



**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN
PRESTISA (PT KAYA RAYA TURUN TEMURUN)**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND
COMMITMENT TO ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR AT
PRESTISA (PT KAYA RAYA TURUN TEMURUN)**

Joseph Rivian Naiborhu

rivanj3@gmail.com

Nenny Anggraini

nennysus@yahoo.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia

Jakarta ,Indonesia

Abstract

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is prosocial behavior or extra precautions that exceed a specified description of the role within the organization or company. In this study, the issues to be discussed is how is the relationship between organizational culture, organizational commitment, and Organizational Citizenship Behavior. The research was conducted at the PT PRESTISA, Jakarta. The purpose of this study was to determine the relationship of organizational culture and organizational commitment of Organizational Citizenship Behavior (OCB). This research is descriptive-correlational by as many as 30 employees, and data were analyzed using Spearman Rank Correlation and multiple correlation Pearson Product Moment. The result of this study was indicated that 1) there is a positive and significant relationship between Organizational Culture and OCB of employees at PT PRESTISA. It is shown by t (3,348) is greater than t table (2,048), 2) there is a positive and significant relationship between Organizational Commitment and OCB of employees at PT PRESTISA. It is shown by t (2,483) is greater than table (2,048), 3) there is a positive and significant relationship between Organizational Culture, Organizational Commitment, and OCB of employees at PT PRESTISA. It is shown by F (7,958) is greater than F table (3,354). Keyword : organizational culture, organizational commitment, organizational citizenship behavior (OCB)

A. Pendahuluan

1. Latar belakang penelitian

Menurut Organ et al. (2006) *Organization Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku individu yang memiliki kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung atau tidak secara eksplisit dikaitkan dengan sistem *reward*, dan memberi kontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi. OCB juga bisa diartikan sebagai sikap loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Karyawan yang tidak memiliki OCB, tidak akan bekerja secara maksimal dan bahkan mengundurkan diri dalam kurun waktu kerja yang terbilang singkat. Dalam perusahaan yang masih berkembang memanglah sulit untuk membangun OCB pada setiap individu, maka dari itu diperlukan penindakan evaluasi.

Pelatihan merupakan upaya untuk memperbaiki performa karyawan, dalam pekerjaan tertentu yang telah menjadi tanggung jawabnya (Tobing, 2018). Perusahaan yang menginginkan karyawannya bersikap setia dan bahkan mau berkorban untuk perusahaan tersebut, tidak boleh mengesampingkan masalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat membangun rasa loyalitas karyawan, dan memungkinkan bila karyawan tersebut dapat meningkatkan keuntungan perusahaan lebih baik lagi. Di samping itu, budaya yang ada dalam organisasi/perusahaan harus diperhatikan karena merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku individu yang melibatkan diri dalam suatu organisasi.

OCB dari karyawan bisa dilihat bagaimana komitmen karyawan tersebut terhadap perusahaan, bila komitmen yang dibangun oleh karyawan tersebut sangatlah kuat terhadap perusahaan tempat bekerjanya, semakin kuat juga kesetiaannya terhadap pekerjaan dan tempat kerjanya. Mengetahui bila karyawan tersebut memiliki komitmen yang kuat dapat dilihat dari lamanya bekerja dan kesungguhan dalam melakukan pekerjaannya.

Komitmen merupakan kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009).

PT Kaya Raya Turun Temurun (Prestisa.com) merupakan perusahaan pihak ketiga yang bergerak di bidang penjualan papan ucapan, bunga meja, bunga *standing*, parcel buah, *baby hampers*, paket sembako, kue ulang tahun, dan rangkaian bunga lainnya. Prestisa bermula dari bisnis rumahan yang berdiri pada tahun 2012 di sebuah garasi rumah, hingga memiliki kantor pusat di kota Bekasi Barat. Prestisa dalam menjalankan pekerjaannya tidak terlepas dari berbagai masalah. Banyaknya karyawan baru yang tidak bertahan lama, banyak disebabkan karena komitmen terhadap perusahaan yang rendah. Hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan beban kerja, juga dapat menimbulkan penurunan kondisi kesehatan terhadap karyawan lainnya.

Berdasarkan keadaan tersebut dan melihat begitu pentingnya OCB karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komitmen maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Kaya Raya Turun Temurun (Prestisa.com) tentang **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN PT KAYA RAYA TURUN TEMURUN (PRESTISA.COM)”**

2. Rumusan masalah
 - a. Bagaimana hubungan budaya organisasi terhadap OCB karyawan PT Kaya Raya Turun Temurun (prestisa.com)?
 - b. Bagaimana hubungan komitmen terhadap OCB karyawan PT Kaya Raya Turun Temurun (prestisa.com)?
 - c. Bagaimana hubungan budaya organisasi dan komitmen terhadap OCB karyawan PT Kaya Raya Turun Temurun (prestisa.com)?
3. Tujuan penelitian
 - a. Untuk mengetahui bagaimana hubungan budaya organisasi terhadap OCB karyawan PT Kaya Raya Turun Temurun (Prestisa.com).
 - b. Untuk mengetahui bagaimana hubungan komitmen terhadap OCB karyawan PT Kaya Raya Turun Temurun (Prestisa.com).
 - c. Untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dan komitmen terhadap OCB karyawan PT Kaya Raya Turun Temurun (Prestisa.com).

B. Uraian Teoritis

1. Budaya organisasi

Menurut Munandar (2006) budaya organisasi terdiri dari asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam organisasi.

