

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) YANG BERDAMPAK PADA PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada PT. PLN APP Semarang)

Bara Dhatu Dewanggana ¹⁾, Patricia Dhiana Paramita ²⁾ Andi Tri Haryono ³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran

²⁾ Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Prestasi kerja yang baik menuntut karyawan bukan hanya melakukan pekerjaan pokok (*in-role*), akan tetapi juga pekerjaan yang berada di luar pekerjaan pokok, yang disebut dengan *organizational citizenship behavior* OCB. OCB dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif analitik dengan menggunakan data primer. Sampel penelitian berjumlah 89 orang karyawan Perusahaan Listrik Negara Kantor APP Semarang dengan metode pengambilan sampel jenuh/sensus. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner tertutup berskala *likert*. Analisa data menggunakan Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, namun kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci : komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan prestasi kerja

ABSTRACT

Good performance requires employees not only do the principal work (in- role), but also jobs that are outside the main job, which is called the OCB (organizational citizenship behavior). OCB can be influenced by organizational commitment, job satisfaction, organizational culture. This study aims to determine the influence of organizational commitment, job satisfaction , organizational culture on organizational citizenship behavior (OCB) and the influence of organizational commitment, job satisfaction, organizational culture and organizational citizenship behavior (OCB) on employee performance. This research is a quantitative analytical research using primary data . These samples included 89 employees of the Office of the State Electricity Company APP Semarang with sampling methods is saturated / census . Collecting data by using the enclosed questionnaire with Likert scale . Data were analyzed using multiple linear regression.

The results showed organizational commitment, job satisfaction, organizational culture positive and significant impact on organizational citizenship behavior. Organizational citizenship behavior, organizational commitment and organizational culture positive and significant impact on work performance, but job satisfaction has no effect on job performance

Keywords : *Organizational commitment, job satisfaction, organizational culture, organizational citizenship behavior (OCB) and job performance*

PENDAHULUAN

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan guna meningkatkan kinerja

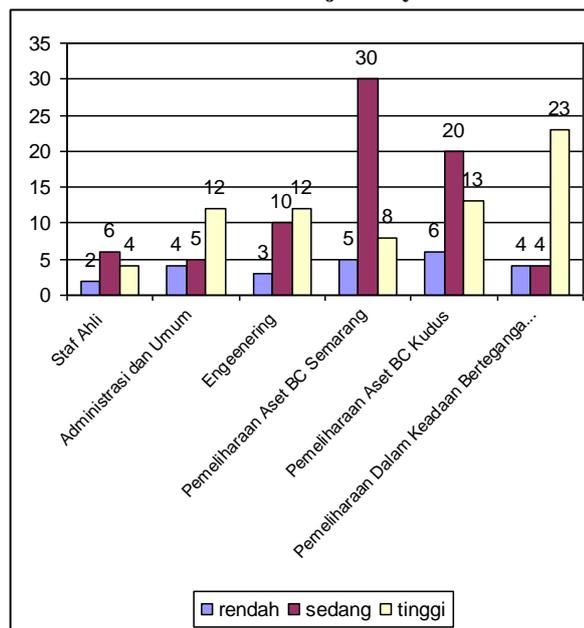
karyawan. Menurut Simamora (2004), penilaian prestasi kerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Mangkunegara (2005), mengemukakan bahwa dengan evaluasi prestasi kerja menjadi sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di perusahaan. Pada setiap organisasi, setiap orang sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai keinginan untuk mendapatkan penghargaan dan perlakuan adil dari pimpinannya. Sehingga karyawan memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi atau perusahaan dan pula sebaliknya, hal ini merupakan upaya guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Maka jelaslah bahwa penilaian prestasi kerja dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasannya, dan juga sebagai sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik.

