

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
PADA PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Rizky Andana Munthe
NPM : 1505161038
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : RIZKY ANDANA MUNTHE
NPM : 1505161038
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
PADA PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
21/01-19	Diberi tugas untuk penelitian		
11/02-19	Diberi tugas untuk fokus & hasil yg mendukung penelitian		
28/02-19	Diberi tugas untuk dan lain		
11/03-19	Kelelahan kerja		

Dosen Pembimbing

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si

Medan, Maret 2019
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI


Skripsi ini disusun oleh :

Nama : RIZKY ANDANA MUNTHE
N.P.M : 1505161038
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* PADA PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

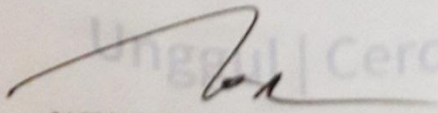
Pembimbing Skripsi


Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

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 Kamis, tanggal 14 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : RIZKY ANDANA MUNTHE
NPM : 1505161038
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT MEDAN

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

Tim Penguji

Penguji I

(RAIHANAH DAULAY, SE, M.Si)

Penguji II

(NADIA IKA PURNAMA; SE, M.Si)

Pembimbing

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

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : RIZKY ANDAWA MUNTHE
NPM : 1505161038
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan)
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 dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 27.12.2018
Pembuat Pernyataan



[Handwritten Signature]
RIZKY ANDAWA MUNTHE

NB :

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

ABSTRAK

RIZKY ANDANA MUNTHE (1505161038) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan, Skripsi. 2019.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan populasi seluruh karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Dengan jumlah sampel sebanyak 81 orang karyawan, menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuisisioner).

Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sedangkan Budaya Organisasi dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatu

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini banyak mendapatkan bimbingan, bantuan dan fasilitas yang sangat berharga dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda tercinta Yanta Syahbana Munthe dan ibunda tercinta Dahliana yang banyak mendukung dan selalu mendoakan anaknya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Abang serta adik tercinta Wanda Gustian Munthe dan Andre Novandri Munthe yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
3. Bapak Dr. Agussani,MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si dan Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Bapak Willy Yusnandar SE, MSi selaku dosen PA yang selalu memberikan arahan dan dukungan kepada penulis.
10. Seluruh Staf Pengajar dan Pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Saudari Rezika Fitri yang selalu memberikan motivasi dan juga dukungan kepada penulis.
12. Dan kepada semua teman-teman penulis khususnya kepada Angga Perdana, Bambang Trihatmojo, Mhd. Riffat Habib Nst, Muhammad Wahyu dan Abdul Hakim yang telah banyak memberi dukungan dan memberikan masukan kepada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa isi maupun susunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis memohon ampun kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala dan berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Amin

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatu

Medan, Maret 2019

Penulis

Rizky Andana Munthe
1505161038

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis	6
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	6
a. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	6
b. Motif yang Mendasari <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .	7
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	8
d. Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	9
2. Budaya Organisasi	12
a. Pengertian Budaya Organisasi	12
b. Fungsi Budaya Organisasi	13
c. Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	15
d. Indikator Budaya Organisasi	16
3. Motivasi Kerja	16
a. Pengertian Motivasi Kerja	16
b. Teori-teori tentang Motivasi Kerja	18
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	19
d. Indikator Motivasi Kerja	24
B. Kerangka Konseptual	25
C. Hipotesis	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Definisi Operasional	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian	33
D. Populasi dan Sampel	33
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisis Data	42

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
A. Hasil Penelitian	47
1. Identitas Responden	48
2. Analisis Variabel Penelitian	50
3. Uji Asumsi Klasik	63
a. Uji Normalitas	63
b. Uji Multikolienaritas	64
c. Uji Heterokedastisitas	64
4. Metode Regresi Linier Berganda	65
5. Pengujian Hipotesis	67
a. Uji T	67
b. Uji F	68
6. Uji Determinasi	69
B. Pembahasan	69
1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior	70
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior	71
3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior	72
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 75
A. Kesimpulan	75
B. Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior	26
Gambar II.2	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior	27
Gambar II.3	Paradigma Penelitian	28
Gambar III.1.	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	45
Gambar III.2.	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	46
Gambar IV.1	Kriteria Pengujian Normalitas	63

DAFTAR TABEL

Tabel III.1.	Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	31
Tabel III.2.	Indikator Budaya Organisasi	32
Tabel III.3.	Indikator Motivasi Kerja	32
Tabel III.4.	Waktu Penelitian	33
Tabel III.5.	Populasi PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan	34
Tabel III.6.	Skala Likert	37
Tabel III.7	Frekuensi Analisis Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi...	39
Tabel III.8	Frekuensi Analisis Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	39
Tabel III.9	Frekuensi Analisis Uji Validitas Variabel Organizational Citizenship Behavior	40
Tabel III.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y	42
Tabel IV.1.	Skala Pengukuran Likert	47
Tabel IV.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel IV.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel IV.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel IV.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel IV.6	Frekuensi Variabel Budaya Organisasi	51
Tabel IV.7	Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	55
Tabel IV.8	Frekuensi Variabel Organizational Citizenship Behavior	58
Tabel IV.9	Hasil Pengujian Multikolinearitas	64
Tabel IV.10	Kriteria Pengujian Heterokedastisitas	65

Tabel IV.11 Hasil Uji Variabel Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (Y)	65
Tabel IV.12 Hasil Pengujian Parsial (Uji T)	67
Tabel IV.17 Hasil Pengujian Simultan (Uji F)	68
Tabel IV.18 Hasil Pengujian Determinasi	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi sebab sumber daya manusia diyakini sebagai salah satu pendorong kinerja (*performance driver*) yang akan menunjang keberhasilan implementasi strategi perusahaan (Solihin, 2009, hal. 104). Untuk mempermudah implementasi strategi serta pencapaian tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya yang berkualitas. Untuk membentuk tenaga kerja yang berkualitas, organisasi perlu bersikap responsive dalam memahami apa saja kebutuhan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja yang terdapat dalam organisasi tersebut. Dengan memahami kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan, organisasi akan mendapatkan karyawan yang memiliki pengetahuan, keahlian dan kemampuan dalam memajukan organisasi tersebut. Pemahaman kebutuhan karyawan tersebut dapat dipenuhi dengan berbagai aspek yang dapat disediakan oleh perusahaan salah satunya yaitu budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif (Saripuddin, 2015). Selain budaya organisasi, faktor pendukung lainnya yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi yang baik adalah motivasi kerja. Motivasi dibutuhkan oleh karyawan

agar mereka merasa puas dan berusaha melakukan berbagai kegiatan atau tindakan yang dapat memajukan organisasi sehingga organisasi dapat mencapai tujuan.

Saat ini peran manusia dalam menentukan keberhasilan organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Sumber daya manusia yang berkualitas antara lain mampu dan mau melakukan hal-hal yang melampaui tuntutan standar dari organisasi. Menurut Aldag & Resckhe (1997) dalam jurnal Durahman & Ahman (2016), Organisasi mengharapkan individu yang berada didalamnya mengadakan interaksi, suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur prosedur di tempat kerja. Kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja tersebut dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavioryang* disingkat dengan OCB. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna.

