

Pengaruh Budaya, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan

Rensi Apriani, Venny Puspita*, Janusi Waliamin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH, Bengkulu

Jalan Jend. A. Yani No.1, Kebun Ros, Kec. Tlk. Segara, Kota Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

Email: ¹rensiapriyani879@gmail.com, ^{2,*}venyuspita2288@gmail.com, ³jwaliamin@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: venyuspita2288@gmail.com

Abstrak—Kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur dalam usaha sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja karyawan adalah Organizational Citizenship Behavior (OCB). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Bengkulu. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian explanatory research yang menggunakan metode kuantitatif untuk menjelaskan pengaruh antar variabel budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2), organizational citizenship behavior (X3) dan kinerja karyawan (Y) serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Matahari Department Store Bengkulu yang berjumlah 43 orang. Metode analisa dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji ekonometrika. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, sementara komitmen organisasi dan organizational citizenship behaviour tidak berpengaruh terhadap kinerja. secara keseluruhan ada pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional dan organizational citizenship behaviour terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemant Store Bengkulu.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi; Organizational Citizenship Behavior (OCB); Kinerja Karyawan

Abstract—Employee performance is one of the benchmarks in a company's efforts to achieve its goals. One of the determining factors for the success of employee performance is Organizational Citizenship Behavior (OCB). This study aims to determine how much influence organizational culture, organizational commitment, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) have on the performance of employees of PT. Matahari Department Store Bengkulu. This research is included in the type of explanatory research that uses quantitative methods to explain the influence of organizational culture variables (X1), organizational commitment (X2), organizational citizenship behavior (X3) and employee performance (Y) as well as to test the hypotheses that have been formulated. The population in this study are all employees of PT. Matahari Department Store Bengkulu, totaling 43 people. The method of analysis is carried out qualitatively and quantitatively by conducting validity tests, reliability tests and econometric tests. The results showed that organizational culture variables had an effect on performance, while organizational commitment and organizational citizenship behavior had no effect on performance. as a whole there is an influence of organizational culture, organizational commitment and organizational citizenship behavior on employee performance at PT. Matahari Department Store Bengkulu.

Keywords: Organizational Culture; Organizational Commitment; Organizational Citizenship Behavior (OCB); Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Persaingan di era globalisasi sangat menuntut setiap perusahaan untuk menerapkan perusahaan MSDM dengan baik, bahkan juga menuntut setiap karyawan untuk berkerja secara maksimal agar mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat saat ini. Untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan, PT. Matahari Department Store memanfaatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat tidak hanya dari seberapa banyak para karyawan mampu berkontribusi dan mampu menyelesaikan semua tugas - tugasnya dengan baik, akan tetapi dapat dilihat seberapa banyak para karyawan memiliki inisiatif tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan lainnya diluar pekerjaannya. Kinerja karyawan dari diri seseorang ini memunculkan adanya Organizational Citizenship Behavior (OCB) didalam perusahaan tersebut. Kinerja merupakan indikator dari baik buruknya keputusan manajemen dalam pengambilan keputusan. Kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sebaliknya jika kinerja turun dapat merugikan perusahaan (Hasibuan, 2016).

Sebagai makhluk sosial, karyawan tidak terlepas dari berbagai nilai dan norma yang ada di organisasi tempat bekerja. Oleh sebab itu budaya organisasi sangat penting, karena budaya merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada di dalam organisasi. Menurut Afandi (2018), budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu karyawan, peredam konflik dan motivator karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan dihargai oleh perusahaan dan dapat melakukan pekerjaannya sehingga akan berdampak pula pada peningkatan OCB. Hal lainnya adalah ketika karyawan mempunyai perilaku budaya organisasi karyawan akan lebih berkomitmen dalam bekerja dan akan semakin meningkat. Hal ini didukung menurut penelitian dari (Fauzi, Warso and Haryono, 2016) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasi adalah faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Limiadi (2016) menjelaskan bahwa karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi maka akan memiliki kebiasaan-

kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja (Bagus Asta I. Putra & Dewi, 2016). Komitmen organisasi adalah derajat di mana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut (Marsoit, Sendow and Rumokoy, 2017). Peningkatan intensitas penerapan komitmen organisasional akan meningkatkan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan (Bagus Asta I. Putra & Dewi, 2016). Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan sikap yang banyak diharapkan organisasi untuk dimiliki karyawannya, hal tersebut dikarenakan Organizational Citizenship Behavior dianggap menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekomendasi. Komitmen organisasi berhubungan dengan proses dimana seorang karyawan merasa terikat dengan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Supriyanto, 2017) menjelaskan bahwa OCB memediasi pengaruh variabel independen budaya organisasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Musyafidah, 2018) menjelaskan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) memediasi pengaruh variabel independen (motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2016) yang menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui OCB sebagai variabel intervening. Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maryati and Fernando, 2018) yang menjelaskan bahwa OCB tidak memediasi pengaruh variabel independen (motivasi intrinsik) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa OCB dapat menjadi variabel yang memediasi hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan kajian di atas, dibuatlah penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Kota Bengkulu (Studi Kasus di Department Store Matahari Bengkulu). Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena memuat variabel yang belum ada pada penelitian terdahulu, yaitu dengan menggabungkan beberapa variabel yang ada pada penelitian terdahulu diantaranya adalah budaya organisasi, komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat eksplanatory research yaitu menurut (Sugiyono, 2017:6) merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2), organizational citizenship behavior (X3) dan kinerja karyawan (Y) serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT. Matahari Departemen Store dengan jumlah populasi sebanyak 43 orang. Sugiyono (2017:242) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sementara itu, sampel yang digunakan berjumlah 43 responden.

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kualitatif yang diperoleh melalui filsafat dan digunakan untuk meneliti kondisi ilmiah yang diperoleh melalui hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi lainnya, dan data kuantitatif berupa angka-angka yang akan digunakan melalui hasil penyebaran kuesioner menggunakan analisis SPSS. Sumber data penelitian terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari objek penelitian, yaitu karyawan PT. Matahari Departemen Store Bengkulu. Sementara untuk data sekunder adalah berupa dokumen-dokumen penting dan struktur organisasi yang ada di PT. Matahari Department Store Bengkulu.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Sampling Jenuh. Menurut (Sugiyono, 2017:94) teknik Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Matahari Departemen Store Bengkulu berdiri pada tahun 2010 PT. Matahari Departemen Store Bengkulu merupakan cabang perusahaan PT. Matahari Departemen Store. PT. Matahari Departemen Store Bengkulu beralamat di Jl. Putri Gading Cempaka, Penurunan kota Bengkulu, Bengkulu, 38233 Indonesia. Sedangkan alamat kantor pusat Jl. Boulevard Palem Raya No.7, Lippo Karawaci, Kelapa Dua, Tangerang, Banten 15811. PT. Matahari Departemen Store Bengkulu merupakan perusahaan penjualan pakaian, fashion dan clothing.

Dalam memperhatikan kinerja karyawan, pihak PT. Matahari Departemen Store Bengkulu selalu memperhatikan karyawan yang berkerja di PT. Matahari Departemen Store Bengkulu untuk berkerja dengan baik dan maksimal agar kegiatan perusahaan berjalan dengan lancar. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik dan maksimal dalam berkerja. Pihak PT. Matahari Departemen Store Bengkulu selalu memperhatikan karyawannya baik dari segi sikap yang ada pada diri karyawan, kualitas, dan kuantitas kerja bagi karyawan agar kegiatan di perusahaan berjalan dengan baik.

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	36 Orang	83,72%
2	Perempuan	7 Orang	16,28%
	Jumlah	43 Orang	100%

Dari tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang responden atau 83,72% dan perempuan sebanyak 7 orang responden atau 16,28%.

2. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	32 Orang	74,42%
2	S1	10 Orang	23,25%
3	S2	1 Orang	2,23 %
	Jumlah	43 Orang	100%

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa responden yang Pendidikan SMA sebanyak 32 orang responden atau 74,42% dan Pendidikan S1 sebanyak 10 orang responden atau 23,25% dan Pendidikan S2 sebanyak 1 orang atau 2,23 %

3. Karakteristik responden berdasarkan masa lama bekerja

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Lama Bekerja

No.	Masa Lama Berkerja	Jumlah	Persentase
1	1-6 tahun	20 Orang	46,51 %
2	7 tahun	9 Orang	20,94%
3	8 tahun	14 Orang	33,55 %
	Jumlah	43 Orang	100%