2. Komitmen

Wood (2001) berpendapat komitmen organisasi mengacu pada suatu keadaan dimana seseorang sangat memihak dan merasa menjadi bagian dalam organisasi. Newstrom (2015) mengatakan komitmen organisasi, atau loyalitas karyawan adalah keadaan dimana seorang karyawan memihak sesuatu organisasi dan ingin lanjut berpartisipasi secara aktif di dalamnya.

3. *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

Organization Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku karyawan atau anggota organisasi yang bersikap sukarela diluar job deskripsi dan tidak diatur dalam perusahaan, namun sangat menguntungkan perusahaan karena dapat meningkatkan efektivitas organisasi dan tidak terkait dengan sistem penghargaan formal. Beberapa ahli mengemukakan pendapatnya mengenai arti dari OCB. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi dan baik pula OCB yang dilakukan karyawan

4. Kerangka berpikir

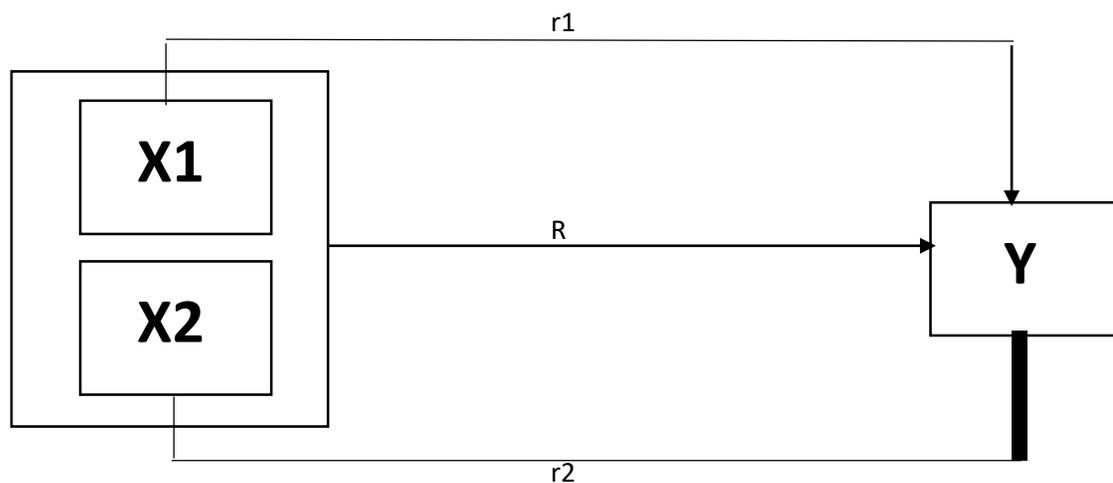
Budaya Organisasi merupakan karakteristik yang ada pada organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lain. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Budaya Organisasi dibagi menjadi dua yaitu yang kuat dan yang lemah, jika budaya organisasi dalam suatu perusahaan itu kuat maka akan menimbulkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan tersebut.

Sikap loyalitas tersebut juga dilihat dari bagaimana komitmen karyawan tersebut terhadap organisasi. Bila tiap individu didalam organisasi memiliki ciri aspek *affective commitment* dan *continuance commitment* (Sweeney & Mcfarlin, 2002), maka individu atau karyawan tersebut sangatlah berkomitmen terhadap organisasi. Komitmen akan mempengaruhi sikap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Sikap OCB karyawan didasari oleh kuat atau

lemahnya budaya organisasi dalam perusahaan tersebut dan komitmen dalam diri terhadap organisasi, sehingga karyawan tersebut akan dengan sukarela menjadi *volunteer* terhadap organisasi tersebut.

Untuk memperjelas kerangka berpikir di atas, maka dapat digambarkan dalam sebuah paradigma penelitian sebagai berikut:

Gambar 1 Paradigma Penelitian



Keterangan:

X1 : Budaya organisasi

X2 : Komitmen

Y : *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

r1 : hubungan budaya organisasi terhadap OCB

r2 : Hubungan komitmen terhadap OCB

R : Hubungan antara budaya organisasi dan komitmen terhadap OCB

C. Metode Penelitian

1. Populasi

Sugiyono (2008) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kaya Raya Turun Temurun (prestisa.com), seluruh populasi diambil sebagai sampel penelitian sebanyak 60 tetapi kuesioner yang kembali hanya sebanyak 30.

2. Lokasi dan waktu penelitian

a. Lokasi penelitian

Penelitian ini mengenai pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap OCB karyawan Prestisa.com yang dilakukan di PT Kaya Raya Turun Temurun yang merupakan toko bunga *online* yang berlokasi di Jl. Boulevard V Ruko Sinpasa Blok B-32, Sumarecon Bekasi.

b. Waktu penelitian

Riset penelitian dilakukan di PT Kaya Raya Turun Temurun (Prestisa.com) terhitung mulai tanggal 10 Maret 2020 sampai dengan tanggal 20 Mei 2020.