Tetapi kenyataannya di beberapa organisasi dijumpai karyawan yang bekerja hanya fokus kepada tugas yang diberikan dan tidak menghiraukan lingkungan sekitarnya. Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan, peneliti melihat bahwa karyawan bekerja hanya menjalankan kewajibannya dimana hal ini terlihat ketika diberikan tugas dan harus lembur memang mereka akan melakukannya tetapi hal ini dilakukan hanya karena takut terkena sanksi. Informasi yang peneliti dapatkan dari salah satu karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan masih ada sebagian karyawan yang sering telat absensi di pagi hari. Dari hal tersebut terlihat bahwa karyawan PT. Bank Sumut Pusat Medan masih sangat membutuhkan pengawasan untuk dapat bekerja dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan salah satu karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan berkaitan dengan budaya organisasi, motivasi kerja dan *organizational citizenship behavior* diperoleh masalah sebagai berikut. Masih adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan sehingga menyebabkan tidak tercapainya tujuan pekerjaan. Berkaitan dengan budaya organisasi pegawai masih cenderung tidak mau mengambil resiko atas pekerjaannya, karyawan dan pemimpin kurang memiliki perhatian terhadap perkembangan perusahaan. Sedangkan yang berkaitan dengan motivasi kerja ditemukan permasalahan, masih kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan sehingga menimbulkan kurangnya dorongan dalam diri karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan memilih judul skripsi **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Masalah yang di temukan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Masih banyaknya karyawan yang melanggar aturan-aturan tentang budaya organisasi yang telah di tetapkan oleh perusahaan.
2. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan pemimpin kepada para karyawan sehingga karyawan kurang termotivasi dalam membantu sesama karyawan.

3. Karyawan kurang memiliki empati kepada karyawan lain dan lingkungannya sehingga karyawan cenderung mementingkan diri sendiri.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi faktor-faktor yang akan diteliti hanya pada variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan *organizational citizenship behavior* dan penelitian ini dilakukan pada semua pegawai yang berada di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Jl. Imam Bonjol No 18 Medan.

2. Rumusan Masalah

Adapun masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan?
- b. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan?
- c. Apakah budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan Penelitian ini dilakukan antara lain adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan?
- b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan?
- c. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan?

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dibagi atas 3, yaitu manfaat teoritis, manfaat praktis, dan manfaat dimasa yang akan datang.

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang teori-teori *organizational citizenship behavior*, budaya organisasi dan motivasi kerja.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan *maintenance* karyawan.

c. Manfaat Penelitian yang akan datang

Penelitian ini bermanfaat sebagai rekomendasi penelitian yang akan datang .

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. *Organizational Citizenship Behavior*

a. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior*

Pada era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk dapat melakukan perubahan 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-rol* di antara karyawan efektivitas perusahaan akan meningkat. Perusahaan ataupun manajer dapat menghemat beberapa sumber daya yang telah dialokasikan sebelumnya apabila perilaku *extra-rol* di antara karyawan berjalan dengan baik.

Konsep mengenai Organizational Citizenship Behavior pertama kali diperkenalkan kurang lebih semenjak tiga decade yang lalu oleh Dennis Organ pada tahun 1983. Menurut Organ dalam Titisari (2014, hal.3) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan system penghargaan formal organisasi tetapi secara agregat

meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan suatu bagian dari perilaku individu. Dengan adanya OCB diharapkan pegawai dapat lebih menyatu dengan lingkungan pekerjaannya dan dapat melakukan pekerjaan dengan sukarela, dapat mengurangi perselisihan, dan efisiensi meningkat (Motowidlo) dalam jurnal Nazmah, Mariatin, & Supriyantini, (2014). Sedangkan penelitian Djati dalam Titisari (2014, hal. 6) *organizational citizenship behavior* adalah perilaku karyawan yang tidak nampak baik terhadap rekan kerja maupun terhadap perusahaan, dimana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku positif dari karyawan yang bersifat sukarela dan bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi.

b. Motif yang mendasari *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior memiliki kesamaan dengan perilaku-perilaku lain yang akan muncul dalam kehidupan berorganisasi, yaitu OCB akan muncul dengan dilatar belakangi 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 et al. (1987) dalam (Paramita, 2012) 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 mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain.

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

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan hal yang penting dalam organisasi. Maka penelitian ini berusaha mencari variabel-variabel yang dapat membentuk *Organizational citizenship behavior*. Peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan dapat diidentifikasi oleh berbagai faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB). Untuk dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan

timbulnya atau meningkatnya organizational citizenship behavior (OCB). Menurut Vannecia dalam jurnal (Ukkas & Latif, 2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi OCB adalah

1. Budaya organisasi
2. Iklim organisasi
3. Kepribadian dan suasana hati
4. Persepsi terhadap dukungan organisasional
5. Kualitas interaksi.

d. Indikator Organizational Citizenship Behavior

Terdapat lima dimensi dari OCB yang dikemukakan oleh Organ et al dalam (Titisari, 2014, hal. 7), 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 member 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 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 kedepan dari panggilan tugas. Contoh : seorang karyawan bagian *cleaning service* bersedia untuk membantu karyawan lain yang membutuhkan *fotocopy* dokumen-dokumen yang dibutuhkannya.

Adapun indikator *Conscientiousness* :

- 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 menoleransi permintaan staff karyawan

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 diluar jam kerja dengan rekan-rekan kerja yang lain untuk *refreshing* merupakan salah satu perwujudan dimensinya. Indikatornya :

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

5. Rasa memiliki (*Civic Virtue*)

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi. Dimensi ini berpengaruh 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/ even perusahaan.
- b) Peduli terhadap kelangsungan hidup perusahaan.
- c) Mengikuti informasi dan perkembangan perusahaan

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Schein dalam (Bismala, Arianty, & Farida, 2015, hal. 162) budaya organisasi pola asumsi yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal. Andrew Brown dalam (Bismala, Arianty, & Farida, 2015, hal. 162), 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. Sedangkan menurut Kilmann dkk dalam (Sutrisno, 2010, hal. 2) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat system 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 relative 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, 2010, hal. 3)

b. Fungsi Budaya Organisasi

Ada beberapa pendapat tentang fungsi budaya organisasi, salah satunya Robbins dalam (Sutrisno, 2010, hal. 10) 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 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 tercapainya 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 Bismala, Arianty, & Farida (2015, hal. 163) dalam proses pengembangannya, budaya organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor:

1. Kebijakan perusahaan (*coporate wisdom*)

Yaitu ditunjang oleh filosofi perusahaan (serangkaian nilai-nilai yang menjelaskan bagaimana perusahaan dengan pelanggan, produk atau pelayanannya, bagaimana karyawan berhubungan satu sama lain, sikap, perilaku, gaya pakaian dan lain-lain serta apa yang mempengaruhi semangat), ketrampilan yang dimiliki dan pengetahuan yang terakumulasi dalam perusahaan.

2. Gaya perusahaan (*corporate style*)

Yaitu ditunjang oleh profil karyawan, pengembangan SDM dan masyarakat perusahaan tersebut di lingkungan perusahaan lainnya.

3. Jati diri perusahaan (*corporate identity*)

Jati diri perusahaan di tunjang oleh citra perusahaan, credo (semboyan) perusahaan dan proyeksi perusahaan atau apa yang ditonjolkan perusahaan.

d. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Bismala, Arianty, & Farida(2015, hal. 167), 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 kehormatan, 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 di organisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu.
6. Agresivitas, yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
7. Stabilitas, yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Menurut Hasibuan (2011, hal. 219)

motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017, hal. 93) menyatakan bahwa motif merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Motivasi kerja adalah kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasnya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). (Bismala, Arianty, & Farida, 2015, hal. 120)

Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan secara umum untuk sumber daya manusia, dan secara khusus untuk bawahan. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Termotivasi berarti terdorong untuk bertindak. Tindakan atau perilaku tidak terjadi begitu saja, tapi dipicu dari salah satu motif internal atau pengaruh lingkungan.