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki masa bekerja 1-6 tahun sebanyak 20 orang responden atau 46,51%, 7 tahun sebanyak 9 orang responden atau 20,94% dan memiliki masa bekerja 8 tahun sebanyak 14 orang atau 33,55 %.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Kawin	28 Orang	65,11%
2	Belum Kawin	15Orang	34,89%
	Jumlah	43 Orang	100%

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa responden yang berstatus perkawinan kawin sebanyak 28 orang responden atau 65,11% dan berstatus perkawinan belum kawin sebanyak 15 orang responden atau 34,89%

Berdasarkan variable yang ada dalam penelitian, rekapitulasi yang diperoleh adalah sebagai berikut

1. Jawaban responden terhadap pernyataan X₁. (Budaya Organisasi) adalah sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4.36 (4,21-5,00)
2. Jawaban responden terhadap pernyataan X₂.(Komitmen organisasional) adalah setuju dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,172 (3,41 - 4,20)
3. Jawaban responden terhadap pernyataan X₃. (organizational citizenship behaviour) adalah tidak setuju dengan nilai rata-rata jawaban responden 2,428 (1,81 - 2,60)
4. Jawaban responden terhadap pernyataan Y (kinerja) adalah sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4.456 (4,21 - 5,00)

3.1 Hasil uji validitas

Berdasarkan data yang telah diperoleh dan diolah menggunakan bantuan program SPSS, didapatkan hasil sebagai berikut.

1. Hasil pengolahan uji validitas variabel Budaya Organisasi di peroleh Corrected them Tord Correlation tiap atribut lebih besar dari 0,3044 sehingga dapat disimpulkan bahwa atribut semua item valid. Rata-rata r_{hitung} variabel X₁, (Budaya Organisasi) sebesar 0,8824 ($0,800 \leq r_{xy} \leq 1,000$) artinya hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi adalah valid sangat tinggi.
2. Hasil pengolahan uji validitas variabel komitmen organisasional diperoleh Corrected Item-Total Correlation tiap atribut lebih besar dari 0,3044 sehingga dapat disimpulkan bahwa atribut semua item valid. Rata-rata r_{hitung} Variabel

- X_2 (komitmen organisasional sebesar 0,8722 ($0,800 \leq r_{xy} \leq 1,000$)) artinya hasil uji validitas variabel komitmen organisasional adalah valid sangat tinggi.
- Hasil pengolahan uji validitas variabel Organizational Citizenship Behaviour diperoleh Corrected Item-Total Correlation tiap atribut lebih besar dari 0,3044 sehingga dapat disimpulkan bahwa atribut semua item valid. Rata-rata r_{hitung} Variabel X_3 , (Organizational Citizenship Behaviour) sebesar 0,7346 ($0,600 \leq r_{xy} \leq 0,799$) artinya hasil uji validitas variabel Organizational Citizenship Behaviour adalah valid tinggi.
 - Hasil pengolahan uji validitas variabel kinerja diperoleh Corrected Item-Total Correlation tiap atribut lebih besar dari 0,3044 sehingga dapat disimpulkan bahwa atribut semua item valid. Rata-rata r_{hitung} Variabel Y (Kinerja) sebesar 0,8734 ($0,800 \leq r_{xy} \leq 1,000$) artinya hasil uji validitas variabel Kinerja adalah valid sangat tinggi.

3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cranbach's Alpa	Ket	Alpha Kritis	Keputusan
Budaya Organisasi	0,928	>	0,600	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,920	>	0,600	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior	0,788	>	0,600	Reliabel
Kinerja	0,897	>	0,600	Reliabel

Hasil pengolahan uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha tiap variabel lebih besar dari 0,600 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X (Budaya Organisasi, komitmen organisasional dan organizational citizenship behaviour) dan Y (kinerja) reliabel.

3.3 Hasil Korelasi Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.532 ^a	.283	.227	1.395	

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan hasil tabel 6, nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) = 0,532 hal ini berarti terdapat korelasi yang cukup kuat antara variabel Budaya Organisasi (X_1), komitmen organisasional (X_2) dan Organizational Citizenship Behaviour (X_3) terhadap kinerja (Y).

