

Analisis Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Fattah Ario Wibowo
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa/ Yogyakarta/Indonesia
Fario658@gmail.com

Analisis Budaya
Organisasi dan
Lingkungan
Kerja Terhadap
Organizational
Citizenship
Behavior
(OCB)

Received July
Revised August
Accepted August
12/08/2022

ABSTRACT

Purpose of this article: This study aims to test the effect of organizational culture to OCB and work environment to OCB.

Methodology: Research methodology is quantitative methodology and analyzed by descriptive and regression analysis to test the relation between variables.

Results: Organizational culture and work environment has a significant effect to OCB, so it is more profitable for the company.

Keywords: OCB, Organizational Culture, Work Environment

ABSTRAK

Tujuan artikel: Penelitian ini bertujuan menguji hubungan antara budaya organisasi terhadap OCB dan Lingkungan kerja terhadap OCB.

Metodologi: Metode penelitian yaitu metode kuantitatif dan dianalisis secara deskriptif serta analisis regresi untuk menguji hubungan antar variabel

Hasil: Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap OCB. Perusahaan yang berkembang tentu sangat membutuhkan karyawan dengan perilaku OCB, sehingga akan lebih menguntungkan perusahaan

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, OCB.

1. Latar belakang

OCB (Organizational Citizenship Behaviour) yaitu perilaku individu atau karyawan yang secara sukarela melakukan pekerjaan lebih tanpa meminta imbalan dari perusahaan. Salah satu interpretasi peneliti mengenai OCB ada di CV. Summa Pratama. CV. Summa Pratama merupakan usaha yang bergerak di bidang konveksi sarung tangan golf dan telah beroperasi selama delapan belas tahun. Pengembangan yang telah dilakukan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan membuka cabang produksi di beberapa tempat. Berbeda dengan tempat produksi utama, cabang produksi yang lain mengalami penutupan. Hal ini dimungkinkan terkait dengan perilaku karyawan yang kurang positif di dalam pekerjaan. Menghadapi permasalahan tersebut CV. Summa Pratama mengevaluasi permasalahan yang terjadi dan bertahan dengan satu tempat produksi saja. Budaya organisasi perusahaan dan lingkungan kerja dimungkinkan menjadi hal yang berkaitan dengan OCB untuk mencapai perkembangan perusahaan ini.

Menurut penelitian yang dilakukan Jabeen et al (2021) Tiga sektor jasa yang berbeda perbankan, telekomunikasi, dan farmasi di Pakistan menunjukkan hasil bahwa keadilan penilaian kinerja lebih cenderung menunjukkan OCB dan kinerja tinggi di tempat kerja. Menurut Mattalatta (2019) dalam studinya di PT. Putra Karella Group menunjukkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan diperoleh temuan secara empirik bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Berdasarkan penelitian tersebut maka perlu dilakukan penelitian terhadap variabel lain seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap OCB.

Journal of Business and
Digital Economic
Publishing August 2022

Tinjauan Pustaka

Tipe Kepemimpinan Menurut Robbins & Judge (2013) Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Ada 7 karakteristik utama di dalam menggambarkan budaya organisasi yaitu : Inovasi dan pengambilan risiko, Perhatian terhadap detail, Orientasi hasil, Orientasi orang, Orientasi tim, Agresivitas, dan Stabilitas.

Farida & Hartono (2016) mengatakan bahwa Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Indikatornya meliputi pewarnaan, kebersihan, udara, penerangan, musik, keamanan, kebisingan, keramahan dan saling menghargai.

Menurut definisi di dalam buku Organizational Behavior dari Robbins & Judge (2013) OCB (Organizational Citizenship Behavior) merupakan perilaku membantu orang lain, dan melampaui harapan normal dalam pekerjaan mereka, mungkin karena ingin membalas pengalaman kerja mereka yang positif.

Penelitian terhadap karyawan di kantor pusat AJB Bumiputera 1912 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional (OCB) (Arviah & Johanes Lo, 2020). Sedangkan, Penelitian di PT. Nur Semesta Indah menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah, Kabupaten Jember. Hal ini ditunjukkan dengan rasa hormat dan sopan santun karyawan dalam bekerja satu sama lain, dan menyelesaikan tugas secara baik. Jika hubungan antar karyawan di tempat kerja semakin baik, maka OCB akan meningkat (Hapsari, 2021).

2. Metode

Menurut Arviah & Johanes Lo (2020) dalam penelitiannya menggunakan metode deskriptif dengan metode penelitian kuantitatif dan kausal. Objek penelitian adalah seluruh pegawai kantor pusat AJB Bumiputera 1912 sebanyak 177 responden yang mengisi kuesioner ini, sampel penelitian diambil dengan rumus Slovin dari total populasi 317 pegawai menjadi 177 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan quota sampling dan data dianalisis dengan aplikasi analisis jalur SmartPLS (Partial Least Square).

Menurut penelitian Hapsari (2021) Metodologi penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan asosiatif yang bersifat kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah 84 karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah, Kabupaten Jember. Teknik pengambilan sampel dengan simple random sampling dimana prinsip pemilihan sampel dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih. Analisis statistik deskriptif, juga dilakukan analisis korelasi kekuatan hubungan antar variabel, membuat prediksi dengan analisis regresi dan membuat perbandingan rata-rata sampel atau data populasi, sehingga teknik analisis data yang digunakan adalah statistik inferensial.