3. Definisi operasional variabel

Menurut Sugiyono (2012) “definisi operasional adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan di pelajari sehingga menjadi variabel yang dapat di ukur”. Definisi operasional operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstruk, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik.

a. Budaya organisasi (X_1)

Variabel X_1 pada penelitian ini adalah budaya organisasi. Menurut Sutrisno, H. E. (2019:2) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Indikator budaya organisasi dalam penelitian ini diambil dari budaya perusahaan PT Kaya Raya Turun Temurun (prestisa.com). untuk mengukur kekuatan budaya pada perusahaan ini digunakan teori Santhe dalam Tika (2010), tiga ciri khas budaya kuat:

- (1) Kekokohan nilai-nilai.
- (2) Penyebarluasan nilai-nilai.
- (3) Kejelasan nilai-nilai.

b. Komitmen (X_2)

Menurut Newstrom (2015) komitmen organisasi atau loyalitas karyawan adalah keadaan dimana seorang karyawan memihak suatu organisasi dan ingin lanjut berpartisipasi secara aktif di dalamnya. Bila karyawan memiliki sifat *affective commitment* dan *normative commitment*, maka karyawan tersebut berkomitmen terhadap organisasi, ataupun perusahaan (Sweeney & McFarlin, 2002). Karena sifat *affective* berarti adanya keinginan karyawan untuk terikat terhadap organisasi, sedangkan *normative* berarti adanya rasa tanggung jawab untuk bertahan dan memberikan sikap loyalitasnya. Jika *continuous commitment* melihat untung rugi untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi, karyawan bertahan untuk suatu kebutuhan.

c. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Dalam penelitian ini variabel Y adalah *Organizational Citizenship Behavior*/OCB yaitu tentang sikap loyalitas karyawan kepada organisasi dan pembuktian sikap loyalitasnya terhadap organisasi. Menurut Djanti dalam Titisari (2014) OCB adalah perilaku karyawan baik terhadap rekan kerja ataupun perusahaan, yang mana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan efek positif bagi perusahaan. Ada lima dimensi untuk mengukur kekuatan OCB karyawan menurut (Luthans, 2012), yaitu: *altruism, civic virtue, sportmanship, conscientiousness, courtesy*.

4. Jenis dan sumber data

a. Data primer

Sugiyono (2012) mengatakan sumber primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Peneliti memperoleh data data primer dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan perusahaan yang sudah ditentukan menjadi responden.

b. Data sekunder

Sugiyono (2012) mendefinisikan data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen.

5. Metode pengumpulan data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu:

a. Dokumen

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa dokumen merupakan catatan suatu kejadian yang sudah lalu. Dokumen dapat berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Catatan harian, sejarah kehidupan (*life stories*), biografi, peraturan, dan kebijakan termasuk dalam dokumen yang berbentuk tulisan. Dokumen diperlukan untuk mendukung kelengkapan data lainnya.

b. Wawancara

Moleong (2017) mengatakan wawancara adalah perihal bercakap-cakap dengan maksud tertentu dengan adanya hal yang ditulis. Percakapan harus dilakukan oleh dua pihak, pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Wawancara dilakukan apabila peneliti mau mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

c. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2011) angket atau kuisisioner teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawabnya. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala likert pada interval 1-5, dengan kriteria sebagai berikut: 1 = Sangat Tidak Setuju ; 2 = Tidak Setuju ; 3 = Abstain ; 4 = Setuju ; 5 = Sangat Setuju.

6. Uji coba instrumen

a. Uji validitas

Uji validitas hasil jawaban responden terhadap kuisisioner uji coba dilakukan dengan menganalisis hubungan antara skor butir dan skor total menggunakan rumus korelasi *peaeson's moment* 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} : Koefien korelasi Product Moment

$\sum X$: jumlah harga dari skor butir

$\sum Y$: jumlah harga dari skor total

$\sum XY$: jumlah perkalian antara skor butir

$\sum X^2$: jumlah kuadrat dari skor butir

$\sum Y^2$: jumlah kuadrat dari skor total

N : jumlah kasus

Harga r -hitung kemudian akan di kondultasikan dengan r -tabel pada taraf signifikasi 5%. Apabila nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan sig. 2-tailed $< 0,05$ maka butir instrument yang dimaksud valid. Namun, bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dan sig. 2-tailed $> 0,05$ maka instrument yang dimaksud tidak valid.

b. Uji reliabilitas

Jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan/pernyataan selalu konsisten dari waktu ke waktu, maka kuisioner dikatakan realibel (andal). Perhitungan relibilitas instrumen menggunakan rumus *alpha cronbach* Sugiyono (2010) sebagai berikut:

$$r_{it} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Keterangan:

r_{it} : Koefisien reliabilitas

K : Banyaknya butir yang valid

$\sum Si^2$: Jumlah varians butir

$\sum Si$: Varians total

Pengujian relibilitas menggunakan rumus *cronbach's alpha*, dimana koefisien *cronbach's alpha* dapat diartikan sebagai hubungan positif antara butir atau pertanyaan satu dengan yang lainnya. Menurut Sugiyono (2008) dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas sebagai berikut:

- (1) Jika α positif dan α lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen realibel.
- (2) Jika α positif dan α lebih kecil dari r_{tabel} maka instrumen tidak realibel.
- (3) Jika α negatif dan α lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen tidak reliabel.

(4) Jika α negatif dan α lebih kecil dari r_{tabel} maka instrumen tidak reliabel.

c. Asumsi klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linear berganda yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Diperlukan 3 (tiga) persyaratan uji analisis dari hasil hipotesis regresi linear berganda, yaitu:

(1) Uji normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar. Uji statistik normalitas yang dapat digunakan diantaranya chi-square, kolmogorov smirnov, lilliefors, shapiro wilk, jargue bera.

Data yang berdistribusi normal dalam suatu regresi dapat dilihat pada grafik normal P-P plot, dimana bila titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

(2) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear.

(3) Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Dimana pengujian autokorelasi dapat dideteksi dari besarnya nilai *durbin watson*.

