

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA DOSEN UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh:**

**PUTRI RIZKY PERMATASARI**  
**1505161029P**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2018**

## ABSTRAK

**PUTRI RIZKY PERMATASARI, NPM 1505161029P : Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU, Skripsi 2018.**

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada dosen universitas muhammadiyah sumatera utara

Pendekatan penelitian ini yaitu kuantitatif dan asosiatif dengan populasi seluruh dosen UMSU, menggunakan teknik *sampling non probability* dengan metode *sampling insidental* dimana jumlah semua populasi berjumlah 750 pegawai. Dengan jumlah sampel sebanyak 150 orang. teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuisioner).

Adapun yang menjadi hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel organizational citizenship behavior (Y) karena nilai t hitung bernilai 4,983 lebih besar dari t table yaitu 1,976 dan juga karena probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , dalam hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi (X) terhadap organizational citizenship behavior (Y) dilihat dari taraf signifikannya sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  dan dari nilai determinasi yg bernilai 0.144 atau 14,4%.

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior**

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : PUTRI RIZKY Permatasari  
NPM : 1505161029P  
Konsentrasi : MISDM  
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

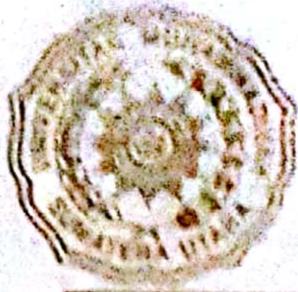
Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



**NB :**

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 03 Oktober 2018, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUHKAN

Nama : PUTRI RIZKY PERMATASARI  
 N P M : 15051510271  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Judul Skripsi : HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA DOSEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (1) Lulus Yaitu telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJH

Penguji I

Penguji II

HANIFAH JASH, SE, M.Si

DANULISKANDAR, SE, MM

Pembimbing

DR. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris



*[Handwritten signature of H. Januri]*

*[Handwritten signature of Ade Gunawan]*

H. JANURI, SE, MM, M.Si

ADE GUNAWAN, SE, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mubhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Universitas / PTS : 1 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
Fakultas : 1 EKONOMI DAN BISNIS  
Jurusan / Prog.Studi : 1 MANAJEMEN  
Jenjang : 1 STRATA SATU (S-1)

Ketua Program Studi : 1 Dr. HASRUDY TANJUNG., SE.,M.Si  
Dosen Pembimbing : 1 Dr. HASRUDY TANJUNG., SE.,M.Si  
Nama Lengkap : 1 PUTRI RIZKY PERMATASARI  
N.P.M : 1 1505161029P  
Program Studi : 1 MANAJEMEN  
Konsentrasi : 1 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : 1 HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA DOSEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Tgl	Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
06-02-18	Disetujui draft of hasil penelitian		
14/02-18	Disetujui draft hasil dan Teori		
26/02-18	Disetujui draft Daftar pustaka		
08-03-18	ACC sidang kerja Pijar		

Dosen Pembimbing

Dr. HASRUDY TANJUNG., SE.,M.Si

Medan, Maret 2018

Diketahui / Disetujui

Ketua program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG., SE.,M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Hasri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : PUTRI RIZKY PERMATASARI  
N.P.M : 1505161029P  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA DOSEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

  
Dr. HASRUDY TANJUNG., SE., M.Si

Diketahui/Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan

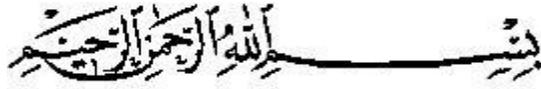
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

  
Dr. HASRUDY TANJUNG., SE., M.Si



  
H. JANURI., SE., MM., M.Si

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikumwarahmatullahiwabarakatuh.*

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan taufik dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, selanjutnya tak lupa pula penulis mengucapkan salawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada kita semua.

Skripsi ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna untuk menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak sejak awal sampai akhir selesai skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan berupa moril maupun materi dan berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas berkat rahmad, hidayah, karunia dan perlindungan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

2. Kedua Orang Tua, Papa saya Ir. H. Zulkifli Manurung dan mama saya Hj. Armaini yang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian, pengorbanan dan bimbingan serta doa yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemauan yang keras untuk mengerjakan skripsi ini.
3. Abang-abang saya Muhammad Handy Zulmi, S.P , Novrizal Rifki Zulmi, S.E.
4. Adik saya Muhammad Akbar Zulmi
5. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Januri, SE, MM, MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga tersusunnya proposal penelitian ini.
9. Seluruh Staf Pengajar dan Pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh teman-teman kelas B Manajemen sore stambuk 2014 .
11. Sahabat – sahabat saya Marven Edo Syahputra Sembiring, Annisa.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini .

***AamiinYaaRabbal' Alamin***

***Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.***

*Medan, 7 Maret 2018*

*Penulis*

**PUTRI RIZKY PERMATASARI**

***NPM : 1505161029P***

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	i
<b>DAFTAR ISI .....</b>	v
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	viii
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	ix
<b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasih Masalah .....	4
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II : LANDASAN TEORI .....</b>	
A. Uraian Toritis .....	7
1. Teori Organizational Citizenship Behavior .....	7
a. Pengertian Organizational Citizenship Behavior.....	7
b. Motif yang mendasari Organizational Citizenship Behavior.....	9
c. Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior.....	10
d. Indikator Organizational Citizenship Behavior .....	9
2. Teori Budaya Organisasi .....	15
a. Pengertian Budaya Organisasi .....	15
b. Fungsi Budaya Organisasi .....	16
a. Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	17
c. Indikator Budaya Organisasi.....	19
B. Kerangka Konseptual .....	21
C. Hipotesis .....	22
<b>BAB III : METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	23

B. Defenisi Operasional .....	23
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	25
D. Populasi dan Sampel .....	26
E. Teknik Pengumpulan Data .....	26
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	28
G. Teknik Analisi Data .....	30

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....**

A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data .....	30
1. Identitas Responden .....	31
2. Frekuensi Jawaban Responden .....	33
B. Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	42
1. Uji Validitas .....	42
2. Uji Reliabilitas .....	44
C. Teknik Analisi Data .....	45
1. Metode Regresi Linier Sederhana .....	45
2. Pengujian Asumsi Klasik .....	46
a. Uji Normalitas .....	46
b. Uji Multikolinearitas .....	47
c. Uji Heterokedastisitas .....	48
3. Pengujian Hepotesis .....	50
a. Uji Parsial (Uji t) .....	50
b. Uji Simultas (Uji f) .....	51
c. Koefisien Determinasi .....	53
D. Pembahasan .....	55
1. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior .....	55

#### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN .....**

A. Kesimpulan .....	57
B. Saran .....	57

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Kerangka Konseptual .....	22
Gambar III.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t .....	33
Gambar III.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f .....	34
Gambar IV.1. Kriteria Pengujian Normalitas .....	47
Gambar IV.2. Kriteria Pengujian Heterikedastisitas .....	49
Gambar IV.3. Kriteria Pengujian Hipotesis Variabel Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior .....	51
Gambar IV.4. Kriteria Pengujian Hipotesis Variabel Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior .....	53

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1. Indikator Budaya Organisasi .....	23
Tabel III.2. Indikator Budaya Organisasi .....	24
Tabel III.3. Indikator Organizational Citizenship Behavior .....	24
Tabel III.4. Jadwal Penelitian .....	25
Tabel III.5. Skala Likert .....	27
Tabel IV.1. Skala Likert .....	30
Tabel IV.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	31
Tabel IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	31
Tabel IV.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	32
Tabel IV.5. Skala Likert .....	33
Tabel IV.6. Frekuensi Variabel Budaya Organisasi .....	34
Tabel IV.7. Frekuensi Variabel Organizational Citizenship Behavior .....	37
Tabel IV.8. Frekuensi Analisis Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi ...	42
Tabel IV.9. Frekuensi Analisis Uji Validitas Variabel Organizational Citizenship Behavior .....	44
Tabel IV.10. Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior .....	45
Tabel IV.11. Uji Variabel Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior.....	45
Tabel IV.12. Hasil Pengujian Multikolinearitas .....	48
Tabel IV.16. Hasil Pengujian Parsial .....	50
Tabel IV.17. Hasil Pengujian Simultan .....	52
Tabel IV.18. Hasil Pengujian Determinasi .....	54

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Saat ini dunia sedang dihadapkan pada kondisi yang disebut dengan *The World Borderless* atau dunia tanpa batas. Kondisi ini memberikan berbagai dampak, baik positif maupun negatif pada berbagai aspek, meliputi aspek politik, sosial, budaya, hukum, dan ekonomi.

Perubahan merupakan salah satu aspek paling kritis dalam manajemen yang efektif (Hussey, 2000 dalam Wibowo, 2012). Pernyataan tersebut menandakan bahwa di era globalisasi ini setiap perusahaan hendaknya memberikan perhatian yang besar terhadap lingkungan eksternal dan internal perusahaan agar dapat mengetahui faktor - faktor yang mempengaruhi perubahan dan kesuksesan dalam bersaing. Dengan demikian, pemahaman segenap sumber daya manusia tentang fungsi, peran, keterampilan, aktivitas, dan pendekatan dalam menjalankan manajemen mempunyai arti penting untuk mencapai tujuan organisasi, terutama dalam kondisi lingkungan yang selalu berubah (Wibowo, 2012).

Proses perubahan perusahaan tentunya akan memberikan dampak pada keadaan lingkungan internal perusahaan. Salah satu nilai terpenting yang harus senantiasa dipertahankan oleh setiap karyawan untuk menghadapi hal ini adalah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dan tetap menjunjung tinggi kerjasama tim. *Organizational citizenship behavior* menjadi salah satu bukti adanya kerjasama tim yang solid di

dalam sebuah perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu (Bateman & Organ dalam Mehboob, Bhutto, 2012). Menurut Organ (1988) dalam Podsakoff et.al. (2000), OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku OCB tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan sanksi oleh perusahaan.

Dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, tugas-tugas semakin banyak dilakukan dalam tim-tim dan dimana fleksibilitas bernilai penting, organisasi memerlukan karyawan yang akan melakukan perilaku OCB seperti membuat pernyataan konstruktif tentang kelompok kerja mereka dan organisasi, membantu yang lain dalam timnya, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati peraturan organisasi, dan lain-lain (Robbins, 2006). OCB dapat mengurangi terjadinya perselisihan dan meningkatkan efisiensi pekerjaan. Dengan demikian secara tidak langsung perilaku tersebut dapat menumbuhkan hasil yang positif bagi perusahaan, baik untuk tujuan perusahaan itu sendiri maupun untuk kehidupan sosial dalam perusahaan tersebut. Membantu pekerjaan sesama rekan kerja sehingga akan berujung pada stabilitas kinerja perusahaan.

kinerja karyawan secara keseluruhan masih dapat dikatakan baik, karena kinerja karyawan selalu mencapai 95% dari target mereka yang telah diwawancarai. Hal ini menunjukkan bahwa adanya indikasi bahwa karyawan memiliki perilaku positif terhadap perusahaan, seperti komitmen organisasional dan OCB yang tinggi. Tercapainya kinerja perusahaan merupakan salah satu dari beberapa konsekuensi yang tercipta dengan adanya komitmen organisasional dan OCB yang tinggi pada perusahaan.

Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh pengembangan beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap OCB. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohanty, Rath (2012) mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap OCB studi pada tiga sektor (organisasi bank privat modern, organisasi teknologi informasi modern, dan organisasi manufaktur tradisional). Pada penelitian ini dikatakan bahwa kesiapan budaya organisasi sangat diperlukan untuk dapat menyerap perilaku diskresioner dari karyawan-karyawannya. Dengan demikian keberhasilan perusahaan dalam menerapkan budaya organisasi di antara karyawan-karyawannya akan mempengaruhi setiap tindakan maupun perilaku positif karyawan, baik perilaku *in-role* ataupun perilaku *extra-role* dan juga akan menghantarkan perusahaan pada kesuksesan

Dari hasil survey yang penulis lakukan melalui teknik pengumpulan data wawancara pada dosen UMSU dari sebahagian kecil dosen bahwa dosen-dosen saling membantu satu sama lain dalam hal pergantian jam

mengajar, ketika dosen lainnya tidak hadir tanpa adanya pamrih. Seringnya ada kegiatan rapat internal yang membahas tentang baik buruknya kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan instansi yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Hubungan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan pada Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* Studi pada Dosen UMSU

1. Tidak semua dosen mau mengingatkan aturan aturan kepada dosen baru supaya tidak dapat surat peringatan (sp)
2. Tidak semua dosen peduli adanya dosen baru
3. Membantu kesulitan yang dihadapi dosen lainnya dengan peralatan yang sedang rusak
4. Sebagian dosen hanya memperdulikan kebersihan tempatnya bertugas saja.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini terarah dan sistematis maka penelitian ini dibatasi pada:

- a. Responden yang diteliti adalah Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

- b. Penelitian ini dibatasi hanya pada variabel budaya organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior*.

## **2. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah budaya organisasi memiliki hubungan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*?
- b. Apakah budaya organisasi memiliki hubungan negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis hubungan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*?

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat teoritis**

Sebagai bahan referensi jika universitas ingin mengetahui apa saja yang penting untuk diperhatikan dalam menciptakan suasana kerja yang baik.

#### **b. Manfaat praktis**

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta sebagai sarana untuk latihan berfikir secara logis dan sistematis.

**c. Manfaat peneliti lain**

Sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian dibidang yang sama.

## BAB II

### Landasan Teori

#### A. Uraian Terioritis

##### 1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

###### a. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Pada era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk dapat melakukan perubahan dari segi eksternal maupun internalnya agar dapat menyesuaikan diri dengan para pesaingnya. Perilaku-perilaku yang senantiasa ditonjolkan di dalam perusahaan saat ini tidak hanya perilaku yang sesuai peranannya saja (*in-role*) akan tetapi diharapkan dapat lebih memunculkan perilaku *extra-role*, sehingga kerjasama tim sebagai nilai penting di dalam sebuah organisasi dapat dipertahankan atau bahkan ditingkatkan. Disamping itu, dengan adanya perilaku *extra-role* di antara karyawan efektivitas perusahaan akan meningkat. Perusahaan ataupun manajer dapat menghemat beberapa sumber daya yang telah dialokasikan sebelumnya apabila perilaku *extra-role* di antara karyawan berjalan dengan baik.

Konsep mengenai *organizational citizenship behavior* pertama kali diperkenalkan kurang lebih semenjak tiga dekade yang lalu oleh Dennis Organ pada tahun 1983. Menurut Organ (1988) dalam Podsakoff et.al. (2000) , OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat

meningkatkan efektivitas organisasi. Dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki OCB lebih kepada kesadaran ataupun kerelaan pribadi untuk berperilaku sosial dan bekerja melebihi apa yang diharapkan terhadap sesama karyawan maupun terhadap perusahaan.

Perilaku OCB merupakan salah satu bentuk dari adanya teori pertukaran sosial dimana terdapat rasa saling percaya dan imbal balik di antara kedua belah pihak, yaitu karyawan dan perusahaan (Widyaningrum, 2010). Apabila individu merasa perlakuan organisasi baik maka mereka akan membalas dan meningkatkan kinerja melebihi permintaan minimum pekerjaannya dengan membantu yang lain dan organisasi, sebaliknya jika organisasi memandang tenaga kerja dalam jangka pendek maka mereka akan membalas dengan hanya melakukan tugasnya saja dan meminimalisasi perilaku OCB (Dyne dan Ang, 1998).

OCB meliputi dua aspek (McNeely and Meglino, 1994 ; Sloat, 1999) dalam Faizah (2008) :

a) Fokus individu (*The individual focus*)

Adalah perilaku seseorang yang membantu individu yang lain seperti membantu rekan kerja mengurangi resiko, menyelesaikan tugas yang berat dan menunjukkan kepada karyawan baru cara melaksanakan tugas.

b) Fokus grup (*The group focus*)

Adalah perilaku memberikan kontribusi untuk organisasi seperti menyelesaikan tujuan yang penuh arti, mengidentifikasi cara memperbaiki kinerja sebagai anggota tim pemecah masalah.

**b. Motif yang Mendasari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

OCB memiliki kesamaan dengan perilaku-perilaku lain yang akan muncul dalam kehidupan berorganisasi, yaitu OCB akan muncul dengan dilatarbelakangi oleh beberapa hal, baik itu berasal dari dalam diri karyawan maupun pengaruh dari perusahaan. Salah satu pendekatan motif dalam perilaku organisasi disampaikan oleh Davi McClelland, bahwa manusia memiliki tiga tingkatan motif, yaitu :

1. Motif berprestasi, keinginan untuk memenuhi sesuatu yang sulit, mendorong orang untuk menunjukkan suatu standard keistimewaan (*excellence*), mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi.
2. Motif afiliasi, keinginan untuk meluangkan waktu dalam aktivitas dan hubungan sosial, mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara, dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.
3. Motif kekuasaan, keinginan seorang individu untuk mempengaruhi, membimbing, mengajar, atau mendorong orang lain untuk berprestasi.

### c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior

faktor-faktor yang mempengaruhi OCB seperti yang dikemukakan oleh Podsakoff, dkk (dalam Burton, 2003) mengidentifikasi 4 elemen yang memiliki hubungan dengan OCB, yaitu :

1. Karakteristik individual karyawan/ anggota organisasi  
Konovsky & Organ (1996) mengatakan bahwa faktor bawaan dan karakteristik psikologis individu seperti kepribadian, kebutuhan psikologis, dan sikap merupakan prediktor OCB. Diketahui bahwa karyawan yang sabar, optimis, ekstrovert, empatik, dan berorientasi tim lebih cenderung berorientasi menunjukkan perilaku OCB (dalam Sinuraya, D.S, 2008).
2. Karakteristik tugas / pekerjaan Studi - studi yang berfokus pada karakteristik tugas/ pekerjaan membedakan berdasarkan lima area, yaitu :
  - a) Masukan tugas "*Task Feedback*"
  - b) Tugas rutinisasi "*Task Rutinization*"
  - c) Tugas intisik memuaskan "*Intinsically Satisfying Task*"
  - d) Tugas saling ketergantungan "*Task Interdependence*" dan
  - e) Keterlibatan karyawan "*Employee Involvement*"
3. Karakteristik kepemimpinan Secara keseluruhan, perilaku kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB (Podsakoff, dkk dalam Burton, 2003). Transformational

Leadership, Leadership dan Substitute for Leadership memiliki hubungan dengan OCB. Namun, "super" leadership tidak memiliki hubungan dalam menampilkan OCB dalam organisasi (Burton, 2003). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa karyawan akan bersedia melakukan pekerjaan / tugas tambahan jika mereka bekerja pada manajer/ atasan yang inspirasional dan suportif.

4. Karakteristik organisasi Penelitian sebelumnya bahwa organizational formalization, organization flexibility, dan advisory/ staff support tidak menunjukkan signifikansi yang konsisten terhadap OCB. Disisi lain perceived organizational support (POS) menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap OCB. Penghubung yang kuat tersebut ada pada dimensi altruisme yang dikemukakan oleh Setton, Bennett, dan Liden sebagai OCB I , dimana "I" Universitas Sumatera Utara 32 menunjukkan interaksi dengan individu bukan dengan organisasi (Burton, 2003).