Dari pengertian motivasi dari pendapat di atas maka dapat penulis simpulkan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energy, mendorong kegiatan,

dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

b. Teori-teori tentang motivasi kerja

Ada beberapa teori tentang motivasi menurut Mangkunegara, (2017, hal.94)yaitu :

1. Teori Abraham H. Maslow (teori kebutuhan)

Teori yang dikembangkan Abraham H.Maslow pada intinya berpendapat bahwa manusia mempunyai ilmu tingkat atau hierarki kebutuhan yaitu :

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain.
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide member penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori David McClelland

Menurut David McClelland dalam Mangkunegara (2017, hal. 97) mengembangkan teori motivasi menjadi 3 jenis kebutuhan manusia, yaitu :

- a) *Need for achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- b) *Need for affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan yang meragukan orang lain.
- c) *Need for power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan. (Sutrisno, 2009, hal. 116)

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk tetap hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi. Untuk mempertahankan hidup ini seorang mengerjakan apa saja, apakah itu baik atau jelek, apakah itu halal atau haram., dan sebagainya.

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan tetap meskipun penghasilan tidak begitu memadai
- 3) Kondisi kerja yang aman dan damai

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - 4) Perusahaan tempat bekerja yang dihargai oleh masyarakat
- e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seorang untuk bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin pilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/ kerja.

2. Faktor Ekstern

Faktor-faktor ekstern itu adalah :

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari

kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi kerja yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Peranan supervisi yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi karyawan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah seringkali pindah. Hal ini dapat

terwujud apabila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan. Biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi kerja para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku

dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada karyawan sehingga tidak lagi bertanya-tanya atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2011) menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja
3. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis.
4. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi merupakan dorongan dan kekuatan dalam diri seorang karyawan untuk melakukan tujuan tertentu. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka.

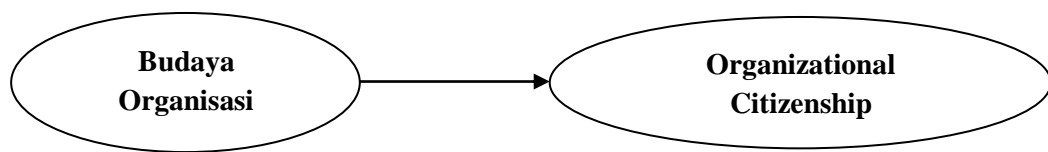
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organization Citizenship Behavior

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 terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dosen Universitas Kristen Indonesia.. Berdasarkan hasil analisis data dan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi membawa dampak terhadap OCB karyawan/Dosen UKI.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Oemar, Yohanas (2013) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. Selain itu penelitian yang dilakukan Husodo (2018) juga menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada PT. Jatim Indo Lestari.



Gambar II.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior

2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior

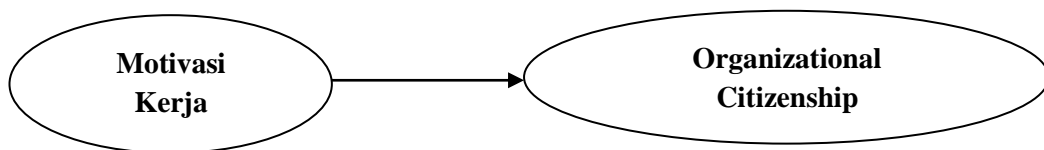
Motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada karyawan supaya dapat bekerja dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Motivasi berasal dari bahasa latin, *mavere* yang berarti “dorongan” atau “daya penggerak”. Menurut Sutrisno (2009, hal. 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Hasil penelitian Febriani (2016) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada PT. Pelindo III (PERSERO) Cabang Tanjung Perak Surabaya” berdasarkan hasil analisis data penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja

berpengaruh terhadap OCB karyawan PT. Pelindo III (PERSERO) Cabang Tanjung Perak Surabaya.

Penelitian yang dilakukan oleh Danendra (2016) juga menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang berarti bahwa apabila sudah terpenuhinya kebutuhan dasar, jaminan keselamatan dan keamanan, sosial serta penghargaan yang dirasakan oleh karyawan maka OCB akan meningkat.

Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Alif (2015) menyimpulkan bahwa OCB tidak dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja. Artinya, ketika karyawan melakukan pekerjaan diluar *job description* mereka atau bekerja suka relamelebihi jam kerja, tidak pernah hilang ketika seharian bekerja, datang ke kantor lebih awal jikadiperlukan dan tidak menghabiskan waktu dengan menelepon urusan pribadi, maka hal itu bukandidasari atas motivasi atau kebutuhan untuk mendapat pengakuan atau kebutuhan untuk berprestasi.



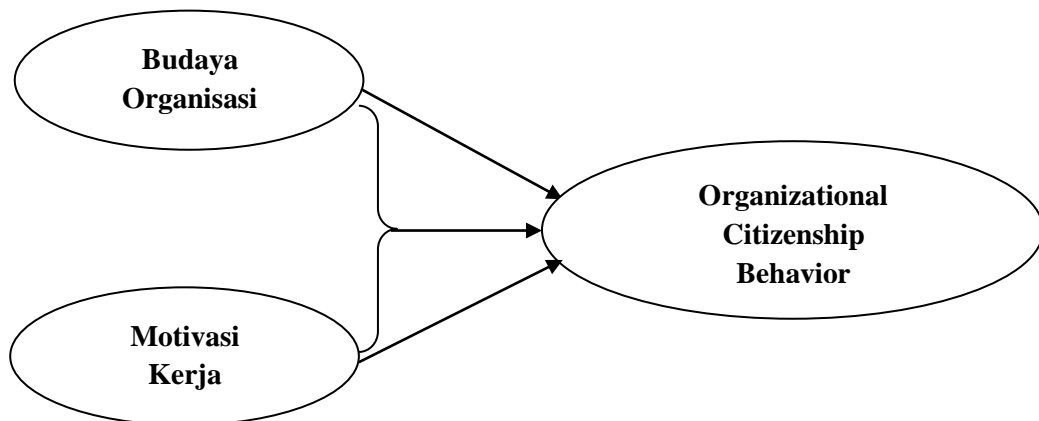
**Gambar II.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational
Citizenship Behavior**

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior

Menurut Permana, Lely, & Mufidah(2016) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasi 9 Jember, menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* namun Lingkungan kerja memiliki pengaruh negative signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. KAI DaOp 9 Jember.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Lestari, Saridewi, & Sofi (2018) menyimpulkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.



Gambar II.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016, hal. 64) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, berdasarkan batasan masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
3. Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

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

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Organizational Citizenship Behavior (Y)

Menurut Organ dalam Titisari (2014, hal.3) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan system penghargaan formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi.

Tabel III.1

Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	Dimensi	Indikator
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	Altruisme (<i>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
		Tidak menambah waktu istirahat
	Sikap Sportif (<i>Sportmanship</i>)	Dapat menoleransi situasi kerja
		Dapat menoleransi sikap <i>cleaner</i> lain walaupun tidak menyenangkan
		Dapat mentoleransi permintaan staff
	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 et al dalam Titisari (2014, hal.7)

2. Budaya Organisasi (X1)

Andrew Brown dalam Bismala, Arianty, & Farida (2015, hal. 162) 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.2
Indikator Budaya Organisasi

Dimensi	Indikator
Budaya Organisasi	Inovasi dan pengambilan resiko
	Perhatian terhadap detail
	Berorientasi pada hasil
	Berorientasi pada manusia
	Berorientasi pada tim
	Agresivitas
	Stabilitas

Sumber : Bismala, Arianty, & Farida (2015, hal. 167)

3. Motivasi Kerja (X2)

Menurut Hasibuan (2011, hal. 219) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Tabel III.3
Indikator Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator
Motivasi Kerja	Fisiologis
	Rasa Aman
	Sosial
	Penghargaan
	Aktualisasi Diri

Sumber :Hasibuan, (2011)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan yang bertempat di Jalan Imam Bonjol No 18 Medan. Penelitian ini mulai dilaksanakan pada bulan Desember 2018.