7. Metode analisis data

Pengujian hipotesis menggunakan teknik statistik analisis korelasi rank sperman dan analisis korelasi berganda sebagai berikut:

a. Analisis korelasi rank sperman dan uji signifikansinya

Korelasi rank sperman digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2 adapun rumus korelasi rank sperman sebagai berikut(Sugiyono, 2010):

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

r_s : koefisien korelasi rank spearman

b_i : selisih ranking X_i dengan Y dimana $i = 1$ dan 2

Nilai koefisien rank adalah antara -1 dan +1 ($-1 < r_s < +1$)

- (1) Jika r_s positif, budaya organisasi dan komitmen berkorelasi positif dengan OCB, semakin dekat r_s +1 maka semakin kuat korelasinya semakin kuat.
- (2) Jika r_s negatif, maka budaya organisasi dan komitmen dengan OCB, semakin dekat r_s dengan -1 maka korelasinya semakin kuat.
- (3) Apabila r_s bernilai nol, maka budaya organisasi dan komitmen tidak menunjukkan korelasi terhadap OCB.
- (4) Jika r_s +1 atau -1, budaya organisasi dan komitmen menunjukkan korelasi positif dan negatif sempurna terhadap OCB.

Pengambilan keputusan :

- (1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai signifikansi (*Sig. (2-tailed)*) \geq taraf signifikan 0,05, maka H_0 diterima, artinya hubungan tidak signifikan
- (1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi (*Sig. (2-tailed)*) $<$ taraf signifikan 0.05, maka H_0 ditolak, artinya hubungan signifikan. Diketahui t_{table} pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampel (n) 30, dan derajat bebas (db) = $n-2 = 28$ untuk pengujian dua arah adalah 2,048

b. Analisis korelasi berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga, yaitu mengetahui apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dan komitmen secara bersama-sama (simultan) dengan kinerja karyawan PT Kaya Raya Turun Temurun (prestisa.com).

Langkah-langkah yang di tempuh dalam korelasi berganda adalah:

- (1) Mencari koefisien korelasi berganda dengan rumus koefisien korelasi *pearson product moment* menurut Sugiyono (2009:266) yang digunakan yaitu:

$$R_{y_1y_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

dengan

$$r_{xy} = \frac{n(\sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y))}{\sqrt{(n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{X_1 X_2}$: korelasi antara variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

$r_{Y X_1}$: korelasi PPM antara X_1 dan Y

$r_{Y X_2}$: korelasi PPM antara X_2 dan Y

$r_{X_1 X_2}$: korelasi PPM antara X_1 dan X_2

Menurut Sugiyono (2010:267) untuk menguji keberartian koefisien korelasi berganda dengan F , rumus:

$$F = \frac{r^2/k}{1 - r^2 / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

F : Statistik F

r : koefisien korelasi ganda

k : jumlah variabel independen

n : jumlah anggota sampel

Pengambilan keputusan:

- (1) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya hubungan tidak signifikan
- (2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hubungan signifikan.

Rumus mencari F_{tabel} : $df_1 = k-1$ $df_2 = n-k$

Diketahui F_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 dengan jumlah sampel (n) 46, derajat bebas/degree of freedom (df) untuk pembilang atau $df_1 = k - 1$, derajat bebas/ degree of freedom (df) penyebut (df_2) = $n - k$

$- 1 = 30 - 2 - 1 = 27$ adalah 3,354 (lampiran X)

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan yaitu statistika nonparametric dengan menggunakan software SPSS 22 yang bisa digunakan dalam penelitian social.

8. Transformasi data

Sebelum data dihitung menggunakan SPSS, data yang tadinya ordinal harus ditransformasikan menjadi data interval, dengan menggunakan MSI dengan langkah-langkah berikut:

- a. Menghitung jumlah (frekuensi) responden yang memberikan pilihan jawaban yang sama untuk setiap skor dari setiap item pertanyaan.
- b. Kemudian dihitung (frekuensi) relatif/proporsi (Pi) seluruh kategori mulai dari kategori 1.
- c. Menghitung (frekuensi) kumulatif (Fki) dari hasil perhitungan no. 2 di atas untuk setiap skor.
- d. Sebaran (frekuensi) kumulatif (Fki) dari perhitungan nomor 3 di atas untuk seluruh skor diasumsikan mengikuti sebaran normal.
- e. Sebaran (frekuensi) kumulatif dari perhitungan no 4 di atas dijadikan sebaran normal baku (sebaran nilai Z). Dimana Fki = area pada table Z
- f. Mencari nilai densitas (ordinat pada table Z) dari masing-masing skor berdasarkan nilai frekuensi kumulatif (area pada table Z).
- g. Setelah seluruh nilai diperoleh untuk setiap kategori, maka selanjutnya menghitung SV_i (*scala value* / nilai skala) untuk setiap skor dengan rumus:

$$NS = \frac{(\text{densitas pada batas bawah}) - (\text{densitas pada batas atas})}{(\text{area dibawah batas atas}) - (\text{area dibawah batas bawah})}$$

- h. Transformasi data skala (SV) yang terkecil diubah sama dengan satu, dengan rumus:

$$V_i = S_{vi} + |SV_{\text{terkecil}}| + 1$$

- i. Nilai-nilai Y_i yang terbentuk berdasarkan transformasi di atas pada setiap skor atau pilihan jawaban adalah merupakan nilai interval pada setiap skor semula.

