

# Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Mataram

Putri Haryati<sup>1\*</sup>, Mukmin Suryatni<sup>1</sup>, Dwi Putra Buana Sakti<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Indonesia

## Article Info

Received: October 24, 2023

Revised: March 13, 2024

Accepted: April 25, 2024

Published: April 2024

Corresponding Author:

Putri Haryati

[haryatip455@gmail.com](mailto:haryatip455@gmail.com)

DOI: [10.29303/alexandria.v5i1.512](https://doi.org/10.29303/alexandria.v5i1.512)

© 2024 The Authors. This open access article is distributed under a (CC-BY License)



**Abstract:** This research is entitled the influence of organizational culture, organizational commitment and job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior of Mataram District Court office employees. Aims to determine the influence of organizational culture, organizational commitment and job satisfaction on organizational citizenship behavior. The type of research used is causal associative research with a quantitative approach. The data collection method used is the census method. The population and respondents in the research were 83 employees of the Mataram District Court office. The analytical tool used is Multiple Linear Regression using SPSS versions 25 and 26. The results of the analysis show that: (1) organizational culture has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (2) organizational commitment has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (3) Job satisfaction has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior.

**Keywords:** Organizational Culture; Organizational Commitment; Job Satisfaction; Organizational Citizenship Behavior

**Abstrak:** Penelitian ini berjudul pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pegawai kantor Pengadilan Negeri Mataram. Bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif berbentuk kausal dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode sensus. Populasi dan responden dalam penelitian adalah 83 pegawai kantor Pengadilan Negeri Mataram. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS versi 25 dan 26. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi; Kepuasan Kerja; Organizational Citizenship Behavior

## Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pemeran utama dalam setiap perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada aspek manusia. Aspek manusia menjadi pokok perhatian dari sistem pengendalian manajemen di dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka

perusahaan tidak akan ada karena sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang profesional adalah sumber daya manusia yang handal dan cakap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Yuliani & Katim, (2022) *Organizational Citizenship Behavior* atau dapat disingkat dengan OCB adalah tingkah laku karyawan atau anggota organisasi

## How to Cite:

Haryati, P. ., Suryatni, M. ., & Sakti, D. P. B. . (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Mataram. *ALEXANDRIA (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, 5(1), 14–19. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v5i1.512>

yang sifatnya sukarela diluar *job description* dan tidak diatur dalam peraturan perusahaan, tetapi sangat memberi keuntungan perusahaan karena bisa menaikkan efektivitas dan efisensi organisasi dan tidak terhubung dengan sistem penghargaan formal.

Menurut Husodo, (2018) budaya organisasi adalah manusia dipengaruhi oleh budaya dimana individu tersebut berada, seperti nilai-nilai, keyakinan dan perilaku sosial yang kemudian menghasilkan budaya sosial atau yang sering disebut juga sebagai budaya organisasi. Ketika seseorang mempunyai komitmen dan mendapatkan kepuasan kerja yang puas dalam organisasi, karyawan akan memberikan pelayanan yang baik dan begitu juga sebaliknya. Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2018) bahwa komitmen merupakan sebuah sikap yang loyalitas pada pekerja terhadap organisasinya, dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Komitmen organisasi yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maka karyawan mampu mengendalikan perilakunya sendiri atau memilih perilaku yang sesuai untuk kepentingan organisasi. Perilaku ini akan muncul karena memiliki perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas bila melakukan sesuatu yang lebih bagi organisasi.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul yaitu "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Kantor Pengadilan Negeri Mataram".

## Metode

### *Jenis Penelitian*

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif kausalitas. Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa penelitian asosiatif kausalitas merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan hubungan kausal antara dua variabel atau lebih.

### *Lokasi Penelitian*

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pengadilan Negeri Mataram yang berlokasi Jl. Langko No.68A,

Pejeruk, Kec. Ampenan, Kota Mataram Nusa Tenggara Barat.

### *Populasi Penelitian*

Menurut Sugiyono (2018: 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai operasional, yaitu pegawai yang aktif bekerja pada perusahaan. Jumlah pegawai operasional dimaksud sebanyak 83 orang pegawai. Berikut sebaran populasi penelitian pada Kantor Pengadilan Negeri Mataram.

### *Metode Pengumpulan Data*

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Sugiyono (2018) mendefinisikan metode sensus adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua.

### *Teknik Prngumpulan Data*

1. Angket  
Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018).
2. Wawancara  
Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksi makna dalam suatu topik tertentu (Esterberg dalam Sugiyono (2018). Adapun kegunaan dari teknik ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai jumlah pegawai dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.
3. Dokumentasi  
Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian Sugiyono (2018). Dalam penelitian ini penulis mendapatkan data-data langsung dari perusahaan maupun dari sumber lain seperti internet dan video singkat tentang perusahaan.