3.4 Hasil determinasi

Berdasarkan tabel 6 Koefisien Determinasi berganda (Adjusted R Square) $R^2 = 0.227$ atau (22,7%) dimana nilai koefisien Determinasi berganda tersebut mempunyai arti bahwa secara bersama –sama. Budaya Organisasi (X_1), komitmen organisasional (X_2) dan Organizational Citizenship Behavior (X_3) memberikan sumbangan dalam mempengaruhi kinerja (Y) pada PT. Matahari Departement Store Bengkulu sebesar $R^2 = 0,227$ atau (22,7%) sedangkan 77,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Nilai Adjusted R Square dipilih karena lebih cocok untuk mengetahui bagaimana variabel independen menjelaskan variabel dependen, dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

3.5 Hasil Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	17.973	1.923		9.348	.000	
1	X1	.250	.066	.519	3.791	.001
	X2	.008	.051	.021	.149	.882
	X3	.062	.059	.144	1.051	.300

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 7 diperoleh koefisien regresi setiap variabel serta nilai konstanta. Sehingga dapat dibuat persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,973 + 0,250 X_1 + 0,008 X_2 + 0,062 X_3 \tag{1}$$

Arti dari persamaan Regresi Linier Berganda tersebut adalah

- 1) Nilai konstanta = 17,973 mempunyai arti bahwa apabila variabel X_1 (budaya organisasi), X_2 (komitmen organisasional) dan X_3 (organizational citizenship behaviour) dianggap tetap, maka variabel Y (kinerja) sebesar 17,973.
- 2) Koefisien variabel X_1 ; (budaya organisasi) = 0,250 mempunyai arti bahwa apabila budaya organisasi ditingkatkan satu satuan, sedangkan X_1 dan X_2 tetap maka kinerja akan meningkat sebesar 0,250 satuan.
- 3) Koefisien variabel X_2 (komitmen organisasional) = 0,008 mempunyai arti bahwa apabila komitmen organisasional ditingkatkan satu satuan sedangkan X_1 dan X_3 tetap maka kinerja akan meningkat sebesar 0,008 satuan.
- 4) Koefisien variabel X_3 (organizational citizenship behaviour) = 0,062 mempunyai arti bahwa apabila organizational citizenship behaviour ditingkatkan satu satuan, sedangkan X_1 dan X_2 tetap maka kinerja akan meningkat sebesar 0,062 satuan.

3.6 Hasil Uji Parsial/T

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.973	1.923		9.348	.000
1 X1	.250	.066	.519	3.791	.001
X2	.008	.051	.021	.149	.882
X3	.062	.059	.144	1.051	.300

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 8, hasil uji t dapat dinyatakan bahwa:

1. Nilai t_{hitung} untuk budaya organisasi (X_1) adalah sebesar 3,791 dengan $\alpha = 0,001$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima maka variabel budaya organisasi (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y).
2. Nilai t_{hitung} untuk komitmen organisasional (X_2) adalah sebesar 0,149 dengan $\alpha = 0,882$ lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ini berarti bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak maka variabel komitmen organisasional (X_2) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y).
3. Nilai t_{hitung} untuk organizational citizenship behaviour (X_3) adalah sebesar 1,051 dengan $\alpha = 0,300$ lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima maka variabel Organizational Citizenship Behaviour (X_3) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y).

3.7 Hasil Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	29.885	3	9.962	5.120	.004 ^a
Residual	75.882	39	1.946		
Total	105.767	42			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 9, dapat diketahui hasil $F_{hitung} = 5,120$ dengan signifikan 0,004 sedangkan $F_{tabel} = 2,85$ dengan signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa secara keseluruhan ada pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional dan organizational citizenship behaviour terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Kota Bengkulu

3.8 Pembahasan Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Kota Bengkulu. Nilai bahwa Budaya Organisasi (X_1) ditingkatkan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,250. Hasil penelitian jalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andy Widodo (2019) dan Adi Putra (2020) yang juga menemukan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan terjadi karena tingkat budaya organisasi pada karya yang tinggi sehingga membuat kinerja karyawan yang baik bagi PT. Matahari Departement Store Kota Bengkulu.