#### **d. Indikator Organizational Citizenship Behavior**

Terdapat lima dimensi dari OCB dikemukakan oleh Organ (2006) dalam Asgari et al (2008), yaitu :

1. Altruisme (*Altruism*)

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang

lain. Dimensi ini mengarah pada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya. Contoh : bersedia membantu mengerjakan laporan milik rekan kerja yang pada hari ini tidak dapat masuk kerja karena sakit atau bersedia menggantikan tugas rekan kerja untuk sementara pada jam istirahat. Adapun indikator Altruism:

- a) Bersedia menggantikan tugas rekannya yang tidak masuk.
- b) Bersedia membantu rekan kerja di area lain.
- c) Bersedia membantu dan melatih *cleaner* baru
- d) bersedia membantu rekannya yang kesulitan menangani tugasnya.

## 2. Kesadaran (*Conscientiousness*)

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas. Contoh : seorang karyawan bagian *cleaning service* bersedia untuk membantu karyawan lain yang membutuhkan *foto copy* dokumen-dokumen yang dibutuhkannya. Adapun indikator *Conscientiousnes*:

- a) Datang tepat waktu.
- b) Bekerja sesuai dengan jam kerjanya.
- c) Mematuhi tata tertib dan kebijakan perusahaan
- d) Tidak menambah waktu istirahat

### 3. Sikap Sportif (*Sportmanship*)

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam dimensi ini akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. Contoh : Apabila terjadi pergantian kepemimpinan perusahaan yang baru dan berdampak pada diubahnya sebagian dari kebijakan dari kepemimpinan lama yang dirasa kurang sesuai dengan keinginan karyawan saat ini, karyawan berusaha untuk beradaptasi dengan cepat dan tetap memberikan kinerja terbaik tanpa membicarakan sisi negatif pemimpin baru dengan karyawan lainnya yang justru akan menurunkan kinerja karyawan lain. Adapun indikatornya adalah:

- a) Dapat menoleransi situasi kerja
- b) Dapat menoleransi sikap *cleaner* lain walaupun tidak menyenangkan.
- c) Dapat mentoleransi permintaan staff universitas, mahasiswa, tamu universitas.

### 4. Keterbukaan (*Courtesy*)

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi itu adalah orang yang menghargai dan memperhatikan

orang lain. Contoh : selalu menyapa rekan dan memberikan senyuman kepada rekan kerja merupakan salah satu cara kecil dalam membina hubungan baik dengan sesama rekan kerja. Selain itu, mengadakan pertemuan di luar jam kerja dengan rekan-rekan kerja yang lain untuk *refreshing* merupakan salah satu perwujudan dimensi ini. Indikator nya :

- a) Berhati-hati dalam bertindak agar tidak memberikan pengaruh yang buruk terhadap pekerjaan orang lain.
- b) Menghindari konflik dengan rekan kerja.
- c) Menghargai rekan kerjanya.

#### 5. Rasa memiliki (*Civic Virtue*)

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni. Contoh : mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi. Indikatornya:

- a) Bersedia mengikuti acara / event perusahaan.
- b) Peduli terhadap kelangsungan hidup perusahaan.
- c) Mengikuti informasi dan perkembangan perusahaan.

## **2. Budaya Organisasi**

### **a. Pengertian budaya organisasi**

Menurut Robbins (2006), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Andrew Brown dalam Wirawan (2007) mendefinisikan budaya organisasi merupakan pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memanifestasi dalam pengaturan material dan perilaku anggota organisasi. Menurut Tunstall dalam Wirawan (2007) budaya organisasi adalah suatu konstelasi umum mengenai kepercayaan, kebiasaan, nilai, norma perilaku, dan cara melakukan bisnis yang unik bagi setiap organisasi yang mengatur pola aktivitas dan tindakan organisasi, serta melukiskan pola implisit, perilaku dan emosi yang muncul yang menjadi karakteristik dalam organisasi. Sedangkan, menurut Kilmann dan Sutrisno (2011) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif

menghambat atau bertentangan dengan tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan sebagaimana dinyatakan oleh Deal & Kennedy, Miner, Robbins dalam Sutrisno (2011).

#### **b. Fungsi Budaya Organisasi**

Ada beberapa pendapat tentang fungsi budaya organisasi, salah satunya Robbins dalam Pujatmaka (2009) mengemukakan, fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Agar budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal, maka budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan dan diperkuat bahkan diubah oleh manajemen, serta diperkenalkan kepada karyawan melalui proses sosialisasi agar nilai karyawan dan nilai organisasi dapat bersatu.

Budaya organisasi harus selalu diwujudkan sebaik mungkin . Bila dirasa ada budaya yang tidak baik, harus ada perbaikan dengan dukungan segenap SDM organisasi. Termasuk pimpinan yang tegas agar bukan saja membuat lebih baiknya kinerja karyawan, tetapi juga bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi. Semua harus diawali dengan mengevaluasi segala hal yang ada di organisasi, khususnya menyangkut budaya organisasi demi percapainya bersama tujuan organisasi. Untuk perbaikan budaya organisasi, segala hal yang tidak baik dalam organisasi, mulai dari sistem hingga proses pengembangan SDM organisasi harus diperbaiki secara berkesinambungan. Budaya kerja yang kuat dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga kualitas kerja akan ditingkatkan, yang merupakan kunci keberhasilan bagi suatu organisasi atau perusahaan. Budaya kerja yang dimiliki akan sangat berharga bagi perusahaan maupun bagi karyawan.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi budaya organisasi**

Menurut Robbins (2011) untuk menilai kualitas budaya suatu organisasi dapat dilihat dari tujuh faktor utama, yaitu sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan resiko yaitu sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil yaitu sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. Orientasi orang yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang didalam organisasi itu.
5. Orientasi tim yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu.
6. Keagresifan yaitu berkaitan dengan agresivitas karyawan
7. Kemantapan yaitu dimana organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Menurut O'Reilly dan Jehn (1986) dalam buku Hendyat Soetopo (2016) mengemukakan tujuh karakteristik utama yang menjadi inti dari suatu budaya organisasi, yaitu sebagai berikut

1. Inovasi dan pengambilan resiko (*Inovation and risk taking*)

Derajat sejauh mana pekerja didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko

2. Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*)

Derajat sejauh mana para pekerja diharapkan menunjukkan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail

3. Orientasi hasil (*Outcome orientation*)

Sejauh mana pimpinan berfokus pada hasil bukan teknis dari proses yang dipakai untuk menjadi hasil

4. Orientasi orang (*People Orientation*)

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang dalam Model perilaku di atas menjadi inti dari suatu budaya organisasi

5. Orientasi tim (*Team Orientation*)

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan atas dasar tim kerja daripada individu

6. Keagresifan (*Agresiveness*)

Sejauh mana orang-orang bersifat agresif dan kompetitif bukan bersantai-santai

7. Stabilitas (*Stability*)

Sejauh mana aktifitas organisasi menekankan pemeliharaan status quo, sebagai kontras dan pertumbuhan.

**d. Indikator Budaya Organisasi**

Adapun menurut para ahli Andrew brown dalam Wirawan (2010)

1. Pelaksanaan norma

Norma adalah perilaku yang menentukan respon karyawan mengenai apa yang di anggap tepat dan tidak tepat dalam situasi tertentu. Normalah yang mengikat kehidupan anggota organisasi sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan di kontrol.

2. Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan.

3. Kepercayaan dan filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi , misalnya

kepercayaan bahwa memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan hidup layak akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sumber daya manusia, sejumlah perusahaan menganggap sumber daya manusia merupakan bagian dari alat produksi.

#### 4. Pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari satu generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

#### 5. Pelaksanaan seremoni

Seremoni merupakan peranan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara turun menurun mengingatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.

Adapun menurut Ben Fletcher dan Fiona Jones dalam Wirawan (2008)

#### 1. Tuntutan Kerja

Meliputin persepsi karyawan mengenai beban kerja, kepercayaan kompleksitas, variasi, konflik, dan kesulitan mempertahankan standar-standar kerja.

#### 2. Hubungan interpersonal di tempat kerja

Merupakan persepsi karyawan mengenai hubungan interpersonal dengan teman sekerja, alasan dan bawahan, isolasi, kerja sama, dan kesulitan dengan pendelegasian.

### 3. Dukungan dan hambatan kerja

Merupakan dukungan kerja secara luas: sampai seberapa luas individu-individu karyawan menyediakan dukungan dan hambatan teman sekerja, misalnya membrikan balikan, tantangan intelektual, serta partisipasi dalam mengambil keputusan, otonomi, daan tujuan yang didefenisika secara jelas.

### 4. Lingkungan kerja fisik

Meliputi persepsi karyawan mengenai ergonomis, wajah lingkungan kerja, tata ruang fisik, cahaya ruangan buruk, kondisi lingkungan yang gaduh dan atsmofer buruk, dan resiko fisik.

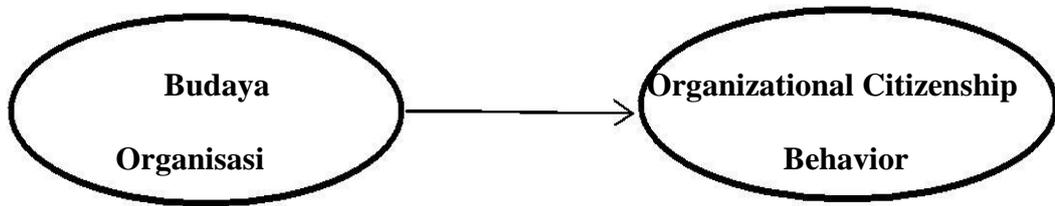
## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Budaya organisasi merupakan elemen penting di dalam perusahaan yang akan menentukan perilaku karyawan di dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan perusahaan dalam menerapkan budaya organisasi di antara karyawan akan mempengaruhi setiap tindakan maupun perilaku positif karyawan, baik perilaku *in-role* ataupun perilaku *extra-role*.