### *Alat Pengumpulan Data*

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah smartphone dan kuesioner. Smartphone digunakan untuk mencatat tanggapan dari pihak terkait informasi yang diperlukan. Menurut Sugiyono (2018), Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti

dengan cara memberikan kepada responden daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Semua instrumen menggunakan skala likert dengan nilai 1 sampai dengan 5.

*Jenis Data*

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data kualitatif yang di kuantitatifkan yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada responden dengan menggunakan skor. Kemudian skor tersebut akan diolah menggunakan software SPSS for windows dan akan dilakukan analisis data.

*Sumber Data*

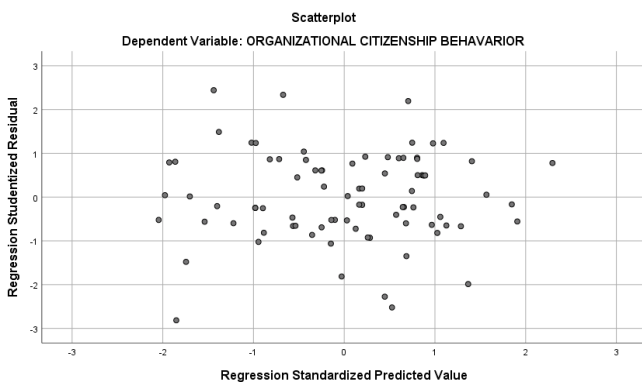
- a. Data primer, merupakan data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian. Pada penelitian ini, data primer berupa hasil kuisisioner yang dijawab oleh responden Kantor Pengadilan Negeri Mataram.
- b. Data sekunder, merupakan data yang diperoleh dari buku, referensi terkait dan sudah berupa data yang sudah diolah oleh pihak lain.

**Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan uji validitas, menunjukkan bahwa nilai dari setiap item pertanyaan dalam kuesioner sudah valid dengan nilai t hitung yang lebih besar dari r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan valid. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari setiap variabel lebih besar dari standar nilai Alpha 0,70. Oleh karena itu semua variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan seluruh data pada penelitian ini dapat dijadikan instrumen penelitian.

*Uji Asumsi Klasik*

*Uji Normalitas*



Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat diketahui bahwa data yang ditampilkan tidak membentuk pola-pola tertentu seperti membentuk lingkaran, melengkung, dan lain-lain, dan titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

heteroskedestisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

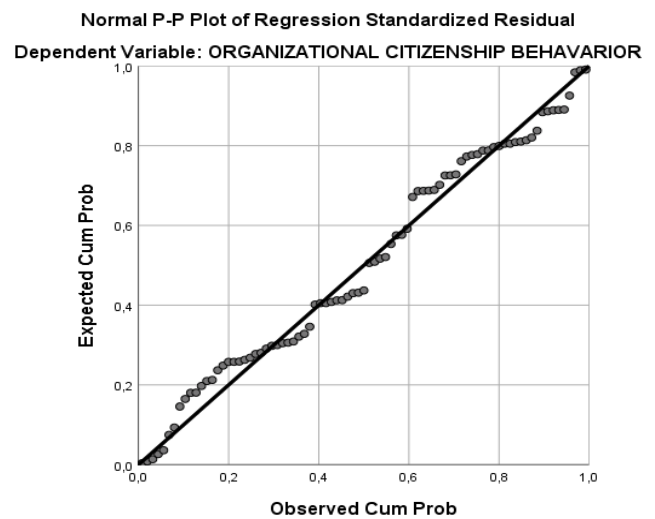
*Uji Multikolinieritas*

**Tabel 1.** Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Budaya Organisasi (X1)	0,590	1,693	Bebas Multikolinieritas
Komitmen Organisasi (X2)	0,589	1,698	Bebas Multikolinieritaas
Kepuasan Kerja (X3)	0,996	1,004	Bebas Multikolinieritaas

Berdasarkan table 4.11 diatas, hasil Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel independen, budaya organisasi 0.590 > 0.10, dan Nilai VIF 1.693 < 10, komitmen organisasi 0.589 > 0.10, dan Nilai VIF 1.698 < 10, kepuasan kerja 0.996 > 0.10, dan Nilai VIF 1.004 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel independen atau dengan kata lain tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

*Uji Heteroskedastisitas*



**Gambar 1.** Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dengan melihat tampilan pada Gambar 1 grafik normal dilihat pada pola titik-titik yang meyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya tidak menjauh dari garis diagonal. Oleh karena itu model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas atau dapat dikatakan data terdistribusi secara normal.

*Analisis Regresi Linier Berganda*

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh nilai konstanta sebesar 2,609 nilai variabel budaya organisasi 0,120 nilai variabel

komitmen organisasi sebesar 0,102 dan nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0,044. Dapat disimpulkan bahwa koefisien dari masing-masing variabel bebas yaitu Budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki nilai positif artinya ketiga variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu *organizational citizenship behavior*.