Tabel III.4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/ Tahun																	
		Nov				Des				Jan				Feb				Mar	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Prariset/ Penelitian				■														
2.	Penyusunan Proposal					■	■	■	■										
3.	Seminar Proposal									■									
4.	Pengumpulan data									■	■	■	■						
5.	Pengolahan data dan analisis data													■	■	■	■		
6.	Penyusunan skripsi															■	■	■	■
7.	Sidang meja hijau																		■

Sumber : Data diolah Peneliti (2019)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2016, hal. 80) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri, obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Bank Sumut Kantor Pusat yang berjumlah 415 orang.

Tabel III.5
Populasi PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1.	Divisi Penyelamatan Kredit	34
2.	Divisi Dana dan Jasa	15
3.	Divisi Kredit	53
4.	Divisi Ritel	20
5.	Divisi Resiko Kredit	22
6.	Divisi Umum	30
7.	Divisi Operasional	20
8.	Divisi Perencanaan	18
9.	Divisi Teknologi Informasi	20
10.	Divisi Trisuri	10
11.	Divisi Kepatuhan	10
12.	Divisi Pengawasan	87
13.	Divisi Manajemen Resiko	12
14.	Divisi Akuntansi dan Pajak	12
15.	Divisi Sumber Daya Manusia	19
16.	Sekretaris Perusahaan	33
Total		415

Sumber: PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016, hal. 81) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin (Umar,2002), dalam Juliandi, Irfan, & Manurung (2015, hal.59) seperti berikut ini:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : presisi (10% = 0,1)

Dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{415}{1+415(0,1)^2}$$

$$n = \frac{415}{1+415(0,01)}$$

$$n = \frac{415}{1+4,15}$$

$$n = \frac{415}{5,15}$$

$$n = 80,58$$

$$n = 81 \text{ orang}$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampel penelitian ini adalah sebanyak 81 orang karyawan yang mewakili dari populasi sebanyak 415 orang karyawan pada PT.Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu sebuah desain sampel dengan mengambil sejumlah sampel (n) dari suatu populasi (N), (Lohr, 2010; Thompson, 2012) dalam Juliandi, Irfan, & Manurung (2015, hal.53).

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

1. Wawancara (*interview*)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu Tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Studi Dokumentasi

Yaitu penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di perusahaan. Dokumentasi ini diperlukan untuk menyempurnakan/ mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Angket (kuesioner)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa angket (kuesioner) .Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan.Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Angket/ Kuesioner, yaitu pernyataan-pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/ persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti.Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini ada dua, yaitu data primer dan data sekunder.Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui

daftar kuisioner, sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada. Angket dalam penelitian ini ditunjukkan kepada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagai berikut :

Tabel III.6

Skala Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu/ Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber :(Sugiyono, 2016, hal. 94)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reabilitas pernyataan, yaitu :

1. Uji Validitas

Menurut Sugiono (Sugiyono, 2016, hal. 121)uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrument digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Selanjutnya dalam memberikan inter kinerja terhadap koefisien korelasi antar variabel didasarkan pada rumus berikut :

Rumus statistik untuk pengujian validitas

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber : Juliandi, Irfan, & Manurung (2015, hal. 77)

Dimana :

r = koefisien validitas item yang dicari

X = skor yang diperoleh subjek dalam setiap item

Y = skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

(Σx) = jumlah skor dalam distribusi x yang berkala ordinal

(Σy) = jumlah skor dalam distribusi y yang berkala ordinal

(Σx^2) = jumlah kuadrat masing-masing skor x

(Σy^2) = jumlah kuadrat masing-masing skor y

n = banyaknya responden

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2 – tailed < α 0,05).
- b. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2 – tailed > α 0,05).

Ujivaliditas yang digunakan dalam penelitian ini adalah ujivaliditas butir. Ketentuan apakah butir instrument valid atau tidak valid adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

Dari butir-butir pernyataan yang diajukan kepada responden peneliti dilakukan pengujian validitas, sebagai berikut:

Tabel III. 7
Frekuensi Analisis Uji Validitas Variabel
Budaya Organisasi (X1)

No. Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,647	0,218	0,000 < 0,05	Valid
2	0,549	0,218	0,000 < 0,05	Valid
3	0,677	0,218	0,000 < 0,05	Valid
4	0,618	0,218	0,000 < 0,05	Valid
5	0,749	0,218	0,000 < 0,05	Valid
6	0,522	0,218	0,000 < 0,05	Valid
7	0,733	0,218	0,000 < 0,05	Valid
8	0,654	0,218	0,000 < 0,05	Valid
9	0,859	0,218	0,000 < 0,05	Valid
10	0,832	0,218	0,000 < 0,05	Valid
11	0,737	0,218	0,000 < 0,05	Valid
12	0,751	0,218	0,000 < 0,05	Valid
13	0,619	0,218	0,000 < 0,05	Valid
14	0,724	0,218	0,000 < 0,05	Valid

Sumber :(Data Diolah SPSS 23.0, 2019)

Tabel III. 8
Frekuensi Analisis Uji Validitas Variabel
Motivasi Kerja (X2)

No. Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,763	0,218	0,000 < 0,05	Valid
2	0,698	0,218	0,000 < 0,05	Valid
3	0,749	0,218	0,000 < 0,05	Valid
4	0,681	0,218	0,000 < 0,05	Valid
5	0,697	0,218	0,000 < 0,05	Valid
6	0,667	0,218	0,000 < 0,05	Valid

7	0,693	0,218	0,000 < 0,05	Valid
8	0,754	0,218	0,000 < 0,05	Valid
9	0,724	0,218	0,000 < 0,05	Valid
10	0,780	0,218	0,000 < 0,05	Valid

Sumber :(Data Diolah SPSS 23.0, 2019)

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

No. Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,753	0,218	0,000 < 0,05	Valid
2	0,699	0,218	0,000 < 0,05	Valid
3	0,566	0,218	0,000 < 0,05	Valid
4	0,696	0,218	0,000 < 0,05	Valid
5	0,720	0,218	0,000 < 0,05	Valid
6	0,708	0,218	0,000 < 0,05	Valid
7	0,594	0,218	0,000 < 0,05	Valid
8	0,728	0,218	0,000 < 0,05	Valid
9	0,741	0,218	0,000 < 0,05	Valid
10	0,758	0,218	0,000 < 0,05	Valid
11	0,703	0,218	0,000 < 0,05	Valid
12	0,682	0,218	0,000 < 0,05	Valid
13	0,703	0,218	0,000 < 0,05	Valid
14	0,743	0,218	0,000 < 0,05	Valid
15	0,835	0,218	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : (Data Diolah SPSS 23.0, 2019)

Dari semua pertanyaan untuk masing-masing variabel yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Juliandi, Irfan, & Manurung (2015, hal. 80) 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, & Manurung (2015, hal. 80) 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, & Manurung (2015, hal. 82) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Split Hal* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{[k] [\Sigma \sigma_b^2]}{(k-1) \sigma_1^2}$$

Sumber : Arikunto dalam Juliandi, Irfan, & Manurung (2015, hal. 82)

Keterangan :

r = Realibilitas instrument (*Cronbach Alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Dengan kriteria :

- a. Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).

Jika nilai *cronbach alpha* $\leq 0,6$ maka instrument variabel adalah non reliabel (tidak terpercaya).

Tabel III.10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,916 > 0,6	Reliabel
Motivasi kerja	0,897 > 0,6	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior	0,930 > 0,6	Reliabel

Sumber : (Data Diolah SPSS 23.0, 2019)

Dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas setiap variabel > 0,6, dengan demikian dapat dikatakan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini reliabel atau dengan kata lain variabel setiap penelitian ini dapat dijadikan alat atau instrumen.

F. Teknik Analisis Data

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

1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, alasan menggunakan regresi berganda karena judul tersebut meneliti 2 variabel bebas (x).