PT PLN (Persero) Kantor APP Semarang adalah perusahaan milik negara yang bergerak di bidang kelistrikan, dengan wilayah operasional di Propinsi Jawa Tengah yang bertugas mendistribusikan tenaga listrik dan

jasa pelayanan listrik kepada pelanggan. Sebagai perusahaan listrik ternama di Indonesia, PT PLN (Persero) Kantor APP Semarang dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat Indonesia khususnya masyarakat Jawa Tengah dan Semarang. Setiap perusahaan akan berusaha untuk mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaannya masing-masing. Salah satu caranya adalah dengan menciptakan prestasi kerja yang tinggi yang dihasilkan oleh setiap karyawan guna mendukung pencapaian perusahaan yang telah ditetapkan. Namun pada kenyataannya ditemukan ada beberapa hambatan yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan di Kantor APP Semarang yaitu: tidak ada transparansi dalam penilaian prestasi kerja, pendelegasian tugas yang tidak merata dan pembinaan *skill* dari atasan kepada bawahan kurang. Hal ini akan berakibat menurunnya prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Kantor APP Semarang pada tahun 2015 tersaji pada gambar berikut:

Gambar 1
Grafik Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Tahun 2015



Berdasarkan gambar.1. terlihat bahwa pada tahun 2015, sebagian besar yang berprestasi rendah sebesar 6 orang adalah karyawan yang bekerja di area Pemeliharaan Aset Kudus dan sebesar 5 orang adalah karyawan yang berada di area Pemeliharaan Aset BC Semarang. Berdasarkan grafik tersebut nampak bahwa prestasi kerja karyawan

yang rendah ada di setiap bidang. Oleh karena itu penting sekali untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar kinerja perusahaan PLN tidak menurun. Prestasi kerja 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*) (Titisari, 2014).

Perilaku *extra-role* ini disebut juga *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Menurut Robbins dan Judge (2015), organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *OCB* yang baik, akan memiliki prestasi kerja yang lebih baik. Perilaku *extra role* merupakan perilaku kerja yang melebihi standart 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.

OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan *direward* 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.

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 komitmen organisasi (Luthans, 2006). 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 tinggi terhadap organisasi,

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.

OCB muncul dan memiliki dampak positif bagi perusahaan selain disebabkan oleh komitmen karyawan terhadap perusahaan, juga disebabkan oleh 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.

Faktor selanjutnya 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).

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 pada permasalahan-permasalahan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk:

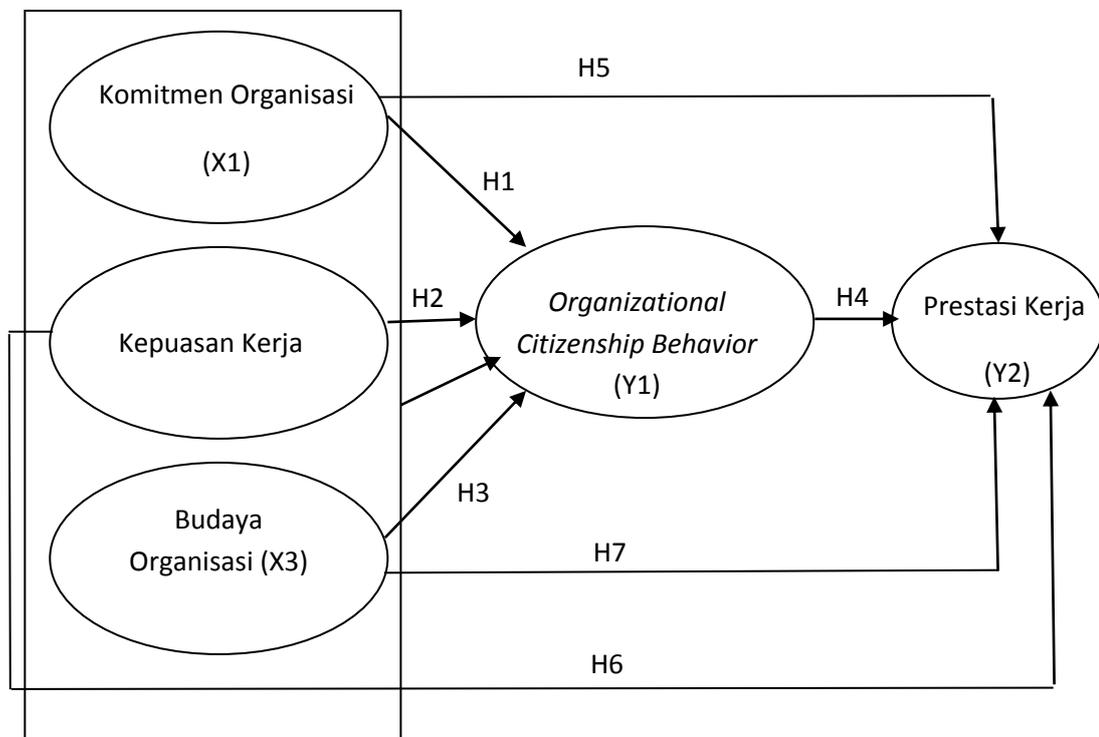
1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Perusahaan Listrik Negara Kantor APP Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Perusahaan Listrik Negara Kantor APP Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Perusahaan Listrik Negara Kantor APP Semarang.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap prestasi kerja pada karyawan

