NASKAH PUBLIKASI

HUBUNGAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN PT "X" DI YOGYAKARTA

Oleh :

Syaroful Bilad

Ratna Syifa'a Rachmahana

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
YOGYAKARTA

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

NASKAH PUBLIKASI

PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN *ORGANZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN PT "X" DI YOGYAKARTA

Telah Disetujui Pada Tanggal

_____

Dosen Pembimbing Skripsi

(Ratna Syifa'a Rachmahana, S.Psi., M.Si)

PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN *ORGANZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN PT "X" DI YOGYAKARTA

Syaroful Bilad
Ratna Syifa'a Rachmahana

ABSTRACT

Organization is a form of open system of activities coordinated by two or more persons to achieve common goals. PT. "X" is a multinational company engaged in various business areas. OCB can help improve co-productivity, increase managerial productivity, streamline the use of organizational resources for productive purposes, decrease the level of need for provision of organizational resources for employee maintenance purposes. The purpose of this research is to know the relationship of perception to organizational culture with Organizational Citizenship Behavior on employees of PT "X". Hypothesis in this research is there is positive relation between perception to organizational culture with Organizational Citizenship Behavior on employees of PT. "X". The measuring tool used in this research is Likert scale. Respondents in this study amounted to 100 employees of PT. "X". Analysis of data used using Pearson because the distribution of data obtained normal. Based on the data analysis, it shows that there is a significant positive relationship between the two variables. Therefore, it can be concluded that the hypothesis proposed by the researcher is accepted.

Key words : OCB, Organization Culture, Employee of PT. "X".

1. PENGANTAR

Era globalisasi saat ini menyebabkan perubahan-perubahan yang pesat pada kondisi industri secara keseluruhan, hal inilah yang menuntut perusahaan agar terus berkembang melalui sumber daya manusia yang dimilikinya. Fokus utama dalam psikologi industri dan organisasi adalah perilaku manusia dalam *work setting*. Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dari organisasi merupakan hal yang tidak dapat diabaikan, karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu bentuk sistem terbuka dari aktivitas yang dikoordinasi oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Oleh sebab itu, guna membentuk suatu organisasi yang baik bergantung pada individu-individu yang ada di dalamnya terutama perilaku dari individu-individu tersebut. Menurut Dewi (2015), perilaku individu dalam organisasi dibedakan atas perilaku yang sesuai dengan peran (*intra-role behavior*) dan perilaku di luar atau melebihi peran (*extra-role behavior*). *Extrarole* sendiri memiliki banyak istilah salah satunya adalah *Organizational Citizenship Behavior*.

Menurut Aldag dan Resckhe, (1997), *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Beberapa penelitian tentang *Organizational Citizenship Behavior* mengungkap bahwa dampak dari *Organizational Citizenship Behavior* mampu meningkatkan efektifitas dan kesuksesan organisasi, sebagai contoh biaya operasional rendah, waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat, dan penggunaan sumber daya secara optimal. Berdasarkan peran dan manfaat *Organizational Citizenship Behavior* tersebut, manager atau akademisi sumber daya manusia berusaha mendorong tumbuhnya OCB dalam organisasi melalui berbagai cara termasuk dengan memasukkan kriteria *Organizational Citizenship Behavior* dalam penilaian kerja (Garay, 2006).

Dalam pengamatan yang dilakukan pada PT “X”, tidak semua karyawan memiliki *organizational citizenship behavior* atau sederhananya, solidaritas antar karyawan. Tidak ditemukannya *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di PT “X” dapat dilihat dari para karyawan yang hanya bersedia membantu pekerjaan rekan kerja yang berasal dari bagian yang sama. Para karyawan kompak hanya dengan rekan kerja yang berasal dari bagian yang

sama sehingga saat karyawan tersebut dipindahkan ke bagian yang lain, karyawan tersebut membutuhkan waktu yang lama untuk beradaptasi walaupun masih berada dalam satu lingkup organisasi. Selain itu, masih banyak karyawan PT "X" hanya terlihat mengerjakan tugas pekerjaan jika diminta oleh atasan. Karyawan PT "X" hanya ingin menyelesaikan pekerjaan mereka ketika emosi mereka sedang baik. Hal ini terlihat ketika diberikan pekerjaan saat emosi mereka buruk, mereka cenderung menyelesaikan pekerjaan secara cepat tanpa memikirkan hasil pekerjaan mereka. Tidak hanya itu, karyawan juga memiliki persepsi bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan hanya sebatas memenuhi perintah atasan. Hal ini pula yang membuat para karyawan di perusahaan tersebut tidak memiliki kerelaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Akibat dari perilaku karyawan yang seperti itu, terkadang berakibat buruk bagi kinerja perusahaan, misalnya tagihan yang seharusnya dibayarkan terpaksa tertunda karena karyawan merasa belum adanya perintah dari atasan, akibatnya beberapa pihak merasa dirugikan, selain itu tidak adanya solidaritas antar karyawan mengakibatkan adanya *miss communication* dalam pekerjaan.