Mohanty, Rath (2012) menyatakan bahwa semua dimensi budaya organisasi mempunyai hubungan positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian Bernadetha Nadeak (2014) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Organizational citizenship Behavior (OCB) Dosen Universitas Kristen Indonesia ” Berdasarkan hasil

analisis data dan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa bahwa Budaya Organisasi membawa dampak terhadap OCB karyawan/dosen UKI



**Gambar II-1 Kerangka Konseptual**

### **C. Hipotesis**

Berdasarkan tujuan penelitian, landasan teori dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan Budaya Organisasi secara parsial terhadap Organisasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan asosiatif, yaitu suatu metode penelitian yang berusaha menggambarkan suatu fenomena atau gejala yang terjadi dalam keadaan nyata pada waktu penelitian dilakukan, dengan menggunakan data yang terbentuk koesioner sebagai sampel dari populasi yang diambil, untuk kemudian dianalisis untuk mengetahui apakah variabel terkait yang diteliti mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak.

#### **B. Defenisi Operasional**

##### **1. Budaya Organisasi (X)**

Andrew Brown (1998) mendefinisikan budaya organisasi merupakan pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memanifestasi dalam pengaturan material dan perilaku anggota organisasi.

**Tabel III.1**  
**Indikator Budaya Organisasi**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Budaya Organisasi	Pelaksanaan Norma
	Pelaksanaan Nilai-Nilai
	Kepercayaan dan Filsafat
	Pelaksanaan Kode Etik
	Pelaksanaan Seremoni

Sumber: Wirawan, (2010)

**Table III.2**  
**Indikator Budaya Organisasi**

Variabel	Indikator
Budaya Organisasi	Tuntutan kerja
	Hubungan Interpersonal di tempat kerja
	Dukungan dan Hambatan
	Lingkungan kerja fisik

Sumber: Ben Fletcher dan Fiona Jones dalam Wirawan (2008)

## 2. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ (1988) dalam Podsakoff et.al. (2000) , OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi.

**Tabel III.3**

***Indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Varibel	Dimensi	Indikator
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<i>Altruisme (Altruism)</i>	Bersedia menggantikan tugas rekannya yang tidak masuk.
		Bersedia membantu rekan kerja di area lain.
		Bersedia membantu dan melatih <i>cleaner</i> baru
		Bersedia membantu rekannya yang kesulitan menangani tugasnya.
	Kesadaran <i>(Conscientiousness)</i>	Datang tepat waktu.
		Bekerja sesuai dengan jam kerjanya
		Mematuhi tata tertib dan kebijakan perusahaan
	Sikap Sportif <i>(Sportmanship)</i>	Tidak menambah waktu istirahat
		Dapat menoleransi situasi kerja
		Dapat menoleransi sikap <i>cleaner</i> lain walaupun tidak menyenangkan.
	Dapat mentoleransi permintaan staff universitas, mahasiswa, tamu universitas.	

	Keterbukaan ( <i>Courtesy</i> )	Berhati-hati dalam bertindak agar tidak memberikan pengaruh yang buruk terhadap pekerjaan orang lain.
		Menghindari konflik dengan rekan kerja.
		Menghargai rekan kerjanya.
	Rasa memiliki ( <i>Civic Virtue</i> )	Bersedia mengikuti acara / event perusahaan
		Peduli terhadap kelangsungan hidup perusahaan.
		Mengikuti informasi dan perkembangan perusahaan.

Sumber : Organ dalam Asgari et al (2008)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan jumlah Dosen sebanyak 750 orang yang beralamat di Jalan Kapten Mukhtar Basri, Medan. Penelitian ini mulai dilaksanakan bulan November 2017 sampai dengan Januari 2018.

**Tabel III.4**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan/Tahun															
		November 2017				Desember 2017				Januari 2018				Februari 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Prariset/penelitian			■	■	■	■										
2.	Penyusunan proposal							■	■	■	■						
3.	Pengumpulan data																
4.	Pengolahan data dan analisis data																
5.	Penyusunan skripsi																

Sumber : Data diolah peneliti( 2017)

## **D. Populasi dan sampel**

### **1. Populasi**

Sugiyono (2016) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 750 Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .

### **2. Sampel**

Sugiyono (2016) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode sampel aksidental, dimana anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu 150 Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dari 750 Dosen. Sampel aksidental adalah sampel yang diambil dari siapa aja yang kebetulan ada dan menanyakan kepada siapa saja dijumpainya di tengah jalan untuk meminta pendapat mereka tentang sesuatu.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Juliandi dan Irfan (2013) Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan dari sumber primer dan sumber sekunder. Data sekunder dikumpulkan dari data Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Data primer dikumpulkan langsung dari responden dengan teknik survey menggunakan angket dan wawancara.

## 1. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari atau menyelidiki informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, bidang-bidang kerja dan sejarah organisasi.

## 2. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan/pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar questioner yang diberikan pada responder diukur dengan skala Likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “ Sangat setuju” sampai “Sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

**Tabel III.5**

**Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada

peneliti yang akan diberikan angket/kuesioner tersebut kepada dosen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Kapten Mukhtar Basri, Medan.

## F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas yaitu :

### 1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi, yaitu :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : Juliandi dan Irfan, (2015)

Keterangan :

- r = koefisien validitas item yang dicari
- X = skor yang diperoleh subjek dalam setiap item
- Y = skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item
- ( $\sum x$ ) = jumlah skor dalam distribusi x yang berkala ordinal
- ( $\sum y$ ) = jumlah skor dalam distribusi y yang berkala ordinal
- ( $\sum x^2$ ) = jumlah kuadrat masing-masing skor x
- ( $\sum y^2$ ) = jumlah kuadrat masing-masing skor y
- n = banyaknya responden

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Tolak H<sub>0</sub> jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2 – tailed < α0,05).
- b. Terima H<sub>0</sub> jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2 – tailed > α0,05).

Uji validitasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitasi butir. Ketentuan apakah butir instrument valid atau tidak valid adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Juliandi & Irfan (2015) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Selanjutnya menurut Nunnally dalam Juliandi & Irfan (2015) menyatakan bahwa “jika nilai koefisien reliabilitas (*Spearman Brown/ri*)  $\geq 0,6$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2015) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Split Hal* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber : Arikunto dalam Azuar Juliandi & Irfan (2015)

Keterangan :

r = Realibilitas instrument (*Cronbach Alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma ob^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma^2$  = Varians total

Dengan kriteria :

- a. Jika nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,6$  maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
- b. Nilai koefisien relibilitas (*cronbach alpha*) diatas adalah  $0,791 > 0,6$  maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabel (tidak terpercaya)

## G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus-rumus dibawah ini.

### 1. Metode Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus regresi linear sederhana

$$Y' = a + bX$$

sebagai berikut:

Keterangan:

$Y'$  = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

$X$  = Variabel independen

$a$  = Konstanta (nilai  $Y'$  apabila  $X = 0$ )

$b$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

## 2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2015). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas. Demikian juga sebaliknya. Pengujian

multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$ .

### c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

## 3. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan

atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Uji t dengan rumus :

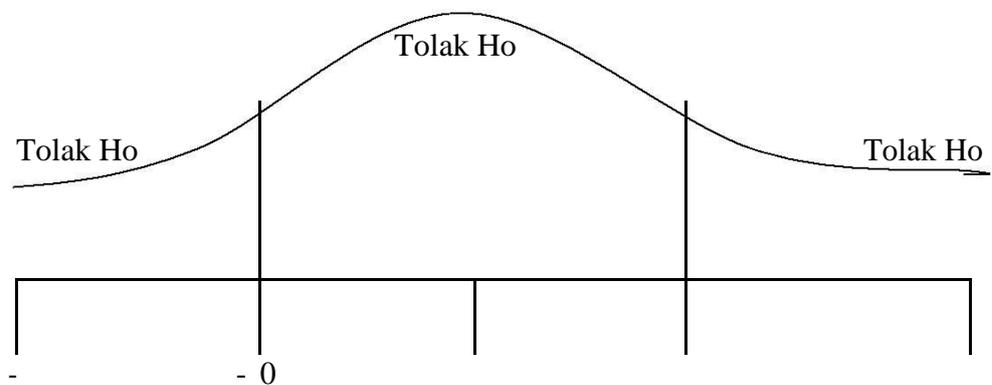
$$T_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

T = nilai korelasi

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah :

1.  $H_0: = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2.  $H_0: \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)



**Gambar II.2 Kriteria Pengujian Hipotesis t**

**b. Uji Simultan (Uji F)**

$$F = \frac{(n - k - 1)R_Y^2}{KX(1 - R_Y^2)}$$

Keterangan :

$R^2$  = koefisien Determinasi  $X_1, X_2$

$K$  = Jumlah variabel independen

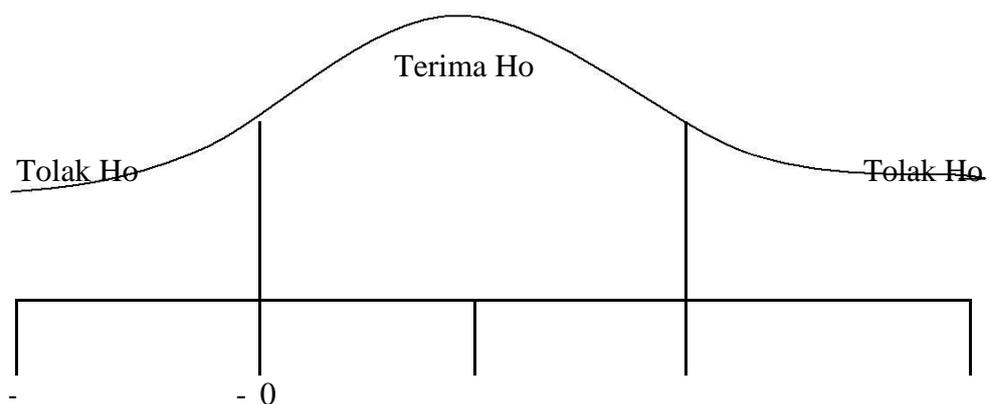
$N$  =Jumlah anggota sampel

$F$  =  $F$  hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F$

tabel Bentuk pengujian adalah :

$H_0$  : = 0, tidak ada pengaruh antara variabel  $x$  dengan variabel  $y$

$H_0$  :  $\neq 0$ , ada pengaruh antara variabel  $x$  dengan variabel  $y$ .