Menurut teori pertukaran sosial, apabila budaya yang diterapkan perusahaan dapat dijalankan dengan baik, maka terdapat keseimbangan antara seluruh karyawan baik dari segi tanggung jawab maupun dari segi gaji. Budaya organisasi merupakan sebuah pedoman bagi perusahaan, dimana sebuah organisasi akan berjalan dengan baik apabila menerapkan budaya organisasi yang baik, serta norma-norma dan nilai-nilai yang diterapkan guna kepentingan dan aturan dari perusahaan berguna demi kinerja karyawan. Sehingga, dengan adanya budaya organisasi, karyawan akan

berusaha untuk bertanggung jawab terhadap tugas pekerjaan yang diberikan organisasi, yaitu dengan menunjukkan rasa integritas yang akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan studi Tumigolung et. al. (2019) dan Rosyidah et. al. (2019) bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasional terhadap kinerja karyawan.

3.9 Pembahasan Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemant Store Kota Bengkulu. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasional sebesar 0,006 hal ini berarti bahwa komitmen organisasional (X_2) ditingkatkan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,006. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andy Widodo (2019) yang juga menemukan komitmen organisasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh dan Adi Putra (2020) yang menemukan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena tingkat komitmen organisasional pada karyawan yang rendah membuat kinerja karyawan yang tidak baik bagi PT. Matahari Departemant Store Bengkulu.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Joko et. al. (2019) bahwa komitmen pegawai merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Pegawai yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap organisasi. Seperti dalam penelitian ini, produktivitas minyak bumi dan gas alam mengalami kenaikan dan penurunan tiap tahunnya. Hal ini dikarenakan komitmen organisasional dalam diri karyawan yang tidak konsisten akibat kesenjangan antara karyawan. Sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.10 Pembahasan Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan

Organizational Citizenship Behavior tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemant Store Bengkulu. Nilai koefisien regresi variabel organizational citizenship behavior sebesar 0,039 hal ini berarti bahwa organizational citizenship behavior ditingkatkan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,039. Hasil penelitian tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andy Widodo (2019) yang menemukan organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Organizational Citizenship Behavior tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan terjadi karena tingkat organizational citizenship behavior pada karyawan yang rendah sehingga membuat kinerja karyawan yang tidak baik bagi PT. Matahari Departemant Store Bengkulu. Maghfironsyah dan Yuniawan (2019) berpendapat bahwa ketika seseorang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasinya, orang tersebut akan berusaha semaksimal mungkin memberikan yang terbaik agar dapat bertahan di dalam organisasinya dan juga akan berdampak baik bagi organisasinya, dan tingkat loyalitas anggotanya akan secara otomatis terbentuk dan cenderung tinggi. Begitu juga sebaliknya, jika seseorang memiliki komitmen yang dianggap atau dirasa kurang, maka tingkat loyalitasnya juga akan ikut kurang bahkan cenderung rendah.

3.11 Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi, komitmen organisasional dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemant Store Bengkulu. Nilai Koefisien Korelasi Berganda sebesar 0,532 hal ini berarti Budaya Organisasi, komitmen organisasional dan Organizational Citizenship Behaviour terdapat korelasi yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai Koefisien Determinasi berganda sebesar 0,227 hal ini berarti bahwa secara bersama-sama atau secara simultan variabel budaya organisasi, komitmen organisasional dan Organizational Citizenship Behaviour mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemant Store Bengkulu sebesar 22,7%.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan dengan Andy Widodo (2019) yang juga menemukan budaya organisasi, komitmen organisasional dan Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif budaya organisasi, komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja karyawan terjadi karena tingkat budaya organisasi yang tinggi pada karyawan, komitmen organisasional yang rendah dan Organizational Citizenship Behavior yang rendah antar karyawan pada PT. Matahari Departemant Store Bengkulu sehingga membuat kinerja karyawan yang baik bagi PT. Matahari Departemant Store Bengkulu.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan kajian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien korelasi linier berganda (R) adalah 0,532 hal ini berarti terdapat korelasi cukup kuat antara variabel budaya organisasi (X_1) komitmen organisasional (X_2) dan Organizational Citizenship Behavior (X_3) terhadap kinerja (Y). Koefisien determinasi berganda $R^2 = 0,227$ atau (22,7%), hal ini berarti bahwa variabel antara variabel budaya organisasi (X_1), komitmen organisasional (X_2) dan Organizational Citizenship Behavior (X_3) memberikan sumbangan dalam mempengaruhi kinerja sebesar 22,7%