D. Analisis dan Pembahasan

1. Gambaran umum perusahaan

Prestisa merupakan toko bunga *online* yang menjual bunga potong dalam bentuk hand bouqet, bunga meja, *standing* flower dan bunga papan. Bermula dari sebuah bisnis rumahan yang berdiri pada tahun 2012 di sebuah garasi rumah, kini Prestisa memiliki kantor utama di kota Bekasi Barat. Dalam distribudinya, Prestisa bekerja sama dengan toko bunga lokal di setiap daerah seluruh indonesia demi memberikan pelayanan yang cepat dan menjaga kualitas bunga agar tetap segar.

Prestisa memiliki budaya organisasi (*Core Value*):

a. *Respect*:

- (1) *Aware and understand customer's need*
- (2) *Peer to peer appreciation*
- (3) *Considerate towards stakeholders*

b. *Learning* :

- (1) *Kaizen (continuos improvement)*
- (2) *Data-driven analysis and problem solving*
- (3) *Open-minded*

c. *Simple* :

- (1) *Digital mindset/automation*
- (2) *Prioritize needs over desires*

d. *Strong* :

- (1) *Ready to face challenges*
- (2) *Never give up mentality*
- (3) *Problem-Solving focused*

Visi : "TUMBUH BERSAMA"

Misi :

- a. *Making social impact by digitalizing supply and demand process florist industry* (Membuat dampak sosial dengan mendigitalkan proses penawaran dan permintaan industri *florist*).
- b. *Boosting innovation* (meningkatkan inovasi)
- c. *Nurturing extraordinary talents* (memelihara bakat luar biasa)

2. Karakteristik responden

Dalam penelitian ini akan dijelaskan karakteristik responden melalui jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan.

a. Jenis kelamin

Tabel di bawah ini akan menunjukkan distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	RESPONDEN	
	JUMLAH	PRESENTASE
Pria	12	40%
Wanita	18	60%
Jumlah	30	100

Sumber : Prestisa.com, data diolah

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 30 responden, yang lebih mendominasi berjenis kelamin wanita sebanyak 18 orang (60%) sedangkan sisanya berjenis kelamin pria sebanyak 12 orang (30%).

b. Usia

Pada tabel di bawah ini akan menunjukkan distribusi frekuensi responden berdasarkan usia.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

USIA	RESPONDEN	
	JUMLAH	PRESENTASE
19-28	29	96,7%
29-38	1	3,3%
>40	0	0
JUMLAH	30	100

Sumber: Prestisa.com, data diolah

Tabel 2 menunjukkan dari 30 responden, didominasi oleh usia 19-28 tahun sebanyak 29 orang (96,7%), lalu diikuti umur 29-38 tahun sebanyak 1 orang (3,3%), dan responden dengan umur >40 tahun tidak ada. Bisa dikatakan bahwa responden merupakan kaum milenial.

c. Lama bekerja

Tabel di bawah ini akan menunjukkan distribusi frekuensi responden berdasarkan lama bekerja.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

LAMA BEKERJA	RESPONDEN	
	JUMLAH	PRESENTASE
<1 th	15	50%
1-5 th	15	50%
6-10 th	0	0
JUMLAH	30	100

Sumber: Prestisa.com, data diolah

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 30 responden berdasarkan lama bekerja, kurang dari 1 tahun sebanyak 15 orang (50%), lalu 1-5 tahun sebanyak 15 orang (50%).

d. Pendidikan

Tabel di bawah ini akan menunjukkan distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan.

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN	RESPONDEN	
	JUMLAH	PRESENTASE
SMA/ Sederajat	15	50%

AKADEMIK	2	6,7%
Perguruan Tinggi	13	43,3%
JUMLAH	30	100

Sumber: Prestisa.com, data diolah

Tabel 4 menunjukkan bahwa 30 responden didominasi oleh responden yang berpendidikan SMA/ Sederajat yaitu sebanyak 15 orang (50%), lalu berpendidikan Perguruan Tinggi 13 orang (43,3%), kemudian akademik 2 orang (3,7%).

3. Pengujian instrumen

Kuesioner harus memenuhi persyaratan keabsahan (*validity*) dan keterandalan (*reliability*) maka kuesioner terlebih dulu diujicobakan, dan hasil jawaban responden dianalisis dengan uji validitas dan reliabilitas, yang hasilnya dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Jadi pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrument dalam menjalankan fungsi. Untuk mengukur validitas digunakan korelasi *product moment pearson*. Jika r yang dihasilkan tiap butir pertanyaan dengan skor total $> r$ tabel (5%) dan *sig. 2-tailed* $< 0,05$ maka butir pertanyaan dikatakan valid. Sebaliknya bila r yang dihasilkan $< r$ tabel (5%) dan *sig. 2-tailed* $> 0,05$ maka butir pertanyaan di katakana tidak valid. Pengujian ini menggunakan program SPSS 22.0. Berikut adalah hasil pengujian validitas untuk masing-masing butir pertanyaan pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian:

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kriteria	Keterangan
1	0,568	0,361	Rhitung > Rtabel	Valid
2	0,588	0,361	Rhitung > Rtabel	Valid

3	0,798	0,361	Rhitung > Rtabel	Valid
4	0,598	0,361	Rhitung > Rtabel	Valid
5	0,775	0,361	Rhitung > Rtabel	Valid
6	0,782	0,361	Rhitung > Rtabel	Valid
7	0,832	0,361	Rhitung > Rtabel	Valid
8	0,764	0,361	Rhitung > Rtabel	Valid
9	0,885	0,361	Rhitung > Rtabel	Valid
10	0,798	0,361	Rhitung > Rtabel	Valid

Sumber: PRESTISA.com, data diolah

Tabel 9 menunjukkan bahwa dari 10 butir pertanyaan kuesioner budaya organisasi diperoleh hasil Valid untuk seluruh pertanyaan karena memiliki $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,361). Hal ini berarti seluruh pertanyaan memenuhi syarat valid dan dapat di gunakan untuk penelitian variabel budaya organisasi.

