi	$X > 40,8$	$X > 34$

Tabel 4.9
Kategorisasi Data Penelitian Tiap Variabel

Kategorisasi	OCB		Organizational Culture	
	Frekuensi	Presentase(%)	Frekuensi	Presentase(%)
Sangat Rendah	0	0	0	0
Rendah	0	0	0	0
Sedang	2	2	0	0
Tinggi	57	57	46	46
Sangat Tinggi	41	41	54	54
Total	100	100	100	100

Berdasarkan tabel kategorisasi di atas, dapat dijelaskan bahwa tingginya perolehan skor pada variabel OCB berarti menandakan responden memiliki OCB yang tinggi pula. Hal tersebut dibuktikan dari data di atas dimana terdapat 41 responden berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 41%. 57 responden berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 57%. 2 responden berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 2%. Variable *organizational culture*, semakin tinggi perolehan skor pada variable. Hal tersebut dibuktikan dari data di atas dimana terdapat 54 responden berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 54%. 46 responden berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 46%.

6. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan dalam penelitian ini karena menjadi salah satu syarat penting yang perlu dipenuhi sebelum melakukan uji hipotesis. Uji asumsi yang dilakukan meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Uji asumsi dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 (*Statistical Product and Service Solutions*) for windows.

a) Uji Normalitas

Uji ini dilakukan oleh peneliti agar dapat mengetahui apakah data penelitian yang telah diperoleh terdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan SPSS 25 menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, apabila nilai (sig.) yang diperoleh lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal (Azwar, 2020).

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov

Variabel	Sig.	Interpretasi
<i>Organizational Culture</i>	0,002	Tidak Normal
OCB	0,000	Tidak Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan diperoleh nilai signifikansi pada variabel dibawah 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogrov-smirnov dapat dikatakan sebaran datanya tidak normal. Sehingga dilanjutkan dengan menggunakan uji non parametrik dengan tidak membutuhkan asumsi normalitas (Hidayat, Yuliani & Sam, 2018).

b) Uji Linieritas

Uji ini dilakukan oleh peneliti agar dapat mengetahui apakah *Organizational Culture* memiliki hubungan linier dengan OCB. Uji linearitas dilakukan menggunakan SPSS 25. Kedua variabel dapat dikatakan berhubungan linear jika nilai p dari nilai *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) (Azwar, 2020).

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	P	Interpretasi
<i>Organizational Culture</i> *	0,646	0,755	Linear
OCB			

Berdasarkan hasil uji linearitas dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara OCB dan *Organizational Culture*. Hal

ini dibuktikan dengan nilai P dalam *deviation from linearity* sebesar 0,755 yang berarti $p > 0,05$.

c) Uji Hipotesis

Setelah peneliti melakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak dan uji linearitas untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear. Berdasarkan hasil pengambilan keputusan dalam uji normalitas dilanjutkan dengan menggunakan uji non parametrik dengan tidak membutuhkan asumsi normalitas dan linieritas (Hidayat, Yuliani & Sam, 2018). Selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik korelasi *Rank Spearman* untuk menguji hubungan antar kedua variabel, variabel X (*Organizational Culture*) dan variabel Y (OCB), Uji hipotesis dapat diterima apabila nilai $p < 0,05$ (Azwar, 2020).

Tabel 4.12
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	r	r ²	p	Interpretasi
<i>Organizational Culture</i> dengan OCB	0,521	0,285	0,000	Ada Hubungan Positif

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

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menggunakan Teknik Korelasi Rank Spearman, diperoleh nilai Koefisien Korelasi Rank Spearman r sebesar 0,521, nilai r *square* atau r² sebesar 28,5% dan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa korelasi positif berarti terdapat hubungan positif

antara variabel *organizational culture* dengan variable OCB. Semakin tinggi *organizational culture* pada karyawan semakin tinggi perilaku OCB. Sehingga hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini **diterima**.

7. Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan *oganizational culture* dengan OCB pada karyawan Indyferyto Manajemen Yogyakarta. Responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan aktif Indi Feryto Manajemen yang telah bekerja minimal 1 tahun dalam perusahaan, selain itu memiliki usia di atas 20 tahun. Dari karakteristik responden mengenai usia bahwa seluruh responden termasuk dalam kategori batas usia produktif, Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas (Selvia, 2017). Sedangkan pada usia diatas 60 tahun mulai tahap penurunan karena sudah menunggu masa pensiun (Septiani, 2017).

Berdasarkan data yang diperoleh dan juga telah dianalisis, menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $p < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai korelasi pearson r sebesar 0,521 yang berarti terdapat hubungan positif antara *organizational culture* dan OCB, dimana semakin tinggi *organizational culture* maka semakin tinggi perilaku OCB pada karyawan di Perusahaan Indyferyto Manajemen. *Organizational culture* memberikan sumbangan

efektif sebesar 28,5% terhadap perilaku OCB pada karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain yang mempengaruhi OCB diantaranya adalah budaya organisasi, iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, dan kualitas interaksi Vannecia (Lubis, 2015). Penelitian tersebut mendapatkan hasil koefisien sebesar 4,6% menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dan juga menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan koefisien sebesar 71% (Lubis, 2015).

Sejalan dengan penelitian lain bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya menurut Robbin (Ukkas & Latif, 2017) karena adanya komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan Ukkas dan Latif (2017) dengan koefisien regresi sebesar 50,8% menunjukkan adanya arah pengaruh positif komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Faktor lain yang mempengaruhi OCB yaitu Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, Zahreni dkk., (2021) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap OCB karyawan di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Artinya semakin kuat budaya organisasi

terinternalisasi pada diri karyawan maka akan semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan dan semakin sering perilaku OCB dilakukan dengan sumbangan efektif sebesar 13,7%.

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi OCB pada karyawan adalah motivasi, salah satu penelitian yang dilakukan oleh Hendrawan (2020) bahwa motivasi kerja dan OCB (*organizational citizenship behavior*) pada karyawan PT MK memiliki sumbangsih penelitian sebesar 68,1% yang bisa disimpulkan bahwa motivasi sangat berhubungan erat dengan *Organizational citizenship behavior* (OCB) dipengaruhi oleh motivasi sehingga untuk meningkatkan perilaku OCB maka motivasi pimpinan sangat penting karena keberadaan perilaku *Organizational citizenship behavior* (OCB) sangat mendukung dan menentukan kinerja organisasi atau tim.

Hasil dari kategorisasi pada variabel *organizational culture* menunjukkan bahwa 46 responden (46%) berada pada kategori tinggi dan 54 responden (54%) berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini dikarenakan budaya atau *culture* merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang sudah ditetapkan. Sehingga akan berdampak kegiatan yang dilakukan karyawan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Supardi, 2014).

Salah satu perilaku yang dapat mendorong adalah OCB. OCB merupakan perilaku karyawan yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu

keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya Organ (Titisari, 2014). Hal ini dibuktikan dari kategorisasi OCB dengan jumlah responden 57 pada kategori tinggi dan pada kategori sangat tinggi 41 responden (41%), sedangkan pada kategori sedang hanya 2 responden (2%) saja. Keberhasilan suatu organisasi bukan hanya ditentukan oleh sumber daya alam melainkan sumber daya manusia (SDM) tergantung pada kualitas dan perilaku-perilaku yang timbul didalam organisasi.

Perilaku yang diharapkan adalah perilaku yang dapat meningkatkan kualitas organisasi yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Setiap karyawan tentunya memiliki tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing. Diluar tanggung jawab dan tugas yang dimiliki tersebut karyawan dapat mengerjakan tugas lain dengan ikhlas dan hal tersebut dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Perilaku tersebut disebut dengan perilaku peran ekstra atau *organizational citizenship behavior* (OCB). Ketika pegawai perusahaan berperilaku OCB maka akan berdampak pada meningkatnya produktivitas perusahaan (Harper, 2015).

