

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
(STUDI PADA KARYAWAN OPERASI SIMPAN PINJAM NASARI SEMARANG)**

Oleh:

**Mentari Esti Anggariana
B11.2011.02268**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Dian Nuswantoro
Email: 211201102268@mhs.dinus.ac.id**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari Semarang. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari Semarang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Total Sampling*, dan berjumlah 120 orang. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisa data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Saran yang bisa diberikan antara lain adalah dengan memberikan motivasi karyawan dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Kinerja yang baik menuntut karyawan bukan hanya melakukan pekerjaan pokok (*in-role*) karyawan akan tetapi juga pekerjaan yang berada di luar pekerjaan pokok karyawan (*extra-role*) (Novliadi, 2007). Perilaku *extra-role* ini disebut juga *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Menurut Robbins dan Judge (2015), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik. Perilaku *extra role* merupakan perilaku kerja yang melebihi standar khusus kinerja. Perilaku *extra role* memiliki implikasi penting bagi organisasi, karena hal ini mengacu pada perilaku kerja karyawan yang berkaitan organisasi dan rekan kerja lainnya. Selain itu sikap positif perilaku *extra role* karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Organizational Citizenship behavior (OCB) adalah perilaku kerja karyawan yang melebihi tuntutan peran atau standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ dalam Darmawati, dkk., 2013). Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Organ dalam Darmawati, dkk. (2013), mengidentifikasi lima perilaku spesifik OCB adalah: (1) Kepedulian (*Altruism*) yang menjelaskan bantuan seseorang yang diberikan pada orang yang membutuhkan sehingga permasalahan atau kesulitan yang ada dapat dipecahkan. (2) Sopan santun (*Courtesy*), dimana termasuk tindakan membantu yang ditujukan untuk mencegah terjadinya permasalahan terkait pekerjaan atau mengambil tindakan sebelumnya dalam rangka menghilangkan risiko permasalahan. (3) Sikap sportif (*Spormanship*) yang merujuk pada demonstrasi perilaku yang toleran terhadap ketidaknyamanan, stres, tekanan dan gangguan. (4) Bijaksana (*Civic virtue*), menyertakan sebuah perasaan partisipasi dan keterlibatan di dalam *governance* perusahaan dalam cara-cara yang mendukung dan meningkatkan operasional organisasi. (5) Ketelitian (*Conscientiousness*), yang merupakan perilaku sesuai dengan aturan dan regulasi perusahaan, baik formal maupun informal.

OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan *dire-ward* oleh perolehan kinerja tugas. OCB melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan" dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Tugas-tugas pimpinan akan menjadi lebih ringan jika terdapat karyawan-karyawan dengan OCB tinggi, sehingga konsekuensinya akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan dirinya (Hardaningtyas, 2005). Jika karyawan dalam organisasi memiliki OCB, karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan perusahaannya.

Hasil pengamatan tentang perilaku ekstra peran (OCB) karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari Semarang pada bulan Januari 2015, didapatkan bahwa sebagian besar, tidak memperlihatkan perilaku OCB yang baik antara lain : 1) karyawan kurang bersedia membantu rekan kerja yang sedang sibuk (pekerjaannya *overload*). 2) Karyawan kurang berminat

menggantikan tugas karyawan lain manakala yang bersangkutan tidak dapat menjalankan tugas. 3) karyawan tidak mau meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan. 4) karyawan kurang memperdulikan karyawan baru yang sedang menghadapi kesulitan dalam masa orientasi. 5) karyawan kurang dapat membaca peluang dalam melihat suatu permasalahan dalam pekerjaan. 6) karyawan kurang berminat mengikuti pertemuan yang tidak ada perintah dari atasan padahal itu hal itu sangat penting bagi kemajuan perusahaan.

