

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADIDHAYA CIPTA KHARISMA DI JAKARTA**

<sup>1</sup>Era Mutiara Novika, <sup>2</sup>Rita Intan Permatasari

<sup>1,2</sup> Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

<sup>1</sup>eramutiara97@gmail.com, <sup>2</sup>rpermatasari@unsurya.ac.id

**ABSTRAK**

PT. Adidhaya Cipta Kharisma merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *builder & contractor* sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Adanya penurunan kinerja karyawan menjadikan manajemen perusahaan *concern* melakukan upaya dalam peningkatan kinerja karyawan lapangannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adidhaya Cipta Kharisma, Jakarta. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan lapangan PT. Adidhaya Cipta Kharisma Jakarta sebanyak 69 orang. Pengambilan sampel ditujukan kepada seluruh karyawan lapangan PT. Adidhaya Cipta Kharisma dengan menggunakan sampling total. Metode analisis data menggunakan pendekatan asosiatif kausalitas dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan lapangan PT. Adidhaya Cipta Kharisma Jakarta, Organizational Citizenship Behavior (OCB) Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan lapangan PT. Adidhaya Cipta Kharisma Jakarta, dan Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan lapangan Adidhaya Cipta Kharisma Jakarta sebesar 80,4 %

**Kata kunci :** budaya organisasi, *organizational citizenship behavior*, kinerja karyawan

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

PT Adidhaya Cipta Kharisma merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *builder & contractor*, mengedepankan hubungan yang baik dengan klien dan memberikan layanan yang luar biasa untuk mereka. PT Adidhaya Cipta Kharisma sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat.

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksana-

kan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan dan dapat membantu perusahaan mencapai target dan hasil yang diinginkan (Mangkunegara, 2016:22). PT Adidhaya Cipta Kharisma memiliki karyawan lapangan dengan tugas dan peran penting pada perusahaan yaitu menjaga kondisi area kerja supaya stabil dan kondusif serta tidak terjadi banyak masalah atau *trouble shooting*, melakukan perbaikan atau *handling* mesin produksi jika terjadi masalah atau *trouble shooting* sesuai kemampuannya, melaporkan hasil kerja atau aktifitas dalam sehari hari kepada atasan setingkatnya, dan melaporkan atau menginformasikan kepada atasannya jika terjadi *trouble shooting* atau terjadi masalah di area kerjanya.

Fenomena penurunan kinerja karyawan lapangan terjadi selama kurun 2 (dua) tahun terakhir yaitu 2019-2020, ditunjukkan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Penilaian Hasil Kerja Karyawan Lapangan PT Adidhaya Cipta Kharisma

Penilaian	Tahun	Skor	Jumlah Karyawan	Persentase	Kesimpulan
Kualitas Hasil Kerja	2019	65	45	65%	Rendah
	2020	55	38	55%	Rendah
Kuantitas Hasil Kerja	2019	60	41	59%	Rendah
	2020	55	38	55%	Rendah

Sumber: HRD PT Adidhaya Cipta Kharisma, Data Diolah (2021)

Penilaian hasil kerja karyawan memiliki rentang penilaian, yaitu 0-45 Sangat Rendah, 45 - 65 Rendah, 66 - 85 Tinggi, dan 86 - 100 Sangat Tinggi.

Beberapa faktor lain diduga adanya penurunan kinerja karyawan lapangan pada PT Adidhaya Cipta Kharisma yaitu penerapan budaya organisasi yang masih kurang kuat tertanam pada karyawan telah disadari oleh pihak pimpinan. Masalah tersebut perlu diantisipasi sejak dini agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Salah satu penerapan budaya organisasi pada suatu perusahaan menurut Sudarmanto (2014:171) adalah perhatian secara detail sehingga meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Beberapa kasus kecelakaan di tempat kerja akibat kelalaian atau kurang pemahaman prosedur kerja saat bekerja di lapangan. Salah satu prosedur kerja yang sering dilanggar adalah tidak melakukan *Working Permit* (Izin Kerja) pada pekerjaan/aktivitas yang termasuk *High Risk*. Hal tersebut menyebabkan kecelakaan kerja meningkat pada tahun 2020 dibandingkan periode tahun sebelumnya dimana hanya terjadi 2 kasus kecelakaan di tempat kerja, ditunjukkan pada Tabel 1.2 berikut di bawah ini.