**Gambar II.3 Kriteria Pengujian Hipotesis F**

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd =Koefisien Determinasi

R<sup>2</sup>= Nilai korelasi berganda

100%= Persentase kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X dan 18 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X adalah budaya organisasi dan yang menjadi variabel Y adalah organizational citizenship behavior. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 150 orang dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utrara sebagai sampel penelitian. Angket tersebut menggunakan skala likert atau skala pengukuran dengan bentuk *crosscheck* dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi yaitu :

**Tabel IV.1**  
**Skala Pengukuran Likert**

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dari ketentuan diatas maka berlaku baik untuk menghitung variabel X (budaya organisasi) serta variabel Y (organizational citizenship behavior). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket skor tertinggi adalah 5 dan terendahnya adalah 1.

### a. Identitas Responden

Untuk dapat mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini :

#### 1. Jenis Kelamin Responden

**Tabel IV.2**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	96	64 %
2	Perempuan	54	36 %
<b>Jumlah</b>		<b>150</b>	<b>100%</b>

**Sumber :** (Hasil Penelitian Data, 2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 96 orang (64%) dan perempuan sebanyak 54 orang pegawai (36%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penerimaan proposinya lebih banyak diterima pegawai laki-laki dibandingkan perempuan.

#### 2. Kelompok Usia

**Tabel IV.3**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	30-39 Tahun	18	12 %

<b>2</b>	40-49 Tahun	58	38,6 %
<b>3</b>	50-59 Tahun	67	44,6 %
<b>4</b>	60-69 Tahun	7	4,6 %
<b>Jumlah</b>		<b>150</b>	<b>100%</b>

**Sumber :** (Hasil Penelitian Data, 2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar usia responden dalam penelitian ini yaitu berusia antara 50-59 tahun sebanyak 67 orang (44,6%), yang memiliki usia 40-49 tahun sebanyak 58 orang (38,6%), yang memiliki usia 30-39 tahun sebanyak 18 orang (12%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia 60-69 tahun sebanyak 7 orang (4,6%).

### 3. Masa Kerja

**Tabel IV.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>No</b>	<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1</b>	5-10 Tahun	10	6,6%
<b>2</b>	11-15 Tahun	24	16%
<b>3</b>	16-20 Tahun	37	24,6%
<b>4</b>	21-25 Tahun	28	18,6%
<b>5</b>	26-30 Tahun	19	12,6%
<b>6</b>	31-35 Tahun	24	16%
<b>7</b>	36-40 Tahun	8	5,3%

<b>Jumlah</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>
---------------	------------	-------------

**Sumber :** (Hasil Penelitian Data, 2018)

Dari table diatas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 31-35 tahun yaitu sebanyak 24 orang (16%), 26-30 tahun sebanyak 19 orang (12,6%), 5-10 tahun sebanyak 10 orang (6,6%), dan 36-40 tahun sebanyak 8 orang (5,3%). 11-15 tahun sebanyak 24 (16%) dan 21-25 tahun sebanyak 28 (18,6%). 16-20 tahun sebanyak 37 orang (24,6%).

## 2. Frekuensi Jawaban Responden

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuesioner yang disebar pada dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Variabel- variabel dalam penelitian ini terdiri dari 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat, yaitu budaya organisasi (X) dan organizational citizenship behavior (Y). deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan table hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

**Tabel IV.5**  
**Skala Pengukuran Likert**

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5

Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**a. Variabel Budaya Organisasi (X)**

Berikut evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai budaya organisasi pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

**Tabel IV. 6**

**Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X)**

No	Pernyataan	Skala Variabel BUDAYA ORGANISASI (X)										Jumlah Frekuensi	Jumlah %
		SS (5)	%	S (4)	%	KS (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%		
1	X_1	24	16,0%	74	49,3%	27	18,0%	25	16,7%	0	0,0%	150	100%
2	X_2	12	8,0%	73	48,7%	40	26,7%	25	16,7%	0	0,0%	150	100%
3	X_3	10	6,7%	105	70,0%	20	13,3%	15	10,0%	0	0,0%	150	100%
4	X_4	19	12,7%	62	41,3%	55	36,7%	13	8,7%	1	0,7%	150	100%
5	X_5	23	15,3%	68	45,3%	42	28,0%	17	11,3%	0	0,0%	150	100%
6	X_6	17	11,3%	77	51,3%	29	19,3%	27	18,0%	0	0,0%	150	100%
7	X_7	30	20,0%	55	36,7%	46	30,7%	19	12,7%	0	0,0%	150	100%
8	X_8	14	9,3%	85	56,7%	35	23,3%	16	10,7%	0	0,0%	150	100%
9	X_9	24	16,0%	61	40,7%	43	28,7%	22	14,7%	0	0,0%	150	100%
10	X_10	26	17,3%	56	37,3%	52	34,7%	16	10,7%	0	0,0%	150	100%

**Sumber :** (Hasil Penelitian Data, 2018)

Dari tabel diatas dapat di uraikan penjelasan frekuensi dari variabel budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan dosen termotivasi untuk kreatif dan inovatif. Sebanyak 27 orang (18%) menjawab kurang setuju, 74 orang (49,3%) menjawab setuju, 24 orang (16%) menjawab sangat setuju, dan 25 orang (16,7%) menjawab tidak setuju.

- 2) Jawaban responden tentang pernyataan dosen menjalankan pekerjaannya dengan cermat. Sebanyak 73 orang (48,7%) menjawab setuju, 40 orang (26,7%) menjawab kurang setuju, 12 orang (8,0%) menjawab sangat setuju dan 25 orang (16,7%) menjawab tidak setuju.
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan dosen menjalankan pekerjaan secara detail atau samapai ke hal –hal kecil. Sebanyak 105 orang (70%) menjawab setuju, 20 orang (13,3%) menjawab kurang setuju, 10 orang (6,7%) menjawab sangat setuju dan 15 orang (10%) menjawab tidak setuju.
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan dosen selalu menjaga kualitas pekerjaan dengan baik. Sebanyak 62 orang (41,3%) menjawab setuju, 55 orang (36,7%) menjawab kurang setuju, 19 orang (12,7%) menjawab sangat setuju, dan 1 orang (0,7%) menjawab sangat tidak setuju.
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan organisasi memposisikan dosen sebagai anggota organisasi yang terhormat. Sebanyak 68 orang (45,3%) menjawab setuju, 42 orang (28,0%) menjawab kurang setuju, 23 orang (15,3%) menjawab sangat setuju dan 17 orang (11,3%) menjawab tidak setuju.
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan organisasi selalu mempertimbangkan segala keputusan agar tidak merugikan pegawai. Sebanyak 77 orang (51,3%) menjawab setuju, 29 orang (19,3%) menjawab kurang setuju, 17 orang (11,3%) menjawab sangat setuju dan 27 orang (18,0%) menjawab tidak setuju.

- 7) Jawaban responden tentang pernyataan organisasi selalu merancang *job desk* (beban kerja) dengan basis kelompok (*team work*). Sebanyak 55 orang (36,7%) menjawab setuju, 46 orang (30,7%) menjawab kurang setuju, 30 orang (20,0%) menjawab sangat setuju dan 19 orang (12,7%) menjawab tidak setuju.
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan struktur organisasi yang ada menekankan pada organisasi untuk berbasis tim. Sebanyak 85 orang (56,7%) menjawab setuju, 35 orang (23,3%) menjawab kurang setuju, 14 orang (9,3%) menjawab sangat setuju dan 16 orang (10,7%) menjawab tidak setuju.
- 9) Jawaban responden tentang organisasi selalu mampu membuat dosen bergairah untuk berprestasi. Sebanyak 61 orang (40,7%) menjawab setuju, 43 orang (28,7%) menjawab kurang setuju, 24 orang (16,0%) menjawab sangat setuju dan 22 orang (14,7%) menjawab tidak setuju.
- 10) Jawaban responden tentang pernyataan organisasi selalu mampu membuat pegawai tidak malas –malasan untuk bekerja. Sebanyak 56 orang (37,3%) menjawab setuju, 52 orang (34,7%) menjawab kurang setuju, 26 orang (17,3%) menjawab sangat setuju dan 16 orang (10,7%) menjawab tidak setuju.