Tabel 10 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen

Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kriteria	Keterangan
1	0,572	0,361	Rhitung > Rtabel	Valid
2	0,431	0,361	Rhitung > Rtabel	Valid
3	0,788	0,361	Rhitung > Rtabel	Valid
4	0,760	0,361	Rhitung > Rtabel	Valid
5	0,722	0,361	Rhitung > Rtabel	Valid

6	0,698	0,361	Rhitung > Rtabel	Valid
7	0,501	0,361	Rhitung > Rtabel	Valid
8	0,371	0,361	Rhitung > Rtabel	Valid
9	0,696	0,361	Rhitung > Rtabel	Valid
10	0,569	0,361	Rhitung > Rtabel	Valid

Sumber: PRESTISA.com, data diolah

Tabel 10 menunjukkan bahwa dari 10 butir pertanyaan kuesioner komitmen seluruhnya dinyatakan Valid karena memiliki $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,361). Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan memenuhi syarat valid sehingga data dapat di gunakan untuk variabel komitmen.

Tabel 11 Hasil Uji Validitas Variabel Organization Citizenship Behavior (OCB)

Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kriteria	Keterangan
1	0,572	0,361	Rhitung > Rtabel	Valid
2	0,809	0,361	Rhitung > Rtabel	Valid
3	0,699	0,361	Rhitung > Rtabel	Valid
4	0,363	0,361	Rhitung > Rtabel	Valid
5	0,487	0,361	Rhitung > Rtabel	Valid
6	0,651	0,361	Rhitung > Rtabel	Valid
7	0,671	0,361	Rhitung > Rtabel	Valid
8	0,544	0,361	Rhitung > Rtabel	Valid
9	0,710	0,361	Rhitung > Rtabel	Valid
10	0,637	0,361	Rhitung > Rtabel	Valid

Sumber: PRESTISA.com, data diolah

Tabel 11 menunjukkan bahwa dari 10 butir pertanyaan kuesioner variabel OCB diperoleh hasil Valid untuk seluruh butir pertanyaan karena memiliki $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,361). Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan memenuhi syarat valid sehingga dapat digunakan untuk data penelitian variabel *organization citizenship behavior*.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Untuk mengukur reliabilitas digunakan nilai *cronbach alpha*. Jika koefisien *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6, maka dinyatakan reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas pada masing-masing variabel:

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Masing-Masing Variabel

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	r-tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,906	0,361	Reliabel
Komitmen (X2)	0.812	0,361	Reliabel
OCB (Y)	0,806	0,361	Reliabel

Sumber: PRESTISA.com, data diolah.

Tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya *cronbach alpha* pada variabel budaya organisasi, komitmen dan *organization citizenship behavior* sudah lebih besar dari nilai kritis 0,6, maka demikian item-item pertanyaan dalam tiga variabel telah *reliable*.

4. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman* untuk mengetahui hubungan antara variabel budaya organisasi (X_1) dan komitmen (X_2) secara masing-masing dengan *organization citizenship behavior* (Y). Lalu menggunakan korelasi ganda *Pearson Product Moment* (PPM) untuk mengetahui hubungan antara variabel budaya organisasi (X_1) dan komitmen (X_2) secara bersama-sama dengan *organization citizenship behavior* (Y). Hasil korelasi rank spearman ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.13 Uji Korelasi Rank Spearman

		Budaya Organisasi	Komitmen	OCB
Spearman's rho Budaya Organisasi	Correlation	1,000	,438 *	
	Coefficient	.	,015	,492 **
	Sig. (2-tailed)	30	30	,006
	N			30
Komitmen	Correlation	,438 *	1,000	,425*
	Coefficient		.	,019
	Sig. (2-tailed)	,015		
	N	30	30	30
OCB	Correlation	,492 **	,425*	1,000
	Coefficient	,006	,019	
	Sig. (2-tailed)			.
	N	30	30	30

Correlations

Sumber: PRESTISA.com, data diolah

Dan hasil uji korelasi ganda *Pearson Product Moment* (PPM) ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 14 Uji Korelasi Ganda Pearson Product Moment

		Budaya Organisasi	Komitmen	Organization Citizenship Behavior
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,505 **	,582 **
	Sig. (2-tailed)		,004	,001
	N	30	30	30
Komitmen	Pearson Correlation	,505 **	1	,450 *
	Sig. (2-tailed)	,004		,013
	N	30	30	30
Organization Citizenship Behavior	Pearson Correlation	,582 **	,450 *	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,013	
	N	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). Sumber: Prestisa, data diolah

Berdasarkan tabel diperoleh koefisien korelasi *rank spearman* variabel budaya organisasi dengan OCB karyawan sebesar 0,492, berarti korelasi hubungan kedua variabel bersifat “CUKUP KUAT” karena berada pada korelasi 0,40-0,599 dan bernilai positif. Sedangkan koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel budaya organisasi terhadap OCB karyawan yaitu sebesar $r^2 \times 100\%$ atau $0,492^2 \times 100\% = 24,21\%$. Hal ini berarti kontribusi budaya organisasi terhadap OCB karyawan sebesar 24,21% , dan sisanya sebesar 75,79% faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Selanjutnya untuk mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak menggunakan rumus uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}} = \frac{0,492\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0,492^2}} = \frac{2,603}{0,757} = 3,438$$

Diketahui t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 jumlah sampel (n) = 30, dan derajat bebas (db) = $n-2$ = 28 untuk pengujian dua arah adalah 2,048. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh t_{hitung} (3,438), lebih besar dari t_{tabel} (2,048). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan OCB karyawan di PRESTISA.com.