Tabel 1.2 Kecelakaan Kerja pada PT Adidhaya Cipta Kharisma

Jenis Kecelakaan	2019	2020
Terjatuh	0	2
Tertimpa benda jatuh	1	5
Tersengat arus listrik	0	1
Terbentur benda keras	1	3
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>11</b>

Sumber: Internal PT Adidhaya Cipta Kharisma

Karyawan lapangan PT. Adidhaya Cipta Kharisma bekerja berdasarkan standar dan prosedur kerja karyawan lapangan yang ditetapkan oleh perusahaan menjadi perhatian lebih bagi manajemen agar karyawan menerapkan sebagai budaya kerja di PT Adidhaya Cipta Kharisma.

Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku *in-role* (dalam *job description*), tetapi juga perilaku *extra-role* (diluar *job description*). Perilaku *extra-role* ini disebut juga dengan *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu (Hasibuan, 2014:106). Perilaku *OCB* tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan sanksi oleh perusahaan.

Fenomena rendahnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang terjadi pada karyawan lapangan pada PT Adidhaya Cipta Kharisma dapat dianalisis dari tingkat keterlambatan kedatangan karyawan. Menurut Hasibuan (2014:106), salah satu indikator perilaku *OCB* karyawan adalah yaitu keinginan untuk tiba di perusahaan lebih awal secara sukarela.

Tabel 1.3 Tingkat Keterlambatan Karyawan Lapangan PT Adidhaya Cipta Kharisma Tahun 2019 - 2020

Bulan	Tahun 2019			Tahun 2020		
	Jumlah Karyawan	Jumlah Keterlambatan	Datang lebih Awal	Jumlah Karyawan	Jumlah Keterlambatan	Datang lebih Awal
Januari	69 orang	10 Orang	10 Orang	69 orang	13 Orang	6 Orang
Februari	69 orang	6 Orang	15 Orang	69 orang	7 Orang	4 Orang
Maret	69 orang	2 Orang	11 Orang	69 orang	9 Orang	5 Orang
April	69 orang	2 Orang	13 Orang	69 orang	10 Orang	8 Orang
Mei	69 orang	3 Orang	12 Orang	69 orang	5 Orang	2 Orang
Juni	69 orang	7 orang	11 orang	69 orang	12 orang	10 orang
Juli	69 orang	4 orang	5 orang	69 orang	8 orang	5 orang
Agustus	69 orang	5 orang	7 orang	69 orang	15 orang	3 orang
September	69 orang	2 orang	8 orang	69 orang	20 orang	6 orang
Oktober	69 orang	12 orang	3 orang	69 orang	22 orang	2 orang
November	69 orang	10 orang	11 orang	69 orang	19 orang	1 orang
Desember	69 orang	11 orang	5 Orang	69 orang	25 orang	0
Rata-Rata	69 orang	6 Orang	10 Orang	69 orang	14 Orang	4 Orang

Sumber: HRD PT Adidhaya Cipta Kharisma, Data Diolah (2021)

Pada Tabel 1.3 menunjukkan indikasi rendahnya perilaku OCB karyawan karena keterlambatan karyawan yang meningkat serta adanya penurunan jumlah karyawan yang datang lebih awal pada tahun 2020 dibandingkan tahun sebelumnya.

### 1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Adidhaya Cipta Kharisma di Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Adidhaya Cipta Kharisma di Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Adidhaya Cipta Kharisma di Jakarta?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti merupakan target yang akan dicapai oleh peneliti berdasarkan rumusan masalah, sehingga tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja PT Adidhaya Cipta Kharisma Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* secara parsial terhadap kinerja PT Adidhaya

Cipta Kharisma Jakarta

3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* secara simultan terhadap kinerja PT Adidhaya Cipta Kharisma Jakarta.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Kinerja

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2015:41).

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016: 22).

Menurut Robbins & Judge (2016: 258) menyebutkan bahwa secara sederhana, kinerja adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*), tetapi masih ada bagian yang masih hilang dari fungsi tersebut selain kecerdasan dan keahlian dari seorang individu yang keduanya merupakan bagian dari kemampuan dan motivasi dari setiap karyawan, yaitu kesempatan.

### 2.2. Budaya Organisasi

Dalam beberapa literatur istilah budaya organisasi atau organisasi *culture*, Sunyoto (2012:225) menjelaskan bahwa budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini merupakan sekumpulan karakteristik

kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Mangkunegara (2016:113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

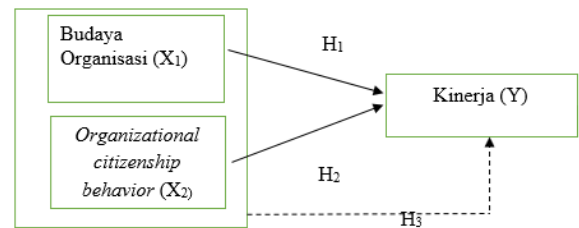
### 2.3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Permatasari et al., (2017:38) mengemukakan bahwa *OCB* merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung mendapatkan penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (agregat) akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi pada organisasi.