Perusahaan Listrik Negara Kantor APP Semarang.

5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pada karyawan Perusahaan Listrik Negara Kantor APP Semarang.
6. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan Perusahaan Listrik Negara Kantor APP Semarang.
7. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja pada karyawan Perusahaan Listrik Negara Kantor APP Semarang.

Pengaruh variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja dengan mediasi *organizational citizenship behavior* (OCB) disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti gambar berikut.

Gambar 2
Kerangka Penelitian Empirik



METODE PENELITIAN

Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1
Definisi Operasional

| No | Variabel | Definisi konsep | Indikator |
|----|---------------------|--|---|
| 1. | Komitmen Organisasi | Suatu keadaan psikologi di mana individu dalam mengidentifikasi 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) | <ul style="list-style-type: none"> - Komitmen afektif - Komitmen berkelanjutan - Komitmen normatif |
| 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) | <ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan dengan pekerjaan - Kepuasan dengan kondisi kerja - Kepuasan dengan teman sekerja - Kepuasan dengan pimpinan - Kepuasan dengan promosi jabatan - Kepuasan dengan upah/gaji |
| 3 | 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) | <ul style="list-style-type: none"> - Aturan perilaku yang diamati. - Norma - Nilai dominan - Filosofi - Aturan - Iklim organisasi |
| 4 | 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). | <ul style="list-style-type: none"> - Kepedulian - Ketelitian - Sikap sportif - Sopan santun - Bijaksana |
| 5 | Prestasi Kerja | Hasil upaya seseorang secara kuantitas dan kualitas, yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Mangkunegara, 2011) | <ul style="list-style-type: none"> - Hasil kerja - Pengetahuan pekerjaan - Inisiatif - Kecakapan mental - Sikap - Disiplin waktu dan absensi |

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kantor APP PLN Semarang berjumlah 89 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus atau sampel jenuh (Arikunto, 2006). Jadi sampel pada penelitian ini berjumlah 89 orang. Penelitian dilakukan pada tahun 2016. Metode pengumpulan data yang akan dilakukan oleh peneliti adalah memberikan kuesioner kepada responden yang akan dijadikan sampel, setelah kuesioner terkumpul untuk selanjutnya dilakukan analisis data. Kuesioner tersebut merupakan angket tertutup yang terdiri dari dua bagian, yaitu

bagian pertama yang terdiri atas pertanyaan-pertanyaan untuk memperoleh data karakteristik atau demografi responden dan bagian kedua yang digunakan untuk mendapatkan data tentang variable yang diteliti pada penelitian ini. Pernyataan-pernyataan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala likert 1-5 yaitu gradasi jawaban dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Variabel penelitian didapatkan dari penjumlahan skor-skor jawaban responden yang terdiri dari beberapa item pertanyaan untuk mendapatkan data yang bersifat interval. Analisa data pada penelitian ini menggunakan

uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini pada persamaan I bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), variabel budaya organisasi (X3), terhadap variabel OCB (Y1). Pada persamaan II bertujuan untuk melihat

pengaruh komitmen organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), variabel budaya organisasi (X3), dan variabel OCB (Y1) terhadap variabel prestasi kerja (Y2). Uji regresi linier berganda meliputi uji F, uji t dan uji Koefisien Determinasi.