**Tabel 2.** Hasil Uji Regresi

Model	Unstandarized		Standarized	t	Sig
	Coefficients				
	B	Std. Error	B		
(Constant)	2.609	1,684		4,305	,000
Budaya Organisasi	,120	,143	,122	4,837	,005
Komitmen Organisasi	,102	,239	,062	3,425	,002
Kepuasan Kerja	,044	,136	,036	3,324	,047

### Uji Hipotesis

#### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah suatu model persamaan regresi itu valid atau tidak. Tingkat signifikan digunakan yaitu yaitu 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Berdasarkan table 4.13 diatas dapat dilihat hasil uji F diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  17,275 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05 dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau  $\alpha = 5\%$ .  $F_{tabel} = df_1 (k-1) / df_2 (n-k)$  atau F tabel dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variable independen dan dependen sehingga yang diperoleh F tabel:

- $Df_1 : 3-1 = 2$
- $Df_2 : 83 - 3 = 80$
- Pengujian dilakukan pada  $\alpha = 5\%$  maka nilai F tabel adalah = 3,11

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui nilai  $F_{hitung}$  17,275 lebih besar dari 3,11 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi  $0,000 \leq 0,05$  sehingga keputusan yang dapat diambil ha diterima artinya penelitian pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Mataram dinyatakan layak dan hasil ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

**Tabel 3.** Hasil Uji Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	24,718	3	18,239	17,275	,000 <sup>b</sup>
Residual	2367,547	79	29,969		
Total	2392,265	82			

### Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh masing-masing variabel antara variabel budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Hasil t dapat dilihat dapat dilihat pada tabel Uji regresi linier berganda (Tabel 2) pada bagian t hitung dan nilai signifikansinya yaitu :

Hasil uji t dapat dilihat bahwa yaitu:

1. Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel budaya organisasi (X1) sebesar 4,837 dengan signifikansi 0,005, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,837 > 1,989$ ) maka secara parsial budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) Pada Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Mataram.
2. Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 3,425 dengan signifikansi 0,002, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,425 > 1,989$ ) maka secara parsial komitmen kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) Pada Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Mataram.
3. Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 3,324 dengan signifikansi 0,047, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,324 > 1,989$ ) maka secara parsial kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) Pada Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Mataram.

### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dikatakan kuat apabila dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen antara 0 (nol) sampai 1 (satu) Ghazali (2018). Hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) dapat dilihat pada output model summary dari hasil regresi linier berganda, sebagai berikut ini:

**Tabel 4.** Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,911 <sup>a</sup>	,706	,675	10.182

Berdasarkan Tabel 4 diatas menunjukkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,915 ditransformasikan menjadi koefisien determinasi sebesar 91,5%. Berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variansi dari variabel terikatnya adalah 91,5% sisanya 8,5% dijelaskan atau dapat dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), hal ini berarti bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang searah dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sehingga diasumsikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Mataram. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika Budaya Organisasi semakin kuat maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Mataram akan meningkat, sebaliknya jika Budaya Organisasi sangat lemah maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan cenderung rendah.

#### *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), hal ini berarti bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang searah dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sehingga diasumsikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Mataram. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika Budaya Organisasi semakin kuat maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Mataram akan meningkat, sebaliknya jika Budaya Organisasi sangat lemah maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan cenderung rendah.

#### *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya jika semakin tinggi Komitmen Organisasi yang diterapkan, maka Komitmen Organisasi akan semakin meningkat. Sebaliknya jika Komitmen Organisasi rendah maka akan semakin menurun.

#### *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), hal ini berarti bahwa Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang searah dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sehingga bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Mataram. Berdasarkan hal

tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika Kepuasan Kerja sangat puas maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Pengadilan Negeri Mataram akan semakin meningkat, sebaliknya jika Kepuasan Kerja tidak puas, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan cenderung menurun.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang ada tentang budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada kantor Pengadilan Negeri Kota Mataram, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Kantor Pengadilan Negeri Mataram. Hal ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi diterapkan dengan sangat baik dalam organisasi maka akan meningkatkan sikap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai dalam organisasi.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Mataram. Kondisi ini menunjukkan jika komitmen organisasi meningkat maka *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Mataram mengalami peningkatan, demikian pula sebaliknya.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Kantor Pengadilan Negeri Mataram. Artinya jika kepuasan kerja pegawai semakin tinggi, maka *Organizational Citizenship Behavior* pegawai akan semakin baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja pegawai semakin rendah, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai turun.

## Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Husodo, Y. R. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Jatim Indo Lestari. *Agora*, v.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Yuliani, I., & Katim. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Riset*

*Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi  
Uniat, 2, 401-408.*