Titisati (2014:6) mendefinisikan *organizational citizenship behavior (OCB)* yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau cenderung menguntungkan organisasi, secara sukarela dan melebihi apa yang menjadi tuntutan peran.

Menurut Muhdar (2015:14), *organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan model kegiatan yang membuat organisasi secara intrinsik dapat bekerjasama dan berhubungan dalam konteks sistem terbuka. Agar organisasi efektif, individu harus masuk ke dalam sistem tersebut, mau menunjukkan peran dengan kriteria minimal untuk mencapai kinerjanya, dan melaksanakan perilaku yang inovatif dan spontan untuk menjalankan fungsi organisasi.

## 2.4. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Hipotesis 1 ( $H_1$ ): Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Adidhaya Cipta Kharisma.

Hipotesis 2 ( $H_2$ ): *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Adidhaya Cipta Kharisma.

Hipotesis 3 ( $H_3$ ): Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Adidhaya Cipta Kharisma.

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2014:116), teknik sampling total adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dengan merujuk pendapat Sugiyono tersebut, maka peneliti bermaksud menjadikan seluruh populasi sebagai objek penelitian karena jumlah populasi yang akan diteliti kurang dari 100. Oleh karena itu, pengambilan sampel ditujukan kepada seluruh karyawan lapangan PT. Adidhaya Cipta Kharisma sebanyak 69 orang.

Metode analisis data yang digunakan yaitu asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2014:37), penelitian asosiatif

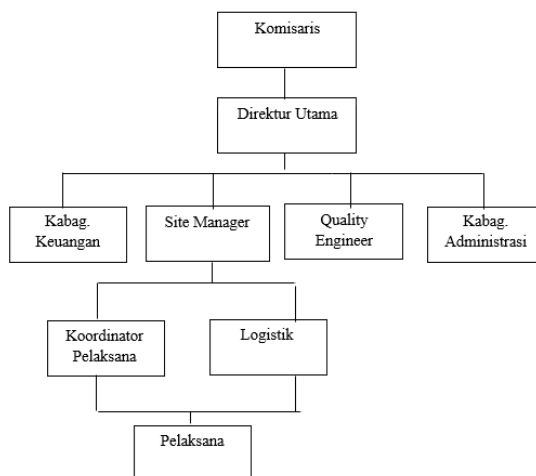
kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesa.

## 4. PEMBAHASAN

### 4.1. Tentang Perusahaan

PT Adhidaya Cipta Kharisma adalah kontraktor konstruksi umum yang didirikan pada tahun 1991, berlokasi di wilayah Jakarta Pusat. PT. Adhidaya Cipta Kharisma selalu berkomitmen memberikan layanan yang terbaik untuk klien sesuai kebutuhan proyek dengan didukung beberapa insiyur dan staf yang berpengalaman untuk kebutuhan proyek klien.

### 4.2. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan

### 4.3. Deskripsi Responden

Proses pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner penelitian dengan jumlah responden penelitian sebanyak 69 karyawan lapangan. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	58	84%
Perempuan	11	16%
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner, Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki mendominasi sebesar 84%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan lapangan PT. Adidhaya Cipta Kharisma Jakarta mayoritas berjenis kelamin laki-laki dikarenakan fisik laki-laki cenderung lebih kuat dibandingkan perempuan.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Responden	Jumlah Responden	Presentase
20 Tahun	10	15%
21-30 Tahun	36	52%
31-40 Tahun	19	28%
41-50 Tahun	3	5%
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner, Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan rentang usia 21-30 tahun mendominasi sebanyak 52%. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Adidhaya Cipta Kharisma Jakarta membutuhkan karyawan lapangan dengan usia produktif sehingga dapat bekerja secara maksimal.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik Responden	Jumlah Responden	Presentase
SD/SMP/SMA/SMK	15	22%
Diploma	25	36%
S1	27	39%
S2	2	3%
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner, Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden atau karyawan lapangan PT Adidhaya Cipta Kharisma dengan pendidikan terakhir S1 dan D3 mendominasi sebesar 39% dan 36%.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik Responden	Jumlah Responden	Presentase
< 1 Tahun	18	26
1-5 Tahun	44	64
>5 Tahun	7	10
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner, Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui bahwa responden dengan masa kerja 1-5 tahun mendominasi sebesar 64%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan lapangan Adidhaya Cipta Kharisma Jakarta memiliki masa kerja yang baik sehingga sudah cukup baik memahami prosedur kerja.