Berdasarkan tabel diperoleh koefisien korelasi rank spearman variabel komitmen dengan OCB karyawan sebesar 0,425, berarti korelasi kedua variabel tersebut bersifat “CUKUP KUAT” karena berada pada interval 0,40-0,599 dan bernilai positif. Sedangkan koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel komitmen terhadap OCB karyawan yaitu sebesar $r^2 \times 100\%$ atau $0,425^2 \times 100\% = 18,06\%$. Hal ini berarti kontribusi komitmen terhadap OCB karyawan sebesar 18,06% , dan sisanya sebesar 81,94% faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Selanjutnya untuk mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak menggunakan rumus uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Hasil diperoleh sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}} = \frac{0,425\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0,425^2}} = \frac{2,248}{0,905} = 2,483$$

Diketahui t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 jumlah sampel (n) = 30, dan derajat bebas (db) = $n-2$ = 28 untuk pengujian dua arah adalah 2,048. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh t_{hitung} (2,483), lebih besar dari t_{tabel} (2,048). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat

hubungan yang signifikan antara komitmen dengan OCB karyawan di PRESTISA.com.

Kriteria pengujian hipotesis dengan rumus uji F yaitu, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya pengaruh ketiga variabel tidak memiliki hubungan yang signifikan. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, yang artinya pengaruh ketiga variabel memiliki hubungan yang signifikan. Untuk mencari hubungan dua variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y) di gunakan rumus korelasi ganda Pearson Product Moment (PPM), sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2yx_1 + r^2yx_2 - 2ryx_1ryx_2rx_1x_2}{1 - r^2x_1x_2}}$$

Diketahui:

- Koefisien korelasi PPM X_1 dengan Y sebesar 0,582
- Koefisien korelasi PPM X_2 dengan Y sebesar 0,450
- Koefisien korelasi PPM X_1 dengan X_2 sebesar 0,505 sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2yx_1 + r^2yx_2 - 2ryx_1ryx_2rx_1x_2}{1 - r^2x_1x_2}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{(0,582)^2 + (0,450)^2 - 2(0,582)(0,450)(0,505)}{1 - (0,505)^2}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{0,3387 + 0,2025 - 0,2645}{0,7449}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{0,2767}{0,7449}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{0,3714}$$

$$R_{yx_1x_2} = 0,609$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh koefisien korelasi ganda sebesar 0,609 berarti korelasi ketiga variabel bersifat “KUAT” karena berada pada interval 0,60-0,799 dan bernilai positif. Sedangkan koefisien determasi yang menunjukkan kontribusi variabel budaya organisasi dan komitmen secara simultan terhadap OCB karyawan yaitu sebesar $R^2 \times 100\%$ atau $0,609^2 \times 100\% = 37,08\%$. Hal ini kontribusi budaya organisasi dan komitmen secara simultan terhadap OCB karyawan sebesar 37,08% dan sisa sebesar 62,92% dipengaruhi factor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui signifikan tidaknya korelasi ganda tersebut dengan menggunakan uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{r^2/k}{1 - r^2 / (n - k - 1)}$$

Berdasarkan rumus di atas diperoleh hasil:

$$F = \frac{r^2/k}{1 - r^2 / (n - k - 1)}$$

$$F = \frac{0,609^2/2}{(1 - 0,609^2) / (30 - 2 - 1)}$$

$$F = \frac{0,185440}{0,023300}$$

$$F = 7,958$$

Diketahui F_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 , jumlah sampel (n) = 30, jumlah variabel independen (k) = 2, derajat bebas pembilang (df1) = k = 2,

derajat bebas penyebut (df_2) = $n-k-1 = 27$ adalah sebesar 3,354 . Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh F_{hitung} (7,958) lebih besar dari F_{tabel} (3,354), maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen secara simultan terhadap *organization citizenship behavior* karyawan PRESTISA.com.

5. Uji asumsi klasik

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti menambahkan pengujian asumsi klasik. Pengujian ini diperlukan karena peneliti menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis ketiga. Uji asumsi klasik yang dilakukan yaitu:

a. Uji normalitas

Berikut adalah hasil pengujian normalitas. Pengujian menggunakan Shapiro wilk, karena sample kurang dari 50 responden.

Tabel 15 Hasil Uji Normalitas Shapiro Wilk

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Budaya Organisasi	,128	30	,200*	,975	30	,684
Komitmen	,121	30	,200*	,953	30	,204
Organization Citizenship Behavior	,126	30	,200*	,958	30	,278

*. This is a lower bound of the true significance. a. Lilliefors Significance Correction

Diketahui bila variabel dikatakan berdistribusi normal nilai signifikan harus lebih besar dari 0,05 (nilai sig. > 0.05), dari tabel di atas didapat hasil nilai signifikan ketiga variabel dimana nilai signifikan budaya organisasi bernilai 0,684 yang berarti lebih besar dari 0,05. Nilai signifikan variabel komitmen bernilai 0,204 yang berarti lebih besar dari 0,05. Nilai signifikan variabel OCB bernilai 0,278 yang berarti lebih besar dari 0,05. Dapat di katakan ketiga variabel “Berdistribusi Normal” karena nilai signifikannya lebih besar dari 0,05.