### b. Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

Berikut evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai organizational citizenship behavior pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

**Tabel IV.7**

#### Frekuensi Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

No	Pernyataan	Skala Variabel ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y)										Jumlah Frekuensi	Jumlah %
		SS (5)	%	S (4)	%	KS (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%		
1	Y_1	34	22,7%	81	54,0%	22	14,7%	13	8,7%	0	0,0%	150	100%
2	Y_2	18	12,0%	100	66,7%	28	18,7%	2	1,3%	2	1,3%	150	100%
3	Y_3	10	6,7%	105	70,0%	16	10,7%	19	12,7%	0	0,0%	150	100%
4	Y_4	18	12,0%	73	48,7%	52	34,7%	7	4,7%	0	0,0%	150	100%
5	Y_5	13	8,7%	93	62,0%	36	24,0%	5	3,3%	3	2,0%	150	100%
6	Y_6	13	8,7%	105	70,0%	26	17,3%	6	4,0%	0	0,0%	150	100%
7	Y_7	14	9,3%	108	72,0%	22	14,7%	6	4,0%	0	0-%	150	#VALUE!
8	Y_8	29	19,3%	50	33,3%	49	32,7%	22	14,7%	0	0,0%	150	100%
9	Y_9	50	33,3%	45	30,0%	31	20,7%	24	16,0%	0	0,0%	150	100%
10	Y_10	36	24,0%	72	48,0%	27	18,0%	15	10,0%	0	0,0%	150	100%
11	Y_11	31	20,7%	68	45,3%	31	20,7%	20	13,3%	0	0,0%	150	100%
12	Y_12	35	23,3%	67	44,7%	34	22,7%	14	9,3%	0	0,0%	150	100%
13	Y_13	39	26,0%	65	43,3%	27	18,0%	17	11,3%	2	1,3%	150	100%
14	Y_14	25	16,7%	92	61,3%	22	14,7%	11	7,3%	0	0,0%	150	100%
15	Y_15	43	28,7%	55	36,7%	32	21,3%	20	13,3%	0	0,0%	150	100%

16	Y_16	12	8,0%	64	42,7%	43	28,7%	30	20,0%	1	0,7%	150	100%
17	Y_17	15	10,0%	70	46,7%	49	32,7%	16	10,7%	0	0,0%	150	100%
18	Y_18	14	9,3%	94	62,7%	36	24,0%	6	4,0%	0	0,0%	150	100%

**Sumber :** (Hasil Penelitian Data, 2018)

Dari tabel diatas dapat di uraikan penjelasan frekuensi dari variabel organizational citizenship behavior adalah sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan saya berani memberi masukan kepada pegawai lain yang kesulitan. Sebanyak 22 orang (14,7%) menjawab kurang setuju, 81 orang (54,0%) menjawab setuju, 34 orang (22,7%) menjawab sangat setuju, dan 13 orang (8,7%) menjawab tidak setuju.
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan saya mengingatkan pegawai baru untuk mematuhi tata tertib agar mereka tidak mendapatkan SP. Sebanyak 100 orang (66,7%) menjawab setuju, 28 orang (18,7%) menjawab kurang setuju, 18 orang (12,0%) menjawab sangat setuju, 2 orang (1,3%) menjawab tidak setuju dan 2 orang (1,3%) menjawab sangat tidak setuju.
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan saya berpura-pura sibuk dengan pekerjaan ketika melihat pegawai baru sedang mengalami kesulitan saat bekerja. Sebanyak 105 orang (70,0%) menjawab setuju, 16 orang (10,7%) menjawab kurang setuju, 10 orang (6,7%) menjawab sangat setuju dan 19 orang (12,7%) menjawab tidak setuju.
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan saya membantu pegawai baru yang kesulitan menggunakan alat-alat.. Sebanyak 73 orang (48,7%) menjawab setuju, 52 orang (34,7%) menjawab kurang setuju, 18 orang (12,0%) menjawab sangat setuju, dan 7 orang (4,7%) menjawab tidak setuju.

- 5) Jawaban responden tentang pernyataan saya diam saja jika melihat teman saya sedang mengalami kesulitan karena alat yang digunakannya rusak. Sebanyak 93 orang (62,0%) menjawab setuju, 36 orang (24,0%) menjawab kurang setuju, 13 orang (8,7%) menjawab sangat setuju, 5 orang (3,3%) menjawab tidak setuju dan 3 orang (2,0%) menjawab sangat tidak setuju.
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan saya menggantikan tugas pegawai lain yang tidak masuk. Sebanyak 105 orang (70,0 %) menjawab setuju, 26 orang (17,3%) menjawab kurang setuju, 13 orang (8,7%) menjawab sangat setuju dan 6 orang (4,0%) menjawab tidak setuju.
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan saya membiarkan pegawai baru untuk memahami sendiri *chemical* (bahan- bahan kebersihan). Sebanyak 108 orang (72,0%) menjawab setuju, 22 orang (14,7%) menjawab kurang setuju, 14 orang (9,3%) menjawab sangat setuju dan 6 orang (4,0%) menjawab tidak setuju.
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan saya mengajari pegawai baru agar cepat menguasai *SOP* Sebanyak 50 orang (33,3%) menjawab setuju, 49 orang (32,7%) menjawab kurang setuju, 29 orang (19,3%) menjawab sangat setuju dan 22 orang (14,7%) menjawab tidak setuju.
- 9) Jawaban responden tentang pernyataan saya tidak mau mengalah untuk istirahat terakhir saat saya merasa lelah. Sebanyak 45 orang (30,0%) menjawab setuju, 31 orang (20,7%) menjawab kurang setuju, 50 orang (33,3%) menjawab sangat setuju dan 24 orang (16,0%) menjawab tidak setuju.

- 10) Jawaban responden tentang pernyataan Saya membantu pekerjaan teman yang dekat saja. Sebanyak 72 orang (48,0%) menjawab setuju, 27 orang (18,0%) menjawab kurang setuju, 36 orang (24,0%) menjawab sangat setuju dan 15 orang (10,0%) menjawab tidak setuju.
- 11) Jawaban responden tentang pernyataan saya benar-benar menyelesaikan semua tugas di area agar tidak menyusahkan pegawai baru pada shift berikutnya. Sebanyak 68 orang (45,3%) menjawab setuju, 31 orang (20,7%) menjawab kurang setuju, 31 orang (20,7%) menjawab sangat setuju dan 20 orang (13,3%) menjawab tidak setuju.
- 12) Jawaban responden tentang pernyataan saya terlambat masuk saat ada *training* agar tidak terlalu lama mengikutinya. Sebanyak 67 orang (44,7%) menjawab setuju, 34 orang (22,7%) menjawab kurang setuju, 35 orang (23,3%) menjawab sangat setuju dan 14 orang (9,3%) menjawab tidak setuju.
- 13) Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu membersihkan area walaupun area tidak terlalu kotor. Sebanyak 65 orang (43,3%) menjawab setuju, 27 orang (18,0%) menjawab kurang setuju, 39 orang (26,0%) menjawab sangat setuju, 17 orang (11,3%) menjawab tidak setuju, dan 2 orang (1,3%) menjawab sangat tidak setuju.
- 14) Jawaban responden tentang pernyataan saya tetap mematuhi peraturan walaupun tidak ada yang mengawasi. Sebanyak 92 orang (61,3%) menjawab setuju, 22 orang (14,7%) menjawab kurang setuju, 25 orang (16,7%) menjawab sangat setuju dan 11 orang (7,3%) menjawab tidak setuju.

- 15) Jawaban responden tentang pernyataan saya hanya mempedulikan kebersihan di area tempat saya bertugas saja.. Sebanyak 55 orang (36,7%) menjawab setuju, 32 orang (21,3%) menjawab kurang setuju, 43 orang (28,7%) menjawab sangat setuju dan 20 orang (13,3%) menjawab tidak setuju.
- 16) Jawaban responden tentang pernyataan saya akan memperbaiki kesalahan saya saat bekerja dan tidak usah menunggu ditegur terlebih dahulu oleh atasan. Sebanyak 64 orang (42,7%) menjawab setuju, 43 orang (28,7%) menjawab kurang setuju, 12 orang (8,0%) menjawab sangat setuju, 30 orang (20,0%) menjawab tidak setuju dan 1 orang (0,7%) menjawab sangat tidak setuju.
- 17) Jawaban responden tentang pernyataan saya datang lebih awal ke tempat kerja agar dapat mengetahui situasi area dimana saya akan ditempatkan pada hari itu.. Sebanyak 70 orang (46,7%) menjawab setuju, 49 orang (32,7%) menjawab kurang setuju, 15 orang (10,0%) menjawab sangat setuju dan 16 orang (10,7%) menjawab tidak setuju.
- 18) Jawaban responden tentang pernyataan saya mencuri-curi waktu istirahat ketika area terlihat sepi. Sebanyak 94 orang (62,7%) menjawab setuju, 49 orang (32,7%) menjawab kurang setuju, 14 orang (9,3%) menjawab sangat setuju dan 6 orang (4,0%) menjawab tidak setuju.

## B. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas adalah computer *Statiscal Program For Social Science (SPSS)* versi 16.0 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari daftar kuesioner yang disebarakan kepada 76 responden akan di uji kembali, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefenisikan suatu variabel. Daftar pernyataan ini pada umumnya mendukung atau tidak nya suatu kelompok variabel tertentu. (Wiratna, 2016, hal 239).

Berikut penulis sajikan tabel skor jawaban dari angket yang penulis sebarakan kepada 150 responden yaitu :

**Tabel IV. 8**  
**Frekuensi Analisis Uji Validitas Variabel**  
**Budaya Organisasi (X)**

No Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,526 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,591(positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,546(positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,684(positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,709(positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,651(positif)	0,000 < 0,05	Valid

7	0,599(positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,450(positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,579(positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,631(positif)	0,000 < 0,05	Valid

**Sumber :** ( Data Diolah SPSS 16.0, 2018 )

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwasannya dari mayoritas pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X) memiliki nilai valid, dapat dilihat dari nilai probabilitas yang di hitung  $> 0,05$  (Sig 2-tailed  $< \alpha 0,05$ ). Dengan demikian 10 instrumen pernyataan tersebut dapat dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas instrument.