Penelitian ini terdapat beberapa alasan mengapa hipotesis pada penelitian ini diterima. Pertama, sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Denison (2016) dimana organisasi yang memiliki budaya kuat maka berpengaruh terhadap tingginya tingkat keterikatan karyawan dalam organisasi. Hal ini juga sejalan dengan Robbins dan Judge (2013), bahwa semakin kuat budaya maka semakin mempengaruhi perilaku anggota, tingginya tingkat kesamaan dan intensitas ini dapat membangun kekompakan,

kesetiaan, dan komitmen terhadap organisasi. Hal tersebut sesuai dengan keadaan perusahaan Indyferyto Manajemen Yogyakarta bahwa *organizational culture* perusahaan menuntut karyawan untuk selalu proaktif, memperlihatkan keunggulan dan berusaha bekerja keras, selalu mengutamakan kerjasama tim, menghasilkan inovasi, dan selalu bertanggung jawab serta berkomitmen dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Joushan dkk., (2015) dimana budaya organisasi terhadap *employee engagement* yaitu berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* dengan kontribusi pengaruh 0,823. Karyawan yang diberikan kesempatan untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi cenderung akan memiliki *employee engagement* yang baik ditunjukkan dengan semakin semangat dalam bekerja, serius serta kerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan. Sesuai dengan pendapat beberapa ahli dan penelitian-penelitian terdahulu, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan OCB.

Gustami (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi atau *organizational culture* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan sumbangsih penelitian sebesar 36,2%. Sehingga terlihat kecenderungan dari dampak beradaptasi terhadap perubahan perilaku karyawan. Dimana karyawan akan berusaha meningkatkan produktivitasnya, dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan tanpa harus didorong ataupun diawasi. Karyawan juga akan melakukan pekerjaan yang lebih baik

dan lebih dari yang dituntut dalam *job description* nya. Hal tersebut akan membentuk OCB pada karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oemar (2018) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan sumbangsih penelitian sebesar 62,5%. Pengaruh positif dan signifikan ini memberi arti bahwa apabila budaya organisasi berjalan sangat baik atau meningkat maka OCB karyawan juga mengalami kecenderungan peningkatan.

Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan di perusahaan Indi Feryto Manajemen Yogyakarta semakin positif karyawan dalam menilai budaya organisasi dan semakin terlibat dalam organisasi yang ada di instansinya, maka kecenderungannya melakukan OCB akan meningkat pula. OCB seiring dengan internalisasi budaya organisasi. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai budaya yang ada dalam organisasi akan berpengaruh terhadap perilaku OCBnya. Dimana OCB lebih berkaitan dengan manifestasi seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial. Hal ini ditunjukkan karyawan Perusahaan Indyferyto Manajemen Yogyakarta yang mana perilaku OCB merupakan bentuk kegiatan sukarela anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi.

Hal ini berkaitan dengan salah satu aspek OCB sehingga perilaku karyawan Indyferyto Manajemen Yogyakarta lebih bersifat altruistik (menolong) yang diekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian pada

kesejahteraan orang lain (Muhdar, 2015). *Organizational culture* di Perusahaan Indyferyto Manajemen Yogyakarta menjadi suatu sistem kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, sistem-sistem ini sering dianggap sebagai *organizational culture*.

Robbins dan Timoty (2016) mengatakan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku diluar kewajiban kerja karyawan dan dapat meningkatkan fungsi dalam organisasi secara efektif. Salah satu aspek *Organizational citizenship behavior* termasuk perilaku positif yang dilakukan secara sukarela dan melampaui harapan normal pada umumnya. *Organizational citizenship behavior* juga dapat mempengaruhi keefektifan organisasi yaitu dapat membantu meningkatkan produktivitas, manajerial, dan mengefisienkan pemakaian sumber daya organisasional pada Perusahaan Indyferyto Manajemen Yogyakarta untuk tujuan menghasilkan, menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumber daya organisasional dan tujuan pemeliharaan karyawan Podsakoff et al. (Kusumajati, 2014).