b. Uji heteroskedastisitas

Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas

Tabel 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,618	2,824		-1,990	,057
	Budaya					
	Organisasi	,114	,071	,308	1,609	,119
	Komitmen	,105	,079	,253	1,320	,198

a. Dependent variabel: RES2

Berdasarkan hasil dari tabel di atas didapat hasil sig. budaya organisasi sebesar $0,119 > 0,05$ dan sig. komitmen sebesar $0,198 > 0,05$. Dapat diartikan bahwa hasil signifikansi kedua variabel lebih besar dari $0,05$ yang berarti "TIDAK TERJADI HETEROSKEDASTISITAS".

c. Uji autokorelasi

Berikut adalah tabel uji autokorelasi durbin Watson:

Tabel 17 Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,599 ^a	,359	,311	3,34372	2,132

Sumber: Prestisa.com data diolah 2020

Diketahui bila tidak terdapat autokorelasi $du < d < 4-du$ (d lebih besar dari du dan lebih kecil dari $4-du$). Tabel durbin watson terlampir.

Hasil uji autokorelasi pada tabel 6.5 Durbin Watson sebesar 2,132, $d_u = 1,567$, $d_l = 1,284$, $4-d_u = 2,433$. Dapat diartikan bahwa hasil tabel di atas tidak terdapat autokorelasi, $d_u < d < 4-d_u$ ($1,567 < 2,132 < 2,433$).

E. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

- a. Terdapat hubungan yang signifikan yang CUKUP KUAT dan bersifat positif antara Budaya Organisasi dengan OCB karyawan PRESTISA, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (3,348) > t_{tabel} (2,048)$. Dengan nilai korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,492.
- b. Terdapat hubungan yang signifikan yang CUKUP KUAT dan bersifat positif antara Komitmen dan OCB karyawan PRESTISA, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (2,483) > t_{tabel} (2,048)$. Dengan nilai korelasi *Rank Spearman* 0,425.
- c. Terdapat hubungan yang signifikan yang KUAT dan bersifat positif antara budaya organisasi dan komitmen terhadap OCB karyawan PRESTISA yang ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} (7,958) > F_{tabel} (3,354)$. Dengan nilai korelasi ganda *Pearson Product Moment* sebesar 0,609.
- d. Dilihat dari tipenya, prestisa berada dalam tipe macho. Karena berada pada kondisi yang kritis dan umpan balik yang sangat cepat. Artinya setiap tindakan yang dilakukan selalu mendapatkan *feedback* yang cepat pula. Contoh: dalam hal memproses pesanan *customer*, kita harus cepat dan berhati-hati agar pesanan itu tidak salah dan sampai lokasi tepat waktu. Sehingga *feed back* yang langsung diterima adalah *review* dari konsumen tersebut.
- e. Setiap karyawan juga memiliki peran penting di dalam perusahaan tidak ada yang lebih penting maupun tidak penting. Karena perusahaan prestisa, saling berhubungan antara divisi yang satu dengan yang lain.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti membuat beberapa saran yang dapat dipergunakan oleh perusahaan. Berikut beberapa saran yang dikemukakan peneliti:

- a. Budaya organisasi yang dimiliki perusahaan sudah kuat. Tetapi ada baiknya bila lebih ditingkatkan lagi dengan melakukan evaluasi. Budaya organisasi juga harus disosialisasikan dengan sangat baik agar seluruh karyawan mengetahui dan selalu mengingat budaya yang dimiliki perusahaan, melakukan *gathering* atau seminar kecil untuk

menambah pengetahuan karyawan dalam bekerja. Sehingga kualitas karyawan menjadi lebih semakin baik, dan budaya organisasi dalam perusahaan menjadi semakin kuat.

- b. Komitmen karyawan sudah cukup kuat, perusahaan bisa meningkatkan komitmen karyawan tersebut agar menjadi sangat kuat dengan menawarkan sesuatu yang menarik dan juga bermanfaat bagi karyawan dalam jangka waktu yang lama. Perusahaan juga harus selalu melibatkan setiap karyawan agar tidak ada yang merasa di asingkan atau merasa tidak di butuhkan. Karna semua karnyawan sangat berharga dan keluarga dalam perusahaan tersebut, dan karyawan juga menjadi merasa sangat dibutuhkan dalam perusahaan atau dianggap dalam perusahaan. Perusahaan juga lebih baik mengadakan seminar kecil tentang *core value* agar para karyawan dapat terus mengingat dan mempraktekkan *core value* dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Luthans, F. (2012). *Organizational behavior an evidence-based approach 12th edition*. In *Organizational behavior: an edivence-based approach*.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. In *PT. Remaja Rosda Karya*.
- Munandar. (2006). *Pokok-Pokok Intermediate Accounting Edisi Ke-6*. Gadjah Mada University Press.
- Newstrom, J. (2015). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work - John Newstrom - Google Books*. In *14e*.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. In *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. <https://doi.org/10.4135/9781452231082>
- Soekidjan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D 2008*. In *Alfabeta*.
- Sugiyono. (2010). *Metodologi Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. *Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian, Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet. In *Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sweeney, P. ., & Mcfarlin, D. (2002). *Organizational Behavior Solution For Management*. McGraw-Hill.
- Tika, P. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan Cetakan Ketiga*. PT Bumi Aksara.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Mitra Wacana Media.
- Tobing, S. J. (2018). No Title. *Management Journal*.
- Wood, J. (2001). *Organizational Behavior: A Global Perspective 2nd Edition*. John Wiley and Sons Australia.