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 277)

Dimana:

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1 = Variabel independen 1 (budaya organisasi)

X_2 = Variabel independen 2 (Motivasi Kerja)

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

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

2. Asumsi Klasik

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik (*Best linier unbiased Estimate*). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik, sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, Irfan, & Manurung (2015, hal. 160) 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 nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak melebihi

4 atau 5, Hines dan Montgomery dalam Juliandi, Irfan, & Manurung (2015, hal. 161).

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. Kriteria penarikan kesimpulan tidak terjadi heterokedastisitas yaitu jika nilai t dengan probabilitas $\text{sig} > 0,05$. (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015, hal. 163)

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 :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 187)

t = nilai korelasi

n = jumlah sampel

r = koefisien korelasi

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 III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut juga dengan uji signifikansi serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu t_{hitung} X_1 dan X_2 untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel tidak bebas Y. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Nilai F_{hitung} di tentukan dengan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono(2016, hal. 192)

Keterangan :

F_h = Nilai F hitung

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

a) Bentuk pengujian adalah :

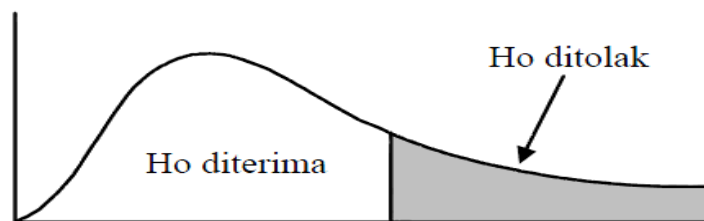
$H_0 : = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

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

b) Kriteria Pengujian :

1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

2) Terima H_a apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis f

4. 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^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 14 pernyataan untuk variabel X_1 , 10 pernyataan untuk variabel X_2 dan 15 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X_1 adalah budaya organisasi, variabel X_2 adalah motivasi kerja dan variabel Y adalah organizational citizenship behavior. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 81 karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan sebagai sampel penelitian. Angket tersebut menggunakan skala likert atau skala pengukuran dengan bentuk *crosscheck* dimana setiap pernyataan memiliki 5 opsi yaitu:

Tabel IV.1

Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu/ Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dari ketentuan diatas maka berlaku baik untuk menghitung variabel X_1 (budaya organisasi), variabel X_2 (motivasi kerja) serta variabel Y (organizational citizenship behavior).Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket skor tertinggi adalah 5 dan terendahnya adalah:

1. Identitas Responden

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

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	67	82,7	82,7	82,7
	Perempuan	14	17,3	17,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Sumber: (Hasil Penelitian Data, 2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden ini adalah laki-laki sebanyak 67 orang (82,7%) dan perempuan sebanyak 14 orang (17,3%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penerimaan proposinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

b. Kelompok Usia

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	11	13,6	13,6	13,6
	30-39	34	42,0	42,0	55,6
	40-49	25	30,9	30,9	86,4
	> 50	11	13,6	13,6	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Sumber: (Hasil Penelitian Data, 2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar usia responden dalam penelitian ini adalah berusia antara 30-39 tahun sebanyak 34 orang (42,0%), yang memiliki usia antara 40-49 tahun sebanyak 25 orang (30,9%), yang memiliki usia antara 20-29 tahun sebanyak 11 orang (13,6%) dan yang memiliki usia >50 juga sebanyak 11 orang (13,6%).

c. Pendidikan

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	9	11,1	11,1	11,1
Diploma	1	1,2	1,2	12,3
Sarjana	67	82,7	82,7	95,1
Lainnya	4	4,9	4,9	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Sumber: (Hasil Penelitian Data, 2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden dalam penelitian ini adalah Sarjana yaitu sebanyak 67 orang (82,7%), SMA/SMK sebanyak 9 orang (11,1%), Lainnya sebanyak 4 orang (4,9%) dan Diploma sebanyak 1 orang (1,2%).

d. Masa Kerja

Tabel IV.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-2	5	6,2	6,2	6,2
	3-5	6	7,4	7,4	13,6
	6-8	21	25,9	25,9	39,5
	>8	49	60,5	60,5	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Sumber: (Hasil Penelitian Data, 2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja >8 tahun yaitu sebanyak 49 orang (60,5%), masa kerja antara 6-8 tahun sebanyak 21 orang (25,9%), masa kerja 3-5 tahun sebanyak 6 orang (7,4%), dan yang memiliki masa kerja 0-2 tahun sebanyak 5 orang (6,2%).

2. Analisis Variabel Penelitian

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuesioner yang disebar pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

a. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Berikut evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataanvariabel mengenai budaya organisasi pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

Tabel IV.6

Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Skala variabel Budaya Organisasi (X1)										Jumlah Frekuensi	Jumlah %
		SS (5)	%	S (4)	%	RG (3)	%	TS (2)	%	ST S (1)	%		
1	X1.1	34	42	42	51,9	4	4,9	0	0	1	1,2	81	100
2	X1.2	9	11,1	34	42	27	33,3	10	12,3	1	1,2	81	100
3	X1.3	32	39,5	47	58	1	1,2	0	0	1	1,2	81	100
4	X1.4	15	18,5	60	74,1	5	6,2	0	0	1	1,2	81	100
5	X1.5	21	25,9	59	72,8	0	0	0	0	1	1,2	81	100
6	X1.6	13	16	49	60,5	14	17,3	2	2,5	3	3,7	81	100
7	X1.7	33	40,7	47	58	0	0	0	0	1	1,2	81	100
8	X1.8	36	44,4	43	53,1	1	1,2	0	0	1	1,2	81	100
9	X1.9	19	23,5	61	75,3	0	0	0	0	1	1,2	81	100
10	X1.10	20	24,7	60	74,1	0	0	0	0	1	1,2	81	100
11	X1.11	24	29,6	55	69,1	0	0	0	0	1	1,2	81	100
12	X1.12	24	29,6	55	69,1	0	0	0	0	1	1,2	81	100
13	X1.13	5	6,2	61	75,3	13	16	1	1,2	1	1,2	81	100
14	X1.14	9	11,1	57	70,4	14	17,3	0	0	1	1,2	81	100

Sumber: (Hasil Penelitian Data, 2019)

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

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu menciptakan ide-ide kreatif dan inovatif dalam pekerjaan. Sebanyak 34 orang menjawab sangat setuju (42%), sebanyak 42 orang menjawab

setuju (51,9%), 4 orang menjawab ragu-ragu (4,9%) dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).

- 2) Jawaban responden tentang pernyataan saya termotivasi untuk mencoba hal baru (berani mengambil resiko) dalam melakukan pekerjaan. Sebanyak 9 orang menjawab sangat setuju (11,1%), sebanyak 34 orang menjawab setuju (42%), sebanyak 27 orang menjawab ragu-ragu (33,3%), sebanyak 10 orang menjawab tidak setuju (12,3%) dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat. Sebanyak 32 orang menjawab sangat setuju (39,5%), sebanyak 47 orang menjawab setuju (58%), sebanyak 1 orang menjawab ragu-ragu (1,2%) dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan saya menjalankan pekerjaan secara detail atau sampai ke hal-hal kecil. Sebanyak 15 orang menjawab sangat setuju (18,5%), sebanyak 60 orang menjawab setuju (74,1%), sebanyak 5 orang menjawab ragu-ragu (6,2%), dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal. Sebanyak 21 orang menjawab sangat setuju (25,9%), sebanyak 59 orang menjawab setuju (72,8%), dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).

- 6) Jawaban responden tentang pernyataan perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja. Sebanyak 13 orang menjawab sangat setuju(16%), sebanyak 49 orang menjawab setuju (60,5%), sebanyak 14 orang menjawab ragu-ragu (17,3%), sebanyak 2 orang menjawab tidak setuju (2,5%), dan sebanyak 3 orang menjawab sangat tidak setuju (3,7%).
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Sebanyak 33 orang menjawab sangat setuju (40,7%), sebanyak 47 orang menjawab setuju (58%) dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan dalam menyelesaikan pekerjaan,saya selalu melakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Sebanyak 36 orang menjawab sangat setuju (44,4%), sebanyak 43 orang menjawab setuju (53,1%), sebanyak 1 orang menjawab ragu-ragu (1,2), dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).
- 9) Jawaban responden tentang pernyataan saya berusaha untuk menolong sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan. Sebanyak 19 orang menjawab sangat setuju (23,5%), sebanyak 61 orang menjawab setuju (75,3%), dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).