Aspek lain yaitu *sportmanship* (toleransi yang tinggi) menunjukkan kesediaan untuk mentolerir kondisi tidak menguntungkan tanpa mengeluh. Serta *courtesy* (bersikap sopan) perilaku karyawan yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari konflik interpersonal sehingga karyawan saling menghargai dan memperhatikan seksama. Selain itu, aspek *Courtesy* (bersikap sopan) pada karyawan Perusahaan Indyferyto Manajemen berkaitan dengan aspek *organizational culture* panutan atau

keteladanan berupa orang-orang yang menjadi panutan atau teladan karyawan lainnya karena keberhasilannya Deal dan Kennedy (Pabundu, 2010).

Hal ini berkaitan dengan aspek dalam *organizational culture* yaitu *values* yang secara ideal menjadi alasan untuk berperilaku menurut Deal dan Kennedy (Pabundu, 2010) dengan nilai-nilai yang berharga untuk dipahami, dan dikerjakan sebagai landasan komitmen organisasi, dapat berupa filosofi, visi, disiplin kerja, system balas jasa, cara berinteraksi. Seperti halnya perilaku menolong yang dapat menjadi *values* dalam Perusahaan Indyferyto Manajemen. Keberhasilan Perusahaan Indyferyto Manajemen untuk mengimplementasikan nilai-nilai (*values*) *culture* organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan (Hadju & Adam, 2019).

Hasil penelitian di Perusahaan Indyferyto Manajemen telah berkaitan secara efektif antara sikap sopan karyawan dengan *values* dari budaya organisasi yang sudah ada di dalam perusahaan. Hal ini didukung dari hasil penelitian (Apau, 2014) menunjukkan bahwa *culture* yang berorientasi kekuasaan secara dominan. Studi ini menunjukkan hubungan positif signifikan antara budaya organisasi dan perilaku kewargaan organisasi (OCB). Ini berarti bahwa, semakin banyak karyawan Perusahaan Indyferyto Manajemen yang mengikuti norma-norma dan nilai-nilai organisasi, semakin besar kemungkinan mereka untuk terlibat dalam perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan.

Selain itu, aspek *organizational citizenship behavior* yaitu lingkungan di mana Perusahaan Indyferyto Manajemen untuk menentukan apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan tersebut untuk mencapai keberhasilan Deal & Kennedy (Pabundu, 2010). Aspek OCB ini memiliki kaitan dengan aspek *organizational culture* yaitu *conscientiousness* (kesungguhan dalam bekerja). Organ (Titisari, 2014) menjelaskan *conscientiousness* (kesungguhan dalam bekerja) yaitu menunjukkan perilaku dengan kesungguhan karyawan dalam bekerja, dimana karyawan bekerja melebihi deskripsi kerja yang telah ditetapkan dan diharapkan organisasi atau sukarela untuk meningkatkan cara dalam menjalankan pekerjaannya secara kreatif agar kinerja dari Perusahaan Indyferyto Manajemen juga dapat meningkat.

Hal ini disebabkan *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh karyawan Indyferyto Manajemen berkembang seiring dengan proses sosialisasi dan nilai-nilai yang ada pada organisasi, ketika nilai-nilai itu memiliki makna yang kuat maka *organizational citizenship behavior* akan muncul dalam perilaku karyawan, hal ini secara tidak langsung berpengaruh kepada kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan (Hidayah, & Harnoto, 2018). Sehingga karyawan dapat menggunakan waktu luang mereka untuk membantu karyawan lain hal ini dapat menimbulkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* merupakan salah satu bentuk dari adanya pertukaran sosial dimana terdapat rasa saling percaya dan imbal balik di antara kedua belah pihak, yaitu karyawan dan perusahaan (Nugraha & Adnyani, 2017). Hal ini dapat meningkatkan perilaku *Organizational*

Citizenship Behavior di Perusahaan Indyferyto Manajemen sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
PERPUSTAKAAN
YOGYAKARTA