sedangkan sisanya sebesar $100\% - 22,7\% = 77,3\%$ merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi adalah $Y = 17,973 + 0,250 X_1 + 0,008 X_2 + 0,062 X_3$. Dari hasil regresi berganda nilai konstanta = 17,973 mempunyai arti bahwa apabila variabel X_1 (budaya organisasi), X_2 (komitmen organisasional) dan X_3 (Organizational Citizenship Behavior) dianggap tetap, maka variabel Y (kinerja) sebesar 17,973. Koefisien variabel budaya organisasi (X_1) = 0,250 mempunyai arti bahwa apabila budaya organisasi (X_1) ditingkatkan satu satuan, sedangkan X_2 , dan X_3 , tetap maka kinerja akan meningkat sebesar 0,250 satuan. Koefisien variabel komitmen organisasional (X_2) = 0,008 mempunyai arti bahwa apabila komitmen organisasional ditingkatkan satu satuan, sedangkan X_1 dan X_3 tetap maka kinerja akan meningkat sebesar 0,008 satuan. Koefisien variabel Organizational Citizenship Behavior (X_3) = 0,062 mempunyai arti bahwa apabila Organizational Citizenship Behavior ditingkatkan satu satuan, sedangkan X_1 dan X_2 tetap maka kinerja akan meningkat sebesar 0,062 satuan. Dari hasil uji t nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi (X_1) adalah sebesar 3.791 dengan $\alpha = 0,001$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima maka variabel budaya organisasi (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y). Nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasional (X_2) adalah sebesar 0.149 dengan $\alpha = 0.882$ lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ini berarti bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak maka variabel komitmen organisasional (X_2) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y). Nilai t_{hitung} untuk variabel Organizational Citizenship Behaviour (X_3) adalah sebesar 1.051 dengan $\alpha = 0.300$ lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima maka variabel Organizational Citizenship Behaviour (X_3) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y). Dari hasil uji F , $F_{hitung} = 5,120$ dengan signifikan 0,004 sedangkan $F_{tabel} = 2,85$ dengan signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($5,120 > 2,85$) dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa secara keseluruhan ada pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional dan organizational citizenship behaviour terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemant Store Bengkulu.

REFERENCES

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Fauzi, M., Warso, M. M. and Haryono, A. T. (2016) 'PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang)', Management, 02(02).
- Hasibuan, M. (2016) Manajemen sumber daya manusia edisi Revisi. doi: 10.35794/emba.v7i1.22258.
- Joko, T., Munir, R., dan Fattah, N. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Journal of Management, Vol. 2 No.2 Hal: 1-16.
- Limiadi (2016) 'No Title'.
- Maghfironsyah, F.A., dan Yuniawan, A. (2019). Analisis Hubungan Big Five Personality dan Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan Dinas Kesehatan Kota Salatiga). Diponegoro Journal of Management, Vol. 8 No.4 Hal: 1-14
- Marsoit, P., Sendow, G. and Rumokoy, F. (2017) 'the Effect of Training, Work Discipline and Organization Commitment To Performance Employee At Pt. Asuransi Jasa Indonesia', Jurnal EMBA, 5(3), pp. 4285–4294.
- Maryati, T. and Fernando, A. (2018) 'Peran Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Cinemaxx Branch Lippo Plaza Yogyakarta', JBTI : Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi, 9(2), pp. 158–173. doi: 10.18196/bti.92107.
- Musyafidah, N. (2018) 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada BPRS PNM Binama Semarang)', Skripsi, pp. 1–139.
- Nizar (2011) Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Diponegoro.
- Putra, bagus asta I. and Dewi, A. A. S. K. (2016) 'PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR', 5(8), pp. 4892–4920.
- Rosyidah, E., Fadah, I., dan Tobing, D. S. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi di Unit-Unit Pelayanan Publik Kabupaten Jember. Jurnal Ekonomi (RELASI), Vol. 14 No.1 Hal: 1-16
- Sari, S. A. (2016) 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening', Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 4(3), pp. 1–9.
- Sofian, E. and Singarimbun, M. (2011) Metode penelitian survai. Jakarta: LP3S.
- Sugiyono (2017) Metode penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
- Supriyanto, E. (2017) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening', Jurnal Ekonomia, pp. 1–101.
- Tumigolung, R., Sepang, J., dan Hasan A. B. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri di Manado. Jurnal EMBA, Vol. 7 No.3 Hal: 4106-4115