- 10) Jawaban responden tentang pernyataan saya berusaha menjalin kerja sama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Sebanyak 20 orang menjawab sangat setuju (24,7%), sebanyak 60 orang menjawab setuju (74,1%), dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).
- 11) Jawaban responden tentang pernyataan dalam bekerja saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan. Sebanyak 24 orang menjawab sangat setuju (29,6%), sebanyak 55 orang menjawab setuju (69,1%), dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).
- 12) Jawaban responden tentang pernyataan saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik. Sebanyak 24 orang menjawab sangat setuju (29,6%), sebanyak 55 orang menjawab setuju (69,1%), dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).
- 13) Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini. Sebanyak 5 orang menjawab sangat setuju (6,2%), sebanyak 61 orang menjawab setuju (75,3%), sebanyak 13 orang menjawab ragu-ragu (16%), sebanyak 1 orang menjawab tidak setuju (1,2%), dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).
- 14) Jawaban responden tentang pernyataan saya akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik untuk

membangun karir. Sebanyak 9 orang menjawab sangat setuju (11,1%), sebanyak 57 orang menjawab setuju (70,4%), sebanyak 14 orang menjawab ragu-ragu (17,3%), dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).

b. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berikut evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel mengenai motivasi kerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

Tabel IV.7

Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Skala variabel Budaya Organisasi (X1)										Jumlah Frekuensi	Jumlah %
		SS (5)	%	S (4)	%	RG (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%		
1	X2.1	10	12,3	60	74,1	10	12,3	0	0	1	1,2	81	100
2	X2.2	7	8,6	62	76,5	11	13,6	0	0	1	1,2	81	100
3	X2.3	8	9,9	65	80,2	5	6,2	2	2,5	1	1,2	81	100
4	X2.4	7	8,6	54	66,7	18	22,2	1	1,2	1	1,2	81	100
5	X2.5	31	38,3	42	51,9	6	7,4	1	1,2	1	1,2	81	100
6	X2.6	22	27,2	55	67,9	3	3,7	0	0	1	1,2	81	100
7	X2.7	9	11,1	45	55,6	24	29,6	2	2,5	1	1,2	81	100
8	X2.8	15	18,5	59	72,8	6	7,4	0	0	1	1,2	81	100
9	X2.9	27	33,3	48	59,3	5	6,2	0	0	1	1,2	81	100
10	X2.10	25	30,9	52	64,2	3	3,7	0	0	1	1,2	81	100

Sumber: (Hasil Penelitian Data, 2019)

Dari tabel diatas dapat di uraikan penjelasan frekuensi dari variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas pekerjaan. Sebanyak 10 orang menjawab sangat setuju (12,3%), sebanyak 60 orang menjawab setuju (74,1%), sebanyak 10 orang menjawab

ragu-ragu (12,3%), dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).

- 2) Jawaban responden tentang pernyataan jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup. Sebanyak 7 orang menjawab sangat setuju (8,6%), sebanyak 62 orang menjawab setuju (76,5%), sebanyak 11 orang menjawab ragu-ragu (13,6%), dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa aman dalam melakukan semua pekerjaan yang diberikan perusahaan. Sebanyak 8 orang menjawab sangat setuju (9,9%), sebanyak 65 orang menjawab setuju (80,2%), sebanyak 5 orang menjawab ragu-ragu (6,2%), sebanyak 2 orang menjawab tidak setuju (2,5%), dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan perusahaan memiliki cukup bukti untuk memberikan sanksi bila karyawan melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Sebanyak 7 orang menjawab sangat setuju (8,6%), sebanyak 54 orang menjawab setuju (66,7%), sebanyak 18 orang menjawab ragu-ragu (22,2%), sebanyak 1 orang menjawab tidak setuju (1,2%), dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa memiliki banyak teman di tempat kerja ini. Sebanyak 31 orang menjawab sangat setuju (38,3%), sebanyak 42 orang menjawab setuju

(51,9%), sebanyak 6 orang menjawab ragu-ragu (7,4%), sebanyak 1 orang menjawab tidak setuju (1,2%), dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).

- 6) Jawaban responden tentang pernyataan saya dan rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi masalah. Sebanyak 22 orang menjawab sangat setuju (27,2%), sebanyak 55 orang menjawab setuju (67,9%), sebanyak 3 orang menjawab ragu-ragu (3,7%), dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan perusahaan selalu member hadiah bagi karyawannya yang berprestasi. Sebanyak 9 orang menjawab sangat setuju (11,1%), sebanyak 45 orang menjawab setuju (55,6%), sebanyak 24 orang menjawab ragu-ragu (29,6%), sebanyak 2 orang menjawab tidak setuju (2,5%), dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan pendapat saya selalu dihargai oleh atasan saya. Sebanyak 15 orang menjawab sangat setuju (18,5%), sebanyak 59 orang menjawab setuju (72,8%), sebanyak 6 orang menjawab ragu-ragu (7,4%), dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).
- 9) Jawaban responden tentang pernyataan saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan membuat saya menjadi lebih maju. Sebanyak 27 orang menjawab sangat setuju (33,3%), sebanyak 48 orang menjawab setuju (59,3%), sebanyak 5 orang menjawab

ragu-ragu (6,2%), dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).

10) Jawaban responden tentang pernyataan arahan yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja. Sebanyak 25 orang menjawab sangat setuju (30,9%), sebanyak 52 orang menjawab setuju (64,2%), sebanyak 3 orang menjawab ragu-ragu (3,7%), dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).

c. Variabel Organizational citizenship Behavior (Y)

Berikut evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel mengenai organizational citizenship behavior pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

Tabel IV.8

Frekuensi Variabel Organizational Citizenship Behavior

No	Pernyataan	Skala variabel Budaya Organisasi (X1)										Jumlah Frekuensi	Jumlah %
		SS (5)	%	S (4)	%	RG (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%		
1	Y.1	21	25,9	59	72,8	0	0	0	0	1	1,2	81	100
2	Y.2	8	9,9	66	81,5	6	7,4	0	0	1	1,2	81	100
3	Y.3	3	3,7	42	51,9	20	24,7	13	16	3	3,7	81	100
4	Y.4	59	72,8	21	25,9	0	0	0	0	1	1,2	81	100
5	Y.5	40	49,4	40	49,4	0	0	0	0	1	1,2	81	100
6	Y.6	13	16	58	71,6	8	9,9	1	1,2	1	1,2	81	100
7	Y.7	16	19,8	52	64,2	11	13,6	0	0	2	2,5	81	100
8	Y.8	8	9,9	68	84	4	4,9	0	0	1	1,2	81	100
9	Y.9	12	14,8	64	79	4	4,9	0	0	1	1,2	81	100
10	Y.10	13	16	62	76,5	5	6,2	0	0	1	1,2	81	100
11	Y.11	8	9,9	40	49,4	29	35,8	3	3,7	1	1,2	81	100
12	Y.12	7	8,6	67	82,7	5	6,2	1	1,2	1	1,2	81	100
13	Y.13	14	17,3	59	72,8	7	8,6	0	0	1	1,2	81	100
14	Y.14	14	17,3	49	60,5	17	21	0	0	1	1,2	81	100
15	Y.15	18	22,2	60	74,1	2	2,5	0	0	1	1,2	81	100

Sumber: (Hasil Penelitian Data, 2019)

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

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan saya membantu karyawan lain yang kesulitasn mengerjakan tugasnya. Sebanyak 21 orang menjawab sangat setuju (25,9%), sebanyak 59 orang menjawab setuju (72,8%), dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan saya menggantikan tugas karyawan lain yang tidak masuk. Sebanyak 8 orang menjawab sangat setuju (9,9%), sebanyak 66 orang menjawab setuju (81,5%), sebanyak 6 orang menjawab ragu-ragu (7,4%), dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan saya bersedia untuk bekerja lembur untuk membantu rekan kerja saya menyelesaikan pekerjaannya tanpa dikenakan gaji lembur. Sebanyak 3 orang menjawab sangat setuju (3,7%), sebanyak 42 orang menjawab setuju (51,9%), sebanyak 20 orang menjawab ragu-ragu (24,7%), sebanyak 13 orang menjawab tidak setuju (16%), dan sebanyak 3 orang menjawab sangat tidak setuju (3,7%).
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa puas bila pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya. Sebanyak 59 orang menjawab sangat bsetuju (72,8%), sebanyak 21 orang menjawab

setuju (25,9%), dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).