Setelah dilakukan wawancara mengenai alasan para karyawan melakukan hal-hal tersebut, karyawan yang hanya bersedia membantu pekerjaan rekan kerja yang berasal dari bagian yang sama beralasan bahwa setiap karyawan sudah memiliki tanggung jawab dan kewajiban masing-masing, sehingga karyawan juga menerima hak atas kewajibannya sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, dapat di ketahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap persepsi budaya organisasi sangat terlihat di PT ''X'' yang menjadi tempat mengambil penelitian ini.

Apabila budaya organisasi yang tercipta sudah baik dan pemahaman budaya organisasi karyawan juga tinggi maka perilaku *Organizational Citizenship Behavior* akan tercipta dengan baik dengan dimediasi oleh komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan akan mendukung terciptanya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dari karyawan. Demikian pula sejalan dengan komitmen organisasi karyawan yang tinggi maka perilaku *Organizational Citizenship Behavior* akan terbentuk dengan baik.

Pada kenyataannya, karyawan pada PT "X" tidak menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* dalam budaya organisasinya, yang mana para karyawan hanya bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya saja, oleh karena itu memunculkan dugaan bahwa budaya organisasi perusahaan tidak diterapkan dengan baik oleh karyawan pada PT "X".

Penelitian terdahulu terkait budaya organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* yang dilakukan oleh Sulistyowati (2014) dengan judul Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan *Organizational Citizenship*

Behaviour (OCB) pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon memperoleh hasil bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan positif yang sangat signifikan dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Bharata dkk (2016) juga melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang memperoleh hasil bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan beberapa fenomena dan penelitian terdahulu, penulis mencoba melakukan penelitian dengan mengangkat tema mengenai "Hubungan Persepsi Terhadap Budaya Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT "X".

Organ (1988) mengatakan bahwa orang yang melakukan *Organizational Citizenship Behavior* dikenal sebagai "tentara yang baik". Terdapat lima dimensi OCB menurut Organ dkk (2006) yang juga akan digunakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

a. *Altruism* (perilaku menolong)
b. *Conscientiousness* (kesungguhan dalam bekerja)
c. *Sportmanship* (toleransi yang tinggi)
d. *Courtessy* (bersikap sopan)
e. *Civic Virtue* (mengedepankan kepentingan bersama)

Didalam budaya organisasi yang kuat, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan. Menurut Robbins (2005) terdapat tujuh karakteristik yang dapat menangkap hakikat budaya yang terjadi dalam suatu organisasi, yaitu :

a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko.
b. Perhatian pada hal-hal rinci.
c. Orientasi hasil.
d. Orientasi orang.
e. Orientasi tim.
f. Keagresifan.
g. Stabilitas.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah "Ada hubungan positif antara persepsi Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan "PT. X"". Semakin tinggi persepsi budaya organisasi dalam "PT. X", maka akan semakin tinggi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada "PT. X".

2. METODE PENELITIAN

Terdapat dua variabel yang diteliti pada penelitian ini yaitu varibel tergantung yaitu *Organizational Citizenship Behavior* dan variabel bebas yaitu Budaya Organisasi.

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada "PT. X". Adapun ketentuan minimum subjek yaitu subjek minimal berusia 20 tahun telah bekerja pada perusahaan minimum 1 tahun. Ketentuan tersebut dilakukan dengan pertimbangan bahwa karyawan yang telah bekerja selama 1 tahun, paling tidak sudah terbiasa dengan budaya atau kebiasaan yang ada di dalam perusahaan sehingga dapat memberikan informasi yang sebeneranya sesuai dengan variabel dalam penelitian ini.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Azwar (2011: 97) menjelaskan bahwa metode skala adalah metode pengumpulan data yang mengungkap konstrak dan konsep psikologis yang menggambarkan aspek individu. Stimulus berupa pertanyaan dan pernyataan yang tidak langsung mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model Skala Likert yang terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Skala disusun berdasarkan skala Likert yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban di tengah yaitu N yang berarti netral.