Memiliki karyawan dengan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap instansi bukanlah suatu hal yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah kepuasan kerja. Karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya (Luthans, 2006). Kepuasan kerja diartikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek di dalam atau pada keseluruhan pekerjaannya (Nawawi dalam Darmawati, dkk., 2013). Keadaan emosional atau sikap seseorang tersebut akan diperlihatkan dalam bentuk tanggung jawab, perhatian, serta perkembangan kinerjanya

Keterkaitan kepuasan kerja dengan perilaku OCB juga pernah dibuktikan oleh Waspodo dan Minadaniati (2012), Ratnaningsih (2013), Darmawati, Hidayati dan Herlina (2013), Pradhiptya (2013), Rini, Rusdarti dan Suparjo (2013) menemukan bukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

OCB muncul berdampak positif bagi perusahaan selain disebabkan oleh kepuasan kerja, juga disebabkan oleh komitmen organisasi (Luthans, 2006). Lebih lanjut Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasional adalah kumpulan dari perasaan dan keyakinan bahwa orang-orang tersebut memiliki organisasi secara keseluruhan (George dan Jones dalam Rini, dkk., 2013). Karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan melakukan tugas yang tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi juga melakukan pekerjaan yang lainnya, dimana jika ada karyawan yang tidak mampu mengerjakan suatu pekerjaan, maka karyawan yang berkomitmen ini cenderung akan membantu rekannya demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh organisasi tanpa membanding-bandingkan kemampuannya dengan karyawan lain.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung menampilkan OCB yang tinggi pula, dengan sikap bersedia menyelesaikan pekerjaannya hingga tuntas dan memiliki serta menjalankan prinsip-prinsip etika dalam melakukan pekerjaannya, cenderung tidak terpengaruh jika rekan kerjanya mendapatkan hak istimewa dari atasan yang tidak didapatkan olehnya, tetap antusias dan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan dan sukarela mengambil tanggung jawab ekstra dalam pekerjaan (Oemar, 2013).

Hasil penelitian Ratnaningsih (2013), Oemar (2013), Pradhiptya (2013), Dyah Puspita Rini, Rusdarti dan Suparjo (2013) menemukan bukti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Namun penelitian yang dilakukan oleh Darmawati, Hidayati dan Herlina (2013) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Faktor ketiga yang mempengaruhi OCB adalah budaya organisasi (*organization culture*). Budaya organisasi mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas, serta perilaku *extra role* seperti: membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan *extra*, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan, memberi saran yang membangun, serta tidak membuang-buang waktu ditempat kerja. Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang (Oemar, 2013).

Menurut Oemar (2013), manfaat dari penerapan budaya organisasi yang baik adalah dapat meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain sebagainya, yang sebagian besar merupakan bagian dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Perilaku OCB dapat ditingkatkan dengan memperkuat budaya organisasi juga pernah dibuktikan oleh Oemar (2013), dan Rini (2013), menemukan bukti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), semakin kuat budaya organisasi semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya maka akan dilakukan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari Semarang.

TINJAUAN PUSTAKA

1. OCB

OCB merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan mampu meningkatkan efektifitas fungsi organisasi (Organ, dalam Titisari, 2014). Terdapat lima dimensi dari OCB yang dikemukakan oleh Organ (dalam Titisari, 2014), yaitu : *Altruism* (Kepedulian), *Conscientiousness* (Ketelitian), *Sportmanship* (Sikap Sportif), *Courtesy* (Sopan santun), dan *Civic Virtue* (Bijaksana).

2. Kepuasan kerja

Suatu perasaan menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi karyawan dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi diri karyawan (Wijono, 2007). Terdapat enam dimensi kepuasan kerja meliputi: kepuasan dengan pekerjaan, kepuasan dengan kondisi kerja, kepuasan dengan teman sekerja, kepuasan dengan pengawasan, kepuasan dengan promosi, dan kepuasan dengan upah/gaji.

3. Komitmen Organisasi

Suatu keadaan psikologi di mana individu dalam mengidentifikasikan diri dengan nilai-nilai, aturan, dan tujuan organisasi serta keinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi menggambarkan ada keikatan yang kuat antara anggota dan organisasi (Luthans, 2006). Komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi meliputi: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative.