3. Hasil Penelitian/ Pembahasan

Analisis data diambil dari beberapa jurnal yang digunakan. Arviah & Johan Lo (2020) dalam penelitiannya ada beberapa indikator yang tidak valid yang dikeluarkan dari model, lalu dilakukan penghitungan ulang untuk kedua kalinya. Kemudian dilakukan uji kedua validitas konvergen sesuai dengan hasil outer loading dinyatakan valid. Data dinyatakan valid dan reliabel. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yang terjadi dari lingkungan kerja terhadap OCB.

Penelitian yang dilakukan oleh Hapsari (2021) Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan hasil valid dan reliabel. Uji Normalitas menunjukkan data normal, Uji Multikolineritas menunjukkan bebas dari multikolineritas, Uji heteroscedasitas menunjukkan hasil yang bebas dari heteroscedasitas. Uji statistik hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap OCB.

Menurut penelitian oleh Algadri et al (2020) Tidak Terdapat Pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel Budaya Organisasi terhadap Organisational Citizenship Behavior. Nilai signifikansi dari Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,364 sehingga nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga Tidak Terdapat Pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel Budaya Organisasi terhadap Organisational Citizenship Behavior.

Marcos et al (2020) menunjukkan dalam penelitiannya bahwa hipotesis budaya organisasi berpengaruh terhadap OCB diterima. Lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap OCB (Purwana et al 2020).

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan, budaya organisasi memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku positif ketika bekerja. Perilaku tersebut tercermin di dalam OCB. Budaya organisasi yang positif akan memperbesar perilaku organisasi menjadi positif juga, seperti budaya kerjasama, saling menghargai, tolong menolong, visi semangat, visi kerja cerdas dan tepat dan lain sebagainya. Sedangkan Lingkungan kerja yang terdiri dari fisik dan non-fisik juga akan mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Berdasarkan beberapa penelitian yang dilakukan lingkungan kerja berpengaruh terhadap OCB. Perilaku positif dari karyawan yang diakibatkan oleh lingkungan yang positif mampu memunculkan rasa nyaman, tenang dan tidak banyak adanya ketegangan atau beban yang lebih.

Hasil beberapa penelitian ada yang menunjukkan bahwa budaya organisasi ada yang berpengaruh ada yang tidak berpengaruh, namun lebih banyak dari hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap OCB. Lingkungan kerja ternyata justru menunjukkan semua hasil dari beberapa penelitian berpengaruh terhadap OCB. Sesuai dengan harapan peneliti, Oleh karena itu perilaku baik yang mengambil beban pekerjaan yang lebih tanpa meminta imbalan sangat erat kaitannya dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja serta terbukti berpengaruh.

Kesimpulan

Budaya organisasi secara personal terhadap karyawan mempengaruhi cara bekerja dan hubungan antar individunya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior). Pekerjaan oleh karyawan di dalam budaya kerja yang positif dan lingkungan yang positif terbukti mempengaruhi perilaku baik dalam bekerja melebihi beban kerja yang diberikan tanpa meminta imbalan dari perusahaan.

Hasil penelitian akan membuka pembuktian salah satu cara untuk perusahaan memunculkan perilaku OCB dan diterapkan ke dalam perusahaan manapun agar mengoptimalkan efisiensi dan efektifitas dalam bekerja. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah populasi dan sampel yang kurang banyak serta rekomendasi untuk pengembangan penelitian mendatang adalah dengan memperbanyak populasi dan sampel sehingga teruji lebih tajam atas hipotesis yang diberikan. Variasi perusahaan sektor yang mengandalkan OCB juga perlu menjadi opsi untuk penelitian kedepan.

REFERENCES

ECOBIL

- Algadri, R. A., Muis, M., & Munir, A. R. (2020). Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja. *YUME: Journal of Management*, 3(3), 26–43. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.12>
- Arviyah, S., & Johaness Lo, S. (2020). the Mediating Impact of Organizational Commitment on the Influence of Leadership Behavior and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior At Ajb Bumiputera 1912 Headquarter. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(2), 311–319. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i2.616>
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia II. In Unmuh Ponorogo Press (1st ed.). Unmuh Ponorogo Press.
- Hapsari. (2021). Organizational Culture, Discipline and Work Motivation To Organizational citizenship Behaviour (OCB) Employees. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 24–42.
- Jabeen, R., Khan, R., Ellahi, A., & Begum, S. (2021). Investigating the Impact of Performance Appraisal Justice on Job Performance and Ocb of Employees: Path Through Work Engagement. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 9(3), 315–325. <https://doi.org/10.18510/hssr.2021.9332>
- Marcos, A., García-Ael, C., & Topa, G. (2020). The influence of work resources, demands, and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and citizenship behaviors of spanish police officers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20), 1–22. <https://doi.org/10.3390/ijerph17207607>
- Mattalatta, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga (Studi Kasus Pada PT. Putra Karella Group). *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 1(2), 35–43.
- Purwana, D., Ahmad, A., & Saptono, A. (2020). The Influence of Leadership and Work Environment toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Work Satisfaction. *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion*, 3(2), 57–71. <https://doi.org/10.33648/ijoaser.v3i2.64>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education, Inc.