1. Skala OCB

   Skor keseluruhan yang diperoleh dari skala pengukuran OCB tersebut menunjukkan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki individu berdasarkan lima dimensi OCB yaitu: *Altruism* (perilaku menolong), *Conscientiousness* (kesungguhan dalam bekerja), *Sportmanship* (toleransi yang tinggi), *Courtessy* (bersikap sopan), *Civic Virtue* (mengedepankan kepentingan bersama). Semakin tinggi skor yang dicapai seseorang berarti semakin tinggi tingkat OCB orang tersebut, dan semakin rendah skor yang dicapai seseorang berarti semakin rendah tingkat OCB orang tersebut.

2. Skala Budaya Organisasi

   Skor keseluruhan yang diperoleh dari skala pengukuran Budaya Organisasi tersebut berasal dari tujuh poin penilaian, yaitu Inovasi dan keberanian mengambil resiko, Perhatian pada hal-hal rinci, Orientasi hasil, Orientasi orang, Orientasi tim, Keagresifan, dan Stabilitas.

Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS 20. SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika. Kemudian agar jawaban responden dapat dianalisi,

digunakan skala interval yang berupa skala likert yaitu skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Tiap responden cukup mengemukakan pendapatnya apakah setuju, sangat setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Adapun nilai dari alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut: (1) Sangat Setuju : bernilai 4, (2) Setuju: bernilai 3, (3) Tidak Setuju: bernilai 2, (4) Sangat tidak setuju: bernilai 1.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan positif antara persepsi terhadap Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizens Behavior* (OCB) pada karyawan PT. "X". Penelitian menggunakan metode kuantitatif yang diikuti oleh 100 karyawan/ karyawati dari PT. "X". 100 karyawan PT. "X" terbagi dalam tiga karakteristik meliputi jenis kelamin, usia dan masa kerja. PT. "X" adalah perusahaan yang didominasi oleh karyawan laki-laki, dengan persentase 69%, dan sisanya karyawan perempuan dengan persentase 31%. Kemudian berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner, mayoritas karyawan pada perusahaan X memiliki rentang usia 20 – 40 tahun dengan persentase 92%, sedangkan usia < 20 tahun 3%, dan 41 – 50 tahun sejumlah 5%. Dan yang terakhir, peneliti telah menetapkan bahwa responden harus memiliki masa kerja diatas 1 tahun. Kebanyakan responden memiliki masa kerja 6 – 10 tahun dengan persentase 64%, sedangkan karyawan dengan masa kerja 1 - 5 tahun memiliki persentase 22%, dan > 10 tahun dengan persentase 14%.

Metode analisis yang digunakan oleh peneliti adalah analisis korelasi *Pearson.* Penelitian ini menggunakan dua skala sebagai alat ukur, yaitu skala Budaya Organisasi dan *Organizational Citizens Behavior* (OCB). Skala Budaya Organisasi berjumlah 35 item, dan skala *Organizational Citizens Behavior* (OCB) terdiri dari 20 item.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa hasil sebaran data variabel Budaya Organisasi dan *Organizational Citizens Behavior* terdistribusi normal. Untuk variabel Budaya Organisasi, diperoleh skor S-KZ= 0.082 dengan nilai signifikansi (p) = 0.515 (p > 0.05). Sedangkan variabel OCB memiliki skor S-KZ= 0.108 dengan nilai signifikansi (p) = 0.191 (p > 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel menghasilkan sebaran skor yang normal.

Tabel 3.1
Hasil Uji Normalitas

Nama Variabel	Skor S-KZ	P	Keterangan
Budaya Organisasi	0.082	0.515	Normal
Organizational Citizens Behavior	0.108	0.191	Normal

Berdasarkan hasil uji linearitas menunjukkan bahwa korelasi antara Budaya Organisasi dan OCB adalah linear. Nilai yang diperoleh ialah F = 102.755 dengan p = 0.000 (p < 0.05). Perolehan nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara Budaya Organisasi dan OCB menyimpang dari garis lurus dan mempunyai hubungan yang tidak searah sehingga dikatakan linear.

Tabel 3.2
Hasil Uji Linieritas

Nama Variabel	Koefisien Linieritas (F)	Koefisien Signifikansi (P)	Keterangan
Budaya Organisasi dan OCB	102.755	0.000	Linear

Berdasarkan hasil analisis korelasi, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi Pearson antara variabel Budaya Organisasi dengan variabel OCB yaitu (r) = 0.523 dengan signifikansi sebesar 0,000 (p<0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizens Behavior* pada karyawan PT. "X". Nilai positif pada koefisien korelasi menunjukan bahwa terdapat korelasi positif antara persepsi terhadap Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizens Behavior*. Hal tersebut menunjukan bahwa semakin tinggi skor persepsi terhadap Budaya Organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat *Organizational Citizens Behavior* yang dimiliki oleh karyawan-karyawan yang bekerja di PT. "X", sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Disisi lain dengan melihat koefisien determinasi (*r squared*) variabel bebas (Budaya Organisasi) terhadap variabel tergantung (OCB) adalah sebesar 0,273. Hasil tersebut menujukan bahwa sumbangan efektif varibel Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizens Behavior* adalah 27,3%. Sedangakan sisanya sebesar 72,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Tabel 3.3
Hasil Uji Korelasi Persepsi terhadap Budaya Organisasi dengan OCB