4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku (Luthans, 2006). Budaya organisasi terdiri dari enam dimensi meliputi: aturan perilaku yang diamati, norma, nilai dominant, filosofi, aturan, dan iklim organisasi

METODE PENELITIAN

Sampel pada penelitian ini adalah m karyawan yang bekerja di Koperasi Simpan Pinjam Nasari Semarang berjumlah 120 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup. Pengungkapan kuesioner menyediakan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak

Setuju (STS). Pemberian skor adalah SS = 5, S = 4, KS = 3, TS = 2, STS = 1. Sebelum pengambilan data penelitian, alat ukur terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan untuk uji hipotesis adalah analisis *Regresi Linier Berganda* dengan bantuan komputer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil penelitian ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari Semarang ($p = 0,000$), dengan nilai Beta sebesar 0,411. Hal tersebut memberi arti bahwa semakin baik kualitas kepuasan kerja dalam suatu organisasi maka perilaku *organizational citizenship behavior* karyawannya semakin baik sebaliknya kualitas kepuasan kerja semakin rendah maka *organizational citizenship behavior* karyawannya semakin buruk. Hasil penelitian ditemukan bahwa kualitas kepuasan kerja menunjukkan hasil yang baik karena nilai rata-rata aktual lebih tinggi daripada nilai rata-rata teoritis.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai indeks tertinggi sebesar 3,81 yaitu pernyataan tentang karyawan yang puas dengan teman sekerja karena bisa diajak bekerjasama. Nilai indeks tertinggi kedua sebesar 3,76 yaitu menurut karyawan, atasan sudah memimpin dengan bijaksana dan tidak sewenang-wenang. Selain kedua nilai rata-rata tersebut, hasil dari tabel juga memperlihatkan nilai indeks terendah sebesar 3,36 yaitu karyawan mencapai keberhasilan dalam pekerjaan di perusahaan ini. Hal tersebut memberi arti bahwa karyawan kurang mencapai keberhasilan dalam pekerjaan di Koperasi Simpan Pinjam Nasari Semarang.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional dari sebuah pekerjaan (Krieter & Kinicki, 2004). Salah seorang bias merasakan kepuasan di satu aspek dan di aspek yang lain. Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik.

Organizational Citizenship Behavior dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan (Robbin dan Judge, 2007). Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya (Luthans, 2006). Kepuasan kerja diartikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek di dalam atau pada

keseluruhan pekerjaannya (Nawawi dalam Darmawati, dkk., 2013). Keadaan emosional atau sikap seseorang tersebut akan diperlihatkan dalam bentuk tanggung jawab, perhatian, serta perkembangan kinerjanya.

Waspodo dan Minadaniati (2012) dalam jurnalnya menyebutkan bahwa karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya karyawan tersebut akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi tempat karyawan bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin. Bahkan, karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih di luar tanggung jawab formalnya. Kesediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Waspodo dan Minadaniati (2012), Ratnaningsih (2013), Darmawati, Hidayati dan Herlina (2013), Pradhiptya (2013), Rini, Rusdarti dan Suparjo (2013) menemukan bukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian ditemukan bahwa komitmen organisasi pegawai tidak berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior* Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari Semarang ($p = 0,400$), dengan nilai Beta sebesar 0,076. Hal tersebut memberi arti bahwa semakin baik komitmen organisasi karyawan maka *organizational citizenship behavior* semakin tinggi sebaliknya semakin buruk komitmen organisasi pegawai maka *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh.