- 5) Jawaban responden tentang pernyataan setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab. Sebanyak 40 orang menjawab sangat setuju (49,4%), sebanyak 40 orang menjawab setuju (49,4%) dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan saya berani mengambil resiko apapun untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan rapat bersama. Sebanyak 13 orang menjawab sangat setuju (16%), sebanyak 58 orang menjawab setuju (71,6%), sebanyak 8 orang menjawab ragu-ragu (9,9%), sebanyak 1 orang menjawab tidak setuju dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu terlibat dalam fungsi-fungsi perusahaan. Sebanyak 16 orang menjawab sangat setuju (19,8%), sebanyak 52 orang menjawab setuju (64,2%), sebanyak 11 orang menjawab ragu-ragu (13,6%), dan sebanyak 2 orang menjawab sangat tidak setuju (2,5%).
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan saya pernah mengajak rekan kerja saya untuk makan siang bersama dan *sharing* mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya. Sebanyak 8 orang menjawab sangat setuju (9,9%), sebanyak 68 orang menjawab setuju (84%),

sebanyak 4 orang menjawab ragu-ragu (4,9%), dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).

9) Jawaban responden tentang pernyataan saya pernah mengingatkan rekan kerja saya agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya. Sebanyak 12 orang menjawab sangat setuju (14,8%), sebanyak 64 orang menjawab setuju (79%), sebanyak 4 orang menjawab ragu-ragu (4,9%), dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).

10) Jawaban responden tentang pernyataan saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan. Sebanyak 13 orang menjawab sangat setuju (16%), sebanyak 62 orang menjawab setuju (76,5%), sebanyak 5 orang menjawab ragu-ragu (6,2%), dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).

11) Jawaban responden tentang pernyataan saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan. Sebanyak 8 orang menjawab sangat setuju (9,9%), sebanyak 40 orang menjawab setuju (49,4%), sebanyak 29 orang menjawab ragu-ragu (35,8%), sebanyak 3 orang menjawab tidak setuju (3,7%), dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).

12) Jawaban responden tentang pernyataan jika perusahaan memberlakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya, saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut. Sebanyak 7 orang menjawab sangat setuju (8,6%),

sebanyak 67 orang menjawab setuju (82,7%), sebanyak 5 orang menjawab ragu-ragu (6,2%), sebanyak 1 orang menjawab tidak setuju (1,2%), dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).

13) Jawaban responden tentang pernyataan saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan tempat saya bekerja. Sebanyak 14 orang menjawab sangat setuju (17,3%), sebanyak 59 orang menjawab setuju (72,8%), sebanyak 7 orang menjawab ragu-ragu (8,6%), dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).

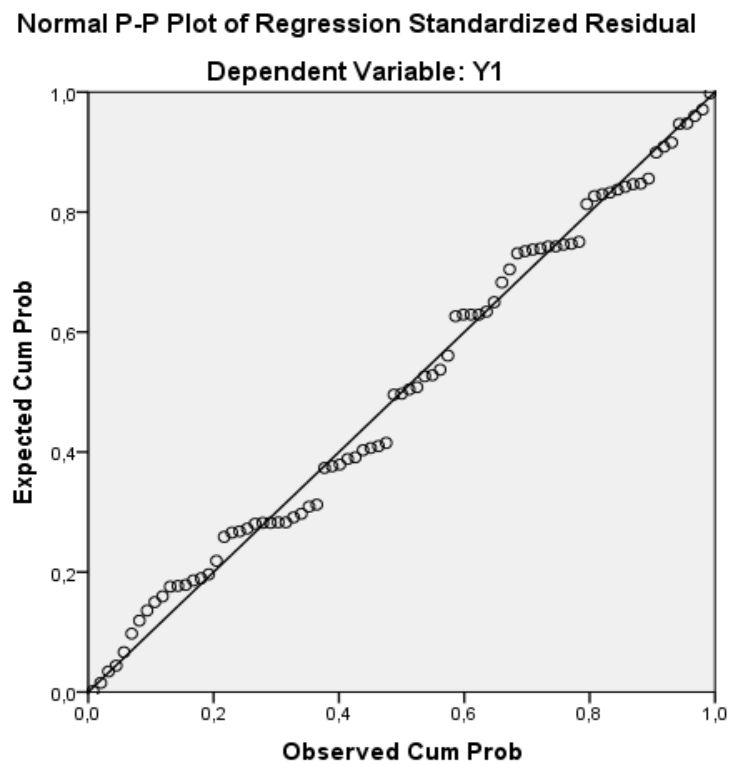
14) Jawaban responden tentang pernyataan saya tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi perusahaan. Sebanyak 14 orang menjawab sangat setuju (17,3%), sebanyak 49 orang menjawab setuju (60,5%), sebanyak 17 orang menjawab ragu-ragu (21%), dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).

15) Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan perusahaan kedepannya. Sebanyak 18 orang menjawab sangat setuju (22,2%), sebanyak 60 orang menjawab setuju (74,1%), sebanyak 2 orang menjawab ragu-ragu (2,5%), dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,2%).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

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



Sumber : (Data Diolah SPSS 23.0, 2019)

Gambar IV.1

Kriteria Pengujian Normalitas

Dari Gambar IV.1 titik titik menyebar disekitar garisdiagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresimemenuhi

asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel IV. 9
Hasil Pengujian Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,059	3,406		1,485	,142		
	X1	,922	,123	,846	7,488	,000	,225	4,435
	X2	,056	,162	,039	,348	,728	,225	4,435

Sumber : (Data Diolah SPSS 23.0, 2019)

Variabel independen yakni Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai VIF 4,435 dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas 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.

Kriteria penarikan kesimpulan tidak terjadi heterokedastisitas yaitu jika nilai t dengan probabilitas sig > 0,05 (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015, hal. 163).

Tabel IV.10
Kriteria Pengujian Heterokedastisitas

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,739	2,017		,366	,715
Budaya Organisasi	,079	,073	,257	1,090	,279
Motivasi Kerja	-,069	,096	-,171	-,723	,472

a. Dependent Variable: RES2
Sumber: (Data Diolah SPSS 23.0, 2019)

Berdasarkan tabel IV.10 diatas nilai sig variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,279 > 0,05 dan nilai sig variabel Motivasi kerja (X2) sebesar 0,472 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tidak terjadi Heterokedastisitas.

4. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen.