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	r^2	Koefisien Signifikansi (p)	Keterangan
Persepsi terhadap Budaya Organisasi dengan Organizational Citizens Behavior	0.523	0,273529	0,000	Signifikan

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yang bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT."X", memenuhi lima dimensi OCB menurut Organ dkk (2006), yaitu: *Altruism* (perilaku menolong), *Conscientiousness* (kesungguhan dalam bekerja), *Sportmanship* (toleransi yang tinggi), *Courtessy* (bersikap sopan), dan *Civic Virtue* (mengedepankan kepentingan bersama). Hal tersebut juga terkait dengan tujuh karakteristik yang dapat menangkap hakikat budaya yang terjadi dalam suatu organisasi, yaitu: Inovasi dan keberanian mengambil risiko, Perhatian pada hal-hal rinci, Orientasi hasil, Orientasi orang, Orientasi tim, Keagresifan, dan Stabilitas.

Hasil uji hipotesis tersebut, juga teori Organ dkk (2006) memberikan gambaran bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha- usaha ekstra (*extra effort*).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Hasil penelitian mengenai persepsi terhadap Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizens Behavior* pada karyawan PT. "X" menunjukan bahwa ada hubungan positif antara persepsi terhadap Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizens Behavior* pada karyawan PT. "X". Hal tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap Budaya Organisasi, maka semakin tinggi juga tingkat *Organizational Citizens Behavior* pada karyawan PT. "X". Begitu pun sebaliknya, semakin rendah tingkat persepsi terhadap Budaya Organisasi, maka semakin rendah juga tingkat *Organizational Citizens Behavior* pada karyawan PT. "X".

Hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa hipotesis yang dibangun oleh peneliti diterima.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat dikemukakan peneliti bagi pihak-pihak terkait dan penelitian selanjutnya.

1. Saran Akademis

   Penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang sejenis atau sama. Bahkan dapat dijadikan penelitian lebih lanjut khusus berkaitan konsep atau teori yang mendukung pengetahuan manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, yaitu mengenai Budaya Organisasi dan pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Selain itu juga, peneliti lain sebaiknya meneliti mengenai factor-faktor selain persepsi terhadap budaya organisasi yang dapat mempengaruhi OCB karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan.

2. Saran Praktis

   Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti akan memberikan saran positif bagi PT. “X” Yogyakarta, sebagai berikut:

   1) PT. “X” hendaknya lebih memberikan *reward* atau kompensasi kepada karyawan yang memiliki kinerja yang bagus. Hal tersebut akan dapat memotivasi karyawan sekaligus membuat karyawan merasa dihargai atas pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, reward juga dapat memotivasi karyawan lain untuk melakukan hal yang sama.
   2) Para petinggi di PT. “X” sebaiknya melakukan pendekatan terhadap bawahan mereka agar karyawan akan merasa atasan bersifat terbuka dan dapat akrab dengan atasan sehingga organizational citizenship behavior dapat terwujud dengan baik. Melihat banyaknya karyawan yang bekerja di PT. “X”, para atasan juga mestinya mengakrabkan karyawan antar divisi, bisa dengan cara mengadakan *gathering-gathering* yang sifatnya “refreshing” dan meningkatkan lagi keakraban antar karyawan lain divisi.

DAFTAR PUSTAKA

Aldag, R. & Reschke, W. 1997. *Employee value added: Measuring Discretionary Effort and its Value to the Organization*. Center for Organization Effectiveness.

Azwar, Saifuddin. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bharata dkk. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Kasus di Divisi Teknologi)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol. 14 No. 2 Juni 2016. 259

Dewi. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang.* Skripsi Universitas Negeri Semarang Jurusan Psikologi.

Garay, H.D. V. 2006. *Kinerja Extra-role dan Kebijakan Kompensasi.* Sinergi Kajian Bisnis dan Managemen, vol 8. No. 1, 33-42.

Organ, Dennis W. 1988. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.

Organ, Dennis W., et.al. 2006. *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecendents, and Consequences.* California: Sage Publications, Inc.

Robbins, Stephen P. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia

Sulistyowati, Eka Fitri. 2014. *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon.* Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.