Hasil penelitian tanggapan responden mengenai komitmen organisasi sebesar 3,56 masuk kategori tinggi, yang berarti bahwa karyawan mempunyai komitmen yang kuat terhadap Koperasi Simpan Pinjam Nasari Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tentang karyawan senang dengan perusahaan ini sebagai tempat bekerja dan karyawan benar-benar peduli dengan nasib organisasi ini. Hasil penelitian juga ditemukan bahwa apabila ada tawaran di perusahaan lain dengan gaji yang jauh lebih tinggi maka karyawan lebih memilih keluar dari perusahaan. Karyawan dengan masa kerja yang terbilang baru masih memiliki pendirian yang kuat terhadap komitmennya, sehingga mereka masih belum terpengaruh terhadap variabel-variabel lain. Semakin lama karyawan bekerja dalam perusahaan maka mereka akan merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Meyer & Allen dalam Luthans (2006) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Lebih lanjut lagi, komitmen organisasi juga merupakan suatu kemauan individu untuk bersama organisasi yang memiliki tiga karakteristik utama yaitu antara lain *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* (Meyer & Allen dalam Luthans, 2006). Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Luthans, 2006).

Komitmen organisasional merupakan persepsi tentang kebijakan, praktik-praktik dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasakan dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi. Individu-individu menganggap atribut-atribut organisasional sebagai pengakuan terhadap keberadaan mereka. Penilaian atribut-atribut organisasional pada level individu disebut sebagai komitmen psikologikal (*psychological comitmen*). Ketika penilaian ini dirasakan dan diterima oleh sebagian besar orang dalam tempat kerja, hal ini disebut sebagai komitmen organisasional (*organizational comitmen*). Pada karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut merasa memiliki kepuasan dalam bekerja dan rela berbuat untuk kemajuan perusahaannya tersebut (Chockalingan *et. all* dalam Rini, dkk., 2013).

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung menampilkan OCB yang tinggi pula, dengan sikap bersedia menyelesaikan pekerjaannya hingga tuntas dan memiliki serta menjalankan prinsip-prinsip etika dalam melakukan pekerjaannya, cenderung tidak terpengaruh jika rekan kerjanya mendapatkan hak istimewa dari atasan yang tidak didapatkan olehnya, tetap antusias dan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan dan sukarela mengambil tanggung jawab ekstra dalam pekerjaan (Oemar, 2013). Hasil penelitian ini belum dapat dibuktikan bahwa komitmen tinggi maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari Semarang. Karena

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningsih (2013), Oemar (2013), Pradhitya (2013), Dyah Puspita Rini, Rusdarti dan Suparjo (2013) menemukan bukti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Namun penelitian yang dilakukan oleh Darmawati, Hidayati dan Herlina (2013) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian ditemukan bahwa Budaya organisasi pegawai berpengaruh positif terhadap *Organizational citizenship behavior* Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari Semarang ($p = 0,000$) dengan nilai Beta sebesar 0,410. Hal tersebut memberi arti bahwa semakin baik perilaku Budaya organisasi karyawan maka kinerjanya semakin tinggi sebaliknya semakin buruk Budaya organisasi pegawai maka *organizational citizenship behavior* juga akan menurun.

Hasil penelitian ditemukan bahwa karyawan mempunyai budaya organisasi yang baik di Koperasi Simpan Pinjam Nasari Semarang. Baiknya budaya organisasi di Koperasi Simpan Pinjam Nasari Semarang didukung dengan temuan bahwa karyawan di perusahaan Koperasi Simpan Pinjam Nasari Semarang berpenampilan rapi dan para karyawan bersikap hangat (ramah) dalam pergaulan. Namun hasil penelitian menunjukkan perusahaan Koperasi Simpan Pinjam Nasari Semarang belum berusaha menjadi pelopor untuk mengejar tujuan yang jelas.