Tabel IV. 11
Hasil Uji Variabel Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2)
Dan Organizational Citizenship Behavior (Y)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	5,059	3,406		1,485	,142
	X1	,922	,123	,846	7,488	,000
	X2	,056	,162	,039	,348	,728

Sumber : (Data Diolah SPSS 23.0, 2019)

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan IBM SPSS 23.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,059 + 0,922 X_1 + 0,056 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (budaya organisasi dan motivasi kerja) memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika budaya organisasi dan motivasi kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (*organizational citizenship behavior*). Variabel budaya organisasi (X_1) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas terhadap *organizational citizenship behavior*. Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 5,059 menunjukkan variabel independent yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstanta akan tetap senilai 5,059%.
- 2) Nilai koefisien regresi budaya organisasi adalah sebesar 0,922 menunjukkan bahwa jika budaya organisasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* senilai 9,22 %.

3) Nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah sebesar 0,056 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja mengalami kenaikan maka menaikkan konstanta motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* senilai 0,56%.

5. 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).

Tabel IV. 12
Hasil Pengujian Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,059	3,406		1,485	,142
Budaya Organisasi	,922	,123	,846	7,488	,000
Motivasi Kerja	,056	,162	,039	,348	,728

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber : (Data Diolah SPSS 23.0, 2019)

1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior

Dari tabel IV.12, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel budaya organisasi (X₁) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar $t_{hitung} 7,488 > t_{tabel} 1,993$ (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

organizational citizenship behavior pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior

Dari tabel IV.12, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel motivasi kerja (X₂) terhadap organizational citizenship behavior (Y) $t_{hitung} 0,348 < t_{tabel} 1,993$ (sig 0,728), dimana signifikan t lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa motivasi kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

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.

Tabel IV. 13
Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2776,455	2	1388,228	134,776	,000 ^b
	Residual	803,421	78	10,300		
	Total	3579,877	80			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : (Data Diolah SPSS 23.0, 2019)

Nilai F pada tabel IV.17 di atas adalah $134,776 > F_{tabel} 3,11$ dengan sig $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₃ diterima yang berarti terdapat pengaruh budaya organisasi dan

motivasi kerja secara simultan terhadap organizational citizenship behavior pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

6. Koefisien Determinasi

Dengan melihat R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV. 14
Hasil Pengujian Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.770	3,20940

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : (Data Diolah SPSS 23.0, 2019)

Melalui tabel IV.18 di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,776 dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior dan dengan melihat R-Square adalah 0,881, maka diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior sebesar 88,1%. Artinya secara bersama-sama variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior sebesar 88,1% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel bebas budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (organizational citizenship behavior) sedangkan variabel bebas motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap

variable Y (organizational citizenship behavior). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior* PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan, artinya jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik maka *organizational citizenship behavior* akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari hasil signifikan t pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) yaitu $t_{hitung}=7,488 > t_{tabel}1,993$ (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Menurut informasi yang penulis dapatkan, budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan sebab budaya organisasi merupakan faktor utama yg membentuk perilaku individu karyawan karena didalam budaya organisasi terdapat nilai-nilai yang mencerminkan perilaku karyawan tersebut.

Hal ini didukung dengan teori yang dinyatakan oleh Deal & Kennedy, Miner, Robbins dalam Sutrisno (2010, 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.

Hal ini sejalan dengan penelitian Nadeak, Bernadheta (2014) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi

terhadap *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. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oemar, Yohanas (2013) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru.

Selain itu penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Husodo (2018) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada PT. Jatim Indo Lestari.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior

Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior* PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Hal ini dilihat dari hasil signifikan t variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) yaitu $t_{hitung} = 0,348 < t_{tabel} 1,993$ (sig 0,728), dimana signifikan t lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa motivasi kerja (X_2) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alif (2015) yang menyimpulkan bahwa OCB tidak dipengaruhi oleh faktor motivasi

kerja. Artinya, ketika karyawan melakukan pekerjaan diluar *job description* mereka atau bekerja suka rela melebihi jam kerja, tidak pernah hilang ketika seharian bekerja, datang ke kantor lebih awal jika diperlukan dan tidak menghabiskan waktu dengan menelepon urusan pribadi, maka hal itu bukan didasari atas motivasi atau kebutuhan untuk mendapat pengakuan atau kebutuhan untuk berprestasi.

Akan tetapi hal ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009, hal.109) bahwa Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dan hal ini juga tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febriani (2016) berdasarkan hasil analisis data penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap OCB karyawan.

Selain itu penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Danendra (2016) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang berarti bahwa apabila sudah terpenuhinya kebutuhan dasar, jaminan keselamatan dan keamanan, sosial serta penghargaan yang dirasakan oleh karyawan maka OCB akan meningkat.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior

Budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior* PT.

Bank Sumut Kantor Pusat Medan, artinya jika budaya organisasi dan motivasi kerja dilakukan dengan baik maka *organizational citizenship behavior* akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari nilai $F_{hitung} 134,776 > F_{tabel} 3,11$ dengan $sig 0,000 < \alpha 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

Dengan demikian terkandung arti bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* dari para karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya budaya organisasi maka perilaku dari para karyawan akan bergerak sejalan dengan budaya yang ditetapkan oleh perusahaan.

Selain itu *organizational citizenship behavior* juga dapat ditingkatkan dengan pemberian motivasi kerja karyawan yaitu dengan cara memperhatikan kebutuhan dari para karyawan sehingga dengan terpenuhinya kebutuhan dari para karyawan maka semangat kerja karyawan akan meningkat dan otomatis akan meningkatkan perilaku yang positif dari para karyawan tersebut.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Permana, Lely, & Mufidah (2016) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. KAI DaOp 9 Jember.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari, Saridewi, & Sofi (2018) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Semakin baik budaya organisasi dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan maka akan semakin meningkat ocb dari para karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan” adalah sebagai berikut :

1. Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior* dari karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
2. Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior* dari karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak mempunyai pengaruh terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior* dari para karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
3. Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

B. Saran

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Penulis menyarankan kepada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan untuk mempertahankan budaya organisasi yang telah ada

agar terciptanya budaya organisasi yang kuat dan produktifitas kinerja lebih baik.

2. Sebaiknya budaya organisasi yang taat dan baik lebih di tingkatkan lagi dalam berorganisasi, dengan lebih memperhatikan kode etik, norma kesadaran dalam bekerja serta mengikuti prosedur kerja sehingga akan meningkatkan perilaku yang positif dari para karyawan.
3. Sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan lagi motivasi kerja kepada karyawandalam berorganisasi, dengan lebih memperhatikan kebutuhan dari para karyawan sehingga akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* dari para karyawan tersebut dan juga meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal LPG. *Jurnal Ilmiah Manajemen* , 6(2), 291-309.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Danendra, A. A. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Harapan Baru Tirta Megah Jaya. *Jurnal Manajemen* , 5(10), 6229-6259.
- Durahman, A., & Ahman, E. (2016). Analisis Tingkat Work-Life-Balance Dan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT. Buma Apparel Industry Di Subang. *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis* , 7(1) 30-39.
- Febriani, H. D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan Pada PT. Pelindo III (PERSERO) Cabang Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Aplikasi Administrasi* , 19(2), 88-99.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husodo, Y. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Jatim Indo Lestari. *Agora* , 6(1), 1-8.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Press.
- Lestari, A. S., Saridewi, M., & Sofia, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Kantor X. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* , 3(2), 1-15.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nadeak, B. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Universitas Kristen Indonesia (UKI). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 1-10.

- Nazmah, Mariatin, E., & Supriyantini, S. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Analitika* , 3(1),33-42.
- Paramita, P. D. (2012). Organizational Citizenship Behavior: Aspek Dari Aktivitas Individual Dalam Bekerja. *Jurnal Dinamika Sains* , 10(24), 1-16.
- Permana, L. F., Lely, S. W., & Mufidah, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasi 9 Jember. *Jurnal Ilmiah Manajemen* ,1(2)1-7.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis* , 2(1) 1-20.
- Solihin, Ismail (2009). *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: KENCANA.
- _____. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ukkas, I., & Latif, D. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Equilibrium* , 6(1) 1-10.