**Tabel IV. 9**  
**Frekuensi Analisis Uji Validitas Variabel**  
**Organizational Citizenship Behavior (Y)**

No Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,549 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,562 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,543 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,500 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,500 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,642 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,536 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,661 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,527 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,357 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

11	0,524 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
12	0,425 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
13	0,518 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
14	0,486 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
15	0,419 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
16	0,538 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
17	0,411 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
18	0,37 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

**Sumber :** ( Data Diolah SPSS 16.0, 2018 )

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwasannya dari mayoritas pernyataan untuk variabel organizational citizenship behavior (Y) memiliki nilai valid, dapat dilihat dari nilai probabilitas yang di hitung  $> 0,05$  (Sig 2-tailed  $< \alpha 0,05$ ). Dengan demikian 18 instrumen pernyataan tersebut dapat dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas instrument.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan ukuran untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika nilai koefisien reliabilitas  $\geq 0,6$  maka instrument memiliki reliabilitas yang baik atau terpercaya.

**Tabel IV. 10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	0.748 > 0,6	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0.732 > 0,6	Reliabel

### A. Teknik Analisis Data

#### 1. Metode regresi linier sederhana

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas.

**Tabel IV. 11**  
**Hasil Uji Variabel Kepemimpinan Budaya Organisasi (X) dan Organizational Citizenship Behavior (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47.888	3.992		11.997	.000
Budaya Organisasi	.545	.109	.379	4.983	.000

**Sumber :** ( Data Diolah SPSS 16.0, 2018 )

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan IBM SPSS 16.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 47.888 + 0.545 X$$

Model persamaan diatas bermakna :

- a. Nilai konstanta sebesar = 47.888 menunjukkan variabel independent yaitu Budaya Organisasi (X) dalam keadaan

konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstanta akan tetap senilai 47.888.

- b. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X) adalah sebesar 0.545 diikuti dengan peningkatan 100%. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

## **2. Pengujian Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis ( Juliandi dkk, 2015, hal 160).

Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu :

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Multikolinearitas
- c. Uji Heterokedastisitas

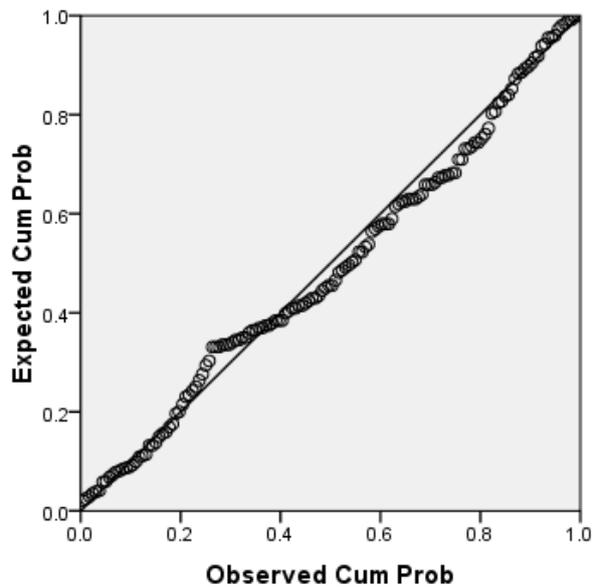
### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.

Gambar IV.1

**Kriteria Pengujian Normalitas**  
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Dependent Variable: Organization Citizenship Behavior



**Sumber :** ( Data Diolah SPSS 16.0, 2018 )

Dari Gambar IV.1 titik titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya.

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (Gujarati dalam Juliandi, 2015, hal 161). Cara yang digunakan untuk dapat menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel IV. 15**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	47.888	3.992		11.997	.000		
Budaya Organisasi	.545	.109	.379	4.983	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

**Sumber :** ( Data Diolah SPSS 16.0, 2018 )

Variabel independen yakni Budaya Organisasi (X) memiliki nilai VIF 1.000 dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

### c. Uji Heterokedastisitas

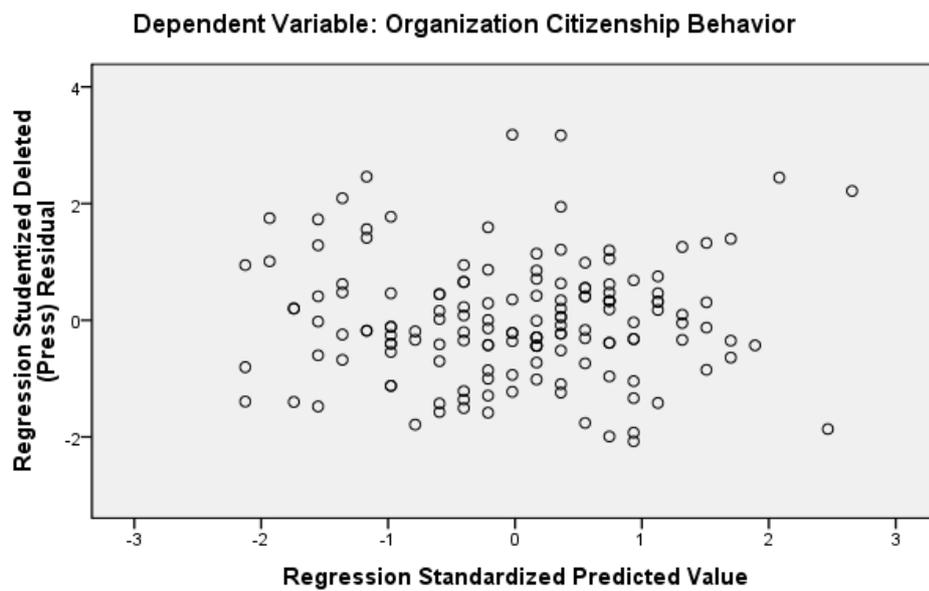
Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya . jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap , maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang

jelas , serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y , maka tidak terjadi heterokedastisitas.

**Gambar IV.2**

**Kriteria Pengujian Heterokedastisitas  
Scatterplot**



**Sumber :** ( Data Diolah SPSS 16.0, 2018 )

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Parsial ( Uji t )

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel IV. 13**  
**Hasil Pengujian Parsial (Uji t )**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47.888	3.992		11.997	.000
Budaya Organisasi	.545	.109	.379	4.983	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

**Sumber :** ( Data Diolah SPSS 16.0, 2018 )

#### 1) Pengujian Budaya Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior

Dari tabel IV.13 diatas bisa dilihat bahwa nilai t adalah 4,983, kemudian nilai Sig nya adalah 0,000. Bentuk pengujian adalah

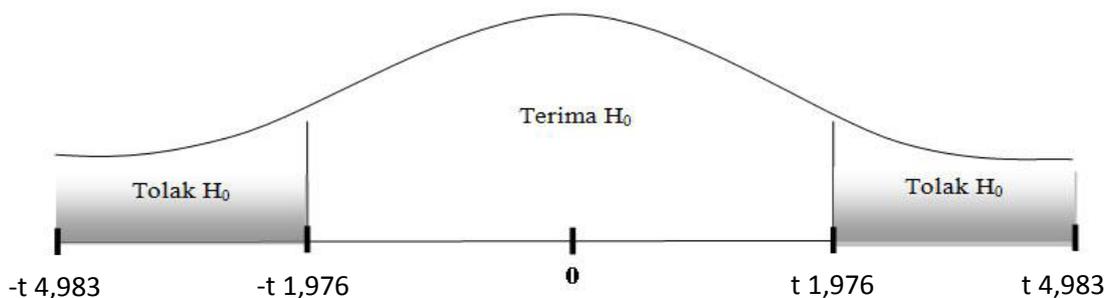
- a) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior pada dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- b) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior pada dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Berdasarkan tabel IV.16 diatas diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel budaya organisasi sebesar 4,983 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-1$  ( $150-1=149$ ), di peroleh  $t_{tabel}$  1,976. didalam hal ini  $t_{hitung} = 4,341 > t_{tabel} = 1,976$ . Artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior pada dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni Sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai Sig  $0,000 < \alpha 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

**Gambar IV.3**

**Kriteria Pengujian Hipotesis Variabel (X) Dengan Variabel (Y)**



**Sumber :** ( Data Diolah SPSS 16.0, 2018 )

**b. Uji Simultan ( Uji f )**

Uji simultan atau uji f digunakan untuk mencari tahu hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan cara menguji semua variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian budaya organisasi dan

organizational citizenship behavior pada dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara bisa dilihat dibawah ini.

**Tabel IV. 14**  
**Hasil Pengujian Simultan (Uji f )**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1210.272	1	1210.272	24.828	.000 <sup>a</sup>
Residual	7214.422	148	48.746		
Total	8424.693	149			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Dari tabel IV.14 diatas bias dilihat bahwa nilai f adalah 24.828 kemudian nilai Sig nya adalah 0.000. Kriteria pengujian hipotesis adalah:

- a) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya budaya organisasi tidak berpengaruh dengan organizational citizenship behavior pada dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- b) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya budaya organisasi berpengaruh dengan organizational citizenship behavior pada dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .

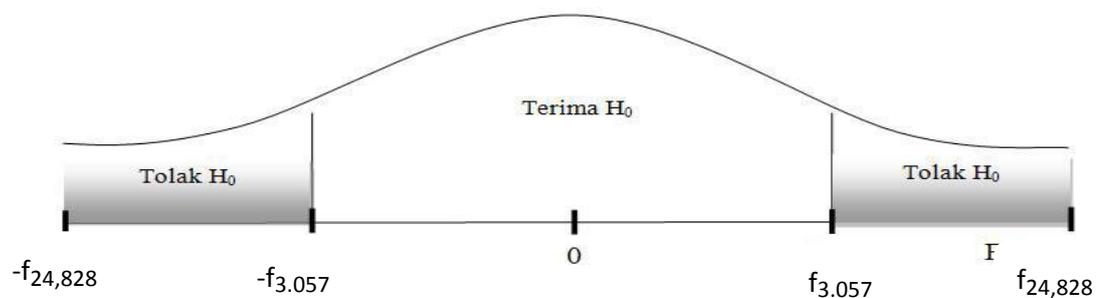
Berdasarkan tabel IV.14 diatas diperoleh  $F_{hitung}$  untuk variabel budaya organisasi sebesar 24.828. Kriteria pengujiannya dengan menentukan nilai  $f_{hitung}$  dan  $f_{tabel}$  perhitungannya yaitu  $f_{tabel} dk = 150-1-1 = 148, \alpha = 5\% = 0,05 f_{tabel} = 3,057$ . Ketentuannya jika nilai probabilitas f (sig) pada tabel Anova  $< \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Dimana  $f_{tabel} = 3,057$ . Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  didapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi dengan

organizational citizenship behavior, dengan demikian juga sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi dengan organizational citizenship behavior. Didalam hal ini  $F_{hitung} = 24.828 > F_{tabel} = 3,057$  budaya organisasi berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior pada dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $f$  yakni sig adalah 0.000 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0.05 , maka nilai sig  $0.000 < \alpha 0.05$  sehingga  $H_0$  ditolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan organizational citizenship behavior pada dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

**Gambar IV.5**

**Kriteria Pengujian Variabel (X) terhadap Variabel (Y)**



**Sumber :** ( Data Diolah SPSS 16.0, 2018 )

**c. Koefisien Determinasi**

Identifikasi determinasi ( $R^2$ ) berfungsi untuk mengetahui signifikan variabel harus dicari koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien

determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen.

Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi ini bias dilihat pada tabel IV 15 dibawah ini.

**Tabel IV. 15**  
**Hasil Pengujian Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.379 <sup>a</sup>	.144	.138	6.98184

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Kita lihat nilai determinasi kolom R-Square dimana nilai R-Square pada tabel bernilai 0.144 atau senilai 14,4% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (organizational citizenship behavior), sedangkan sisanya 85,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **D. Pembahasan**

dalam penelitian ini semua variabel bebas (budaya organisasi ) memiliki pengaruh yang positif organizational citizenship behavior pada dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut :

##### **1) Hubungan Budaya Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior**

Terdapat hubungan variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel organizational citizenship behavior (Y) yang ditunjukkan dari hasil pengolahan data bahwa semakin tinggi tingkat usia maka pengetahuan akan budaya akan semakin kuat pengetahuan budaya organisasi dan organizational citizenship behavior yang dimiliki dosen tersebut.

Hal ini didukung dengan teori sebagaimana dinyatakan oleh Deal & Kennedy, Miner, Robbins dalam Sutrisno (2011, hal 3). Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan. Sehingga dengan adanya budaya organisasi yang baik dalam menjalankan aktifitas pekerjaan maka akan baik dan efektif hasil yang diperoleh. Serta, menurut Organ (1988) dalam Podsakoff et.al. (2000) , OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki OCB lebih kepada kesadaran ataupun kerelaan pribadi untuk berperilaku sosial dan bekerja melebihi apa yang diharapkan terhadap sesama karyawan maupun terhadap perusahaan.

Mohanty, Rath (2012) menyatakan bahwa semua dimensi budaya organisasi mempunyai hubungan positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Bernadetha Nadeak (2014) yang berjudul “Hubungan Budaya Organisasi Organizational citizenship Behavior (OCB) Dosen Universitas Kristen Indonesia ” Berdasarkan hasil analisis data dan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa bahwa Budaya Organisasi membawa dampak terhadap OCB karyawan/dosen UKI.

## **BAB V**

### **Kesimpulan Dan Saran**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behavior pada Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara” adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organization citizenship behavior pada dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

#### **B. Saran**

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran penulis untuk universitas sebagai berikut :

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap organization citizenship behavior. Penulis menyarankan kepada dosen-dosen UMSU setiap fakultas untuk tidak mementingkan dirinya sendiri, peduli kepada dosen lainnya agar terciptanya budaya organisasi yang kuat dan produktifitas kinerja lebih baik.
2. Budaya organisasi yang taat dan baik lebih di tingkatkan dalam berorganisasi, dengan lebih memperhatikan kode etik, norma kesadaran dalam bekerja serta mengikuti prosedur kerja akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi dapat ditingkatkan dengan memberikan informasi sesama dosen di UMSU
3. Bagi peneliti lain hendaknya dapat menambah variabel lain yang tidak saya teliti dalam penelitian ini untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang OCB dan Budaya Organisasi

## Koesioner Penelitian

### “Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara”

Peneliti : Putri Rizky Permatasari  
Npm : 1505161029P  
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen

#### Data Identitas

Nama (inisial) : .....

Jenis Kelamin : Laki-laki  Perempuan

Usia : .....tahun

Pendidikan Terakhir : .....

Dosen Fakultas : .....

Lama bekerja di UMSU : .....tahun ..... bulan

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan. setiap pernyataan terdapat beberapa pilihan jawaban yaitu : **Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Netral (N) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.** Pilihlah setiap pernyataan berdasarkan kesan pertama anda dan sesuai dengan diri anda sendiri dengan memberi tanda ceklis (  $\surd$  ).

### Kuesioner OCB

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya berani memberi masukan kepada pegawai lain yang kesulitan mengatur waktu untuk mengerjakan tugas-tugasnya.					
2.	Saya mengingatkan pegawai baru untuk mematuhi tata tertib agar mereka tidak mendapatkan SP.					
3.	Saya berpura-pura sibuk dengan pekerjaan ketika melihat pegawai baru sedang mengalami kesulitan saat bekerja.					
4.	Saya membantu pegawai baru yang kesulitan menggunakan alat-alat.					
5.	Saya diam saja jika melihat teman saya sedang mengalami kesulitan karena alat yang digunakannya rusak.					
6.	Saya menggantikan tugas pegawai lain yang tidak masuk.					
7.	Saya membiarkan pegawai baru untuk memahami sendiri <i>chemical</i> (bahan- bahan kebersihan).					
8.	Saya mengajari pegawai baru agar cepat menguasai <i>SOP</i>					
9.	Saya tidak mau mengalah untuk istirahat terakhir saat saya merasa lelah.					
10.	Saya membantu pekerjaan teman yang dekat saja.					
11.	Saya benar-benar menyelesaikan semua tugas di area agar tidak menyusahkan pegawai baru pada shift berikutnya.					
12.	Saya terlambat masuk saat ada <i>training</i> agar tidak terlalu lama mengikutinya.					
13.	Saya selalu membersihkan area walaupun area tidak terlalu kotor.					
14.	Saya tetap mematuhi peraturan walaupun tidak ada yang mengawasi.					
15.	Saya hanya mpedulikan kebersihan di area tempat saya bertugas saja.					
16.	Saya akan memperbaiki kesalahan saya saat bekerja dan tidak usah menunggu ditegur terlebih dahulu oleh atasan.					
17.	Saya datang lebih awal ke tempat kerja agar dapat mengetahui situasi area dimana saya akan ditempatkan pada hari itu.					
18.	Saya mencuri-curi waktu istirahat ketika area terlihat sepi.					

### Kuesioner Budaya Organisasi

NO	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Pegawai termotivasi untuk kreatif dan inovatif					
2	Pegawai menjalankan pekerjaannya dengan cermat					
3	Pegawai menjalankan pekerjaan secara detail atau samapai ke hal –hal kecil					
4	Pegawai selalu menjaga kualitas pekerjaan dengan baik					
5	Organisasi memposisikan pegawai sebagai anggota organisasi yang terhormat					
6	Organisasi selalu mempertimbangkan segala keputusan agar tidak merugikan pegawai					
7	Organisasi selalu merancang <i>job desk</i> (beban kerja) dengan basis kelompok ( <i>team work</i> )					
8	Strukktur organisasi yang ada menekankan pada organisasi untuk berbasis tim					
9	Organisasi selalu mampu membuat pegawi bergairah untuk berprestasi					
10	Organisasi selalu mampu membuat pegawai tidak malas –malasan untuk bekerja					

## DAFTAR PUSTAKA

- Burton, Christie H. (2003). An Impirical Investigation of The Internationalship of Organizational Culture, Managerial Values, adn Organizational Citizenship Behavior. Dissertation Goerge Washington University.
- Celviana Widyaningrum, Rahmawati (2012). Pengaruh SDM, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Keterandalan dan Ketepatan waktu Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variable Intervening Pengendalian Intern Akuntansi, Studi Empiris di Pemda Subosukawonosraten. Simposium Nasional Akuntansi XII Purwokerto.
- Faizah, A.M. (2008). Culture and learner beliefs: A study of three Malay postgraduate students, *Asian Journal of University Education*. 4(1).127-142
- Juliandi, Azuar. Irfan. Saprinal. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan : Umsu Press
- Mehboob, Farhan dan Niaz A Bhutto. (2012). “Job Satisfaction as a predictor of Organizational Citizenship Behaviour (OCB)”, *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Volume 3 Nomor 4 hal 92- 104.
- Pabundu Tika. (2010) . *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan* PT. Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P., (2006) *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Soetopo, Hendyat. (2016) *Perilaku Organisasi*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*, Edisi 3. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.