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi dan misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru yang menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Hakikatnya, budaya organisasi bukan merupakan cara yang mudah untuk memperoleh keberhasilan, dibutuhkan strategi yang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Budaya organisasi merupakan faktor yang paling kritis dalam organisasi. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga setiap karyawan perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan (Sunarto, 2004). Menurut Kreitner dan Kinichi dalam Sudarmanto (2011) terdapat lima unsur karakteristik budaya organisasi yaitu sikap, nilai diri, etika, asumsi dan harapan-harapan. Budaya organisasi sebagai pedoman kontrol dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi melalui nilai-nilai dan norma yang dianut untuk lebih berinovasi. Budaya organisasi dapat pula berfungsi sebagai kontrol atas sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi dalam mencapai tujuan (Tika, 2006).

Budaya organisasi mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas, serta perilaku *extra role* seperti: membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan *extra*, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan, memberi saran yang membangun, serta tidak membuang-buang waktu ditempat kerja. Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang (Oemar, 2013).

Menurut Oemar (2013), manfaat dari penerapan budaya organisasi yang baik adalah dapat meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain sebagainya, yang sebagian besar merupakan bagian dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oemar (2013), dan Rini (2103), menemukan bukti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), semakin kuat budaya organisasi semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Yang berarti Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari Semarang maka akan semakin meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan.
2. Variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Yang berarti Semakin kuat komitmen organisasi yang dilakukan oleh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari Semarang, maka tidak mengakibatkan meningkatnya *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan.
3. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Yang berarti Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan diantara karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari Semarang maka akan semakin meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan.

4. Dari hasil jawaban responden terhadap pertanyaan kuisioner yang diajukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor dominan penyebab terjadinya peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Karena kepuasan karyawan dalam bekerja mampu meningkatkan kualitas dirinya dengan penuh dedikasi, selanjutnya faktor yang kedua adalah budaya organisasi, jadi *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan perlu di tingkatkan dengan membuat nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama, agar dapat meningkatkan kualitas dalam perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran yang dapat ditetapkan guna pengembangan kebijakan perusahaan khususnya dalam mengelola kepuasan kerja, dan budaya organisasi dalam rangka meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari Semarang, yaitu :

1. Kepuasan kerja pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari Semarang mempunyai pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Pada faktor kepuasan kerja karyawan memberikan nilai paling rendah mengenai pencapaian keberhasilan karyawan dalam pekerjaan. Untuk membangun hubungan yang baik kepada karyawan agar karyawan dapat mencapai keberhasilannya maka perusahaan harus memberikan beberapa motivasi kepada karyawan. Beberapa motivasi yang membangunkan semangat karyawan antara lain seperti memberikan promosi jabatan kepada karyawan dan memberikan beberapa bonus seperti mengumrohkan karyawan bagi karyawan yang beragama Islam dan untuk karyawan yang beragama non Islam bisa di berikan bonus bernilai sama seperti karyawan yang beragama Islam untuk umroh.
2. Budaya organisasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari Semarang. Pada faktor budaya organisasi ini karyawan memberikan nilai rata-rata rendah mengenai bagaimana agar perusahaan menjadi pelopor. Untuk mengatasinya Koperasi Simpan Pinjam Nasari Semarang harus meningkatkan kualitas pelayanannya dan mengadakan pelatihan-pelatihan (diklat) secara rutin untuk para karyawannya, agar perusahaan bisa menjadi pelopor.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2012. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta : Liberty.
- Hardaningtyas, D.,2005. Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap pada Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai PT (Persero) Pelabuhan Indonesia III. *Thesis* Universitas Airlangga Surabaya.
- Luthans, F., 2006. *Organizational Behavior, 7th Ed.* Singapore : McGraw-Hill, International Edition.
- Novliadi, F. 2007. Organizational Citizennship Behavior Karyawan ditinjau dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan dan Bawahan dan Persepsi terhadap dukungan Organisasi. *Tesis* Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Oemar, Y. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenhsip Behavior* (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 11, No. 1
- Organ, D.W. 2006. *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Robbins, S.P. & Judge, 2014, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi*, : Rajawali Pres Jakarta.
- Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jember: Mitra Wacana Media.
- Wijono, S. 2007. *Kepuasan dan Stres Kerja*. Salatiga : Widya Sari Press.