Uji t

Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat, hasil selengkapnya lihat tabel berikut:

Tabel 2
Uji t Persamaan I

| Model | | Unstandardized Coefficients ^a | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------------|--|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.562 | 1.746 | | 3.758 | .000 |
| | Komitmen organisasi (X1) | .314 | .133 | .217 | 2.354 | .021 |
| | Kepuasan kerja (X2) | .271 | .075 | .334 | 3.624 | .000 |
| | Budaya organisasi (X3) | .196 | .064 | .300 | 3.073 | .003 |

a. Dependent Variable: OCB (Y1)

Berdasarkan tabel 2 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel komitmen organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), variabel

budaya organisasi (X3) berpengaruh positif terhadap variabel OCB (Y1) yang ditandai koefisien masing-masing bertanda positif.

Tabel 3
Uji t Persamaan II

| Model | | Unstandardized Coefficients ^a | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------------|--|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.803 | 1.651 | | 2.304 | .024 |
| | OCB (Y1) | .444 | .095 | .385 | 4.679 | .000 |
| | Komitmen organisasi (X1) | .393 | .121 | .235 | 3.263 | .002 |
| | Kepuasan kerja (X2) | .067 | .070 | .072 | .952 | .344 |
| | Budaya organisasi (X3) | .253 | .059 | .335 | 4.290 | .000 |

a. Dependent Variable: Prestasi kerja (Y2)

Berdasarkan tabel 3 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel komitmen organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), variabel budaya organisasi (X3), dan variabel OCB (Y1) berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja (Y2) yang ditandai koefisien masing-masing bertanda positif.

Uji F

Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat, hasil selengkapnya lihat tabel berikut :

Tabel 4
Uji Anova Persamaan I

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 179.580 | 3 | 59.860 | 23.690 | .000 ^a |
| | Residual | 214.780 | 85 | 2.527 | | |
| | Total | 394.360 | 88 | | | |

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi (X3), Komitmen organisasi (X1), Kepuasan kerja (X2)

b. Dependent Variable: OCB (Y1)

Berdasarkan tabel 4 Uji Anova atau F test pada persamaan I menghasilkan nilai F hitung sebesar 23,690 lebih besar dari F tabel sebesar 2,7119 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi OCB (Y1).

Tabel 5
Uji Anova Persamaan II

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 362.369 | 4 | 90.592 | 46.775 | .000 ^a |
| | Residual | 162.687 | 84 | 1.937 | | |
| | Total | 525.056 | 88 | | | |

a. Predictors: (Constant), OCB (Y1), Komitmen organisasi (X1), Kepuasan kerja (X2), Budaya organisasi (X3)

b. Dependent Variable: Prestasi kerja (Y2)

Berdasarkan tabel 5 Uji Anova atau F test pada persamaan II menghasilkan nilai F hitung sebesar 46,775 lebih besar dari F tabel sebesar 2,4803 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja (Y2).

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat, hasil selengkapnya lihat tabel berikut:

Tabel 6
Koefisien Determinasi persamaan I

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .675 ^a | .455 | .436 | 1.590 |

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi (X3), Komitmen organisasi (X1), Kepuasan kerja (X2)

Berdasarkan tabel 6 diketahui besarnya nilai *Adjusted R Squared* sebesar 0,436, berarti variasi OCB (Y1) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebasnya sebesar 43,6%, sedangkan sisanya (100% - 43,6% = 56,4%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar penelitian antara

lain iklim kerja, kepribadian dan suasana hati, masa kerja, jenis kelamin, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan.

Tabel 7
Koefisien Determinasi persamaan II

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .831 ^a | .690 | .675 | 1.392 |

a. Predictors: (Constant), OCB (Y1), Komitmen organisasi (X1), Kepuasan kerja (X2), Budaya organisasi (X3)

Berdasarkan tabel 7 diketahui besarnya nilai *Adjusted R Squared* sebesar 0,675, berarti variasi prestasi kerja karyawan (Y2) dapat dijelaskan oleh keempat variabel bebasnya sebesar 67,5%, sedangkan sisanya (100% - 67,5% = 32,5%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar penelitian antara lain: kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, pelatihan dan keberuntungan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian diuraikan berdasarkan nilai t hitung dan nilai sig pada tabel 4.18 dan 4.19, sebagai berikut:

- Hipotesis pertama mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil uji statistik didapatkan nilai t hitung sebesar 2,354 lebih besar dari t tabel sebesar 1,9883 dan nilai sig. sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung bertanda positif dan signifikan. Jadi hipotesis pertama yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* diterima.
- Hipotesis kedua mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil uji statistik didapatkan nilai t hitung sebesar 3,624 lebih besar dari t tabel sebesar 1,9883 dan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung bertanda positif dan signifikan. Jadi hipotesis kedua yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* diterima.
- Hipotesis ketiga mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil uji statistik didapatkan nilai t hitung sebesar 3,073 lebih besar dari t tabel sebesar 1,9883 dan nilai sig. sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung bertanda positif dan signifikan. Jadi hipotesis ketiga yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* diterima.
- Hipotesis keempat mengatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil uji statistik didapatkan nilai t hitung sebesar 4,679 lebih besar dari t tabel sebesar 1,9886 dan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung bertanda positif dan signifikan. Jadi hipotesis keempat yang mengatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan diterima.
- Hipotesis kelima mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil uji statistik didapatkan nilai t hitung sebesar 3,263 lebih besar dari t tabel sebesar 1,9886 dan nilai sig. sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung bertanda positif dan signifikan. Jadi hipotesis kelima yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan diterima.
- Hipotesis keenam mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil uji statistik didapatkan nilai t hitung sebesar 0,952 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,9886 dan nilai sig. sebesar 0,344 lebih besar dari 0,05, dan nilai t hitung bertanda positif namun tidak signifikan. Jadi hipotesis keenam yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ditolak.
- Hipotesis ketujuh mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil uji statistik didapatkan nilai t hitung sebesar 4,290 lebih besar dari t tabel sebesar 1,9886

dan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung bertanda positif dan signifikan. Jadi hipotesis ketujuh yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian pada PT. PLN APP Semarang dengan jumlah sampel 89 orang dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), semakin kuat komitmen organisasi karyawan maka semakin baik perilaku OCB karyawan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin baik perilaku OCB karyawan.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, semakin kuat budaya organisasi karyawan maka semakin baik perilaku OCB karyawan.
4. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, semakin baik perilaku OCB karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, semakin kuat komitmen organisasi karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan.
6. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, tapi berpengaruh melalui OCB, karena kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB.
7. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, semakin kuat budaya organisasi karyawan yang terbentuk maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dan

berdampak pada prestasi kerja karyawan PT. PLN APP Semarang, maka saran peneliti adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan komitmen karyawan pada PT. PLN APP Semarang dengan cara membantu karyawan untuk melakukan aktualisasi diri, dengan mencapai semua yang karyawan inginkan seperti mengadakan acara rutin *gathering family*. *Gathering* adalah sebuah kegiatan untuk keluarga besar, komunitas ataupun perusahaan yang dirancang untuk mendapatkan refreshing bersama dalam satu waktu tertentu dalam satu lokasi (baik didalam ruangan (*indoor*) ataupun diluar ruangan (*outdoor*)) guna mempererat kekerabatan, kekeluargaan serta tali silaturahmi.
2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. PLN APP Semarang dengan cara memberi supervisi yang baik dan penghargaan yang baik bagi karyawan maka diharapkan karyawan berperilaku maksimal, mencoba melakukan hal-hal yang terbaik dan berusaha ekstra melakukan pekerjaan sehingga prestasi kerjanya akan meningkat.
3. Meningkatkan budaya organisasi karyawan PT. PLN APP Semarang dengan cara mengutamakan kualitas hasil kerja karyawan.
4. Peneliti selanjutnya perlu menambah variabel lainnya yang berpengaruh terhadap OCB dan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawati, dkk., 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 1*.
- Luthans, F., 2006. *Organizational Behavior, 7th Ed*. Singapore : McGraw-Hill, International Edition.
- Mangkunegara, A.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

- 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
- Rini, dkk., 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 1 No. 1.
- Robbins, S.P. 2001. *Perilaku organisasi (organizational behaviour)*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku organisasi (organizational behaviour)*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Wijono, S. 2007. *Kepuasan dan Stres Kerja*. Salatiga : Widya Sari Press.