#### 4.4. Uji Validitas

Sebelum melakukan pengolahan seluruh data penelitian, dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada 30 responden penelitian.

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner telah valid. Hal tersebut dikarenakan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (Ghozali, 2014). Nilai  $r$  tabel didapatkan dengan menghitung jumlah responden dikurangi 2 ( $n-2$ ) untuk menentukan derajat kebebasan ( $df$ ) signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

#### 4.5. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan menganalisis koefisien cronbach alpha. Apabila koefisien Cronbach Alpha  $>$  0,6 maka dapat dikatakan instrument tersebut reliable (Ghozali, 2014). Sebelum melakukan pengolahan seluruh data penelitian, peneliti melakukan uji reliabilitas pada 30 responden penelitian. Berikut Tabel 4.6 hasil rekapan uji reliabilitas pada 30 responden penelitian.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Kesimpulan
Kinerja	0.985	$\geq$ 0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0.985		Reliabel
Organizational Citizenship Behavior	0.986		Reliabel

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah

#### 4.6. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Berikut adalah Tabel 4.7 menunjukkan hasil uji normalitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00929363
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.072
	Negative	-.142
Test Statistic		.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.252 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.7, dapat disimpulkan sebaran data normal dikarenakan nilai signifikansi sebesar  $0.252 > 0.05$

#### 4.7. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk memenuhi syarat pada analisis regresi yang mengharuskan adanya hubungan fungsional antara X dan Y pada populasi yang linear (Ghozali, 2018: 158).

Tabel 4.8 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Kesimpulan
Kinerja * Budaya Organisasi	0.610	Linier
Kinerja * Organizational Citizenship Behavior	0.953	Linier

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui adanya hubungan fungsional antara

variabel X (Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior) dan Y (Kinerja) masing-masing di atas 0.50

#### 4.8. Uji Homogenitas

Asumsi homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah variansi skor (variansi antara kelompok sampel) yang diukur sama atau tidak (Ghozali, 2018: 155).

Tabel 4.9 Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances				
Data	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Based on Mean	.010	2	204	.990
Based on Median	.020	2	204	.981
Based on Median and with adjusted df	.020	2	203.945	.981
Based on trimmed mean	.009	2	204	.991

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.991 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa varian kelompok data adalah sama (homogen). Oleh karena itu, tidak terdapat jawaban responden yang memiliki variasi berbeda.

#### 4.9. Analisis Regresi Linier

Uji analisis regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi (Ghozali, 2018).

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.380	1.258		10.097	.000
	Budaya_Organisasi	.868	.098	.882	8.882	.000
	Organizational_Citizenship_Behavior	.311	.099	.311	3.119	.007

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah

Hasil analisis uji regresi linier berganda ditunjukkan pada persamaan berikut :

$$Y = 1,380 + 0,868 X_1 + 0,311X_2 + e$$

Maka dapat disimpulkan koefisien regresi budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar

0,868 dan koefisien regresi Organizational Citizenship Behavior ( $X_2$ ) sebesar 0,311 artinya masing-masing variabel budaya organisasi dan Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif terhadap kinerja karyawannya atau jika kenaikan satu satuan pada variabel budaya organisasi dan Organizational Citizenship Behavior maka peningkatan pula pada satu satuan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya jika terjadi penurunan.

#### 4.10. Uji Asumsi klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi.

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

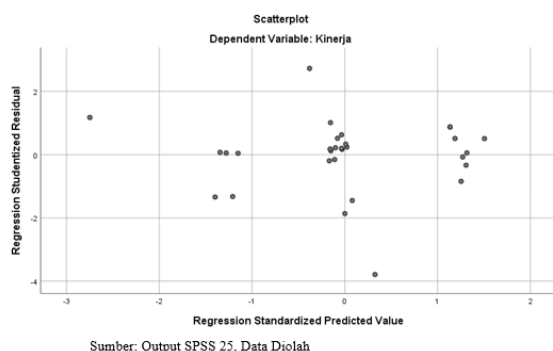
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.380	1.258		10.097	.000		
	Budaya_Organisasi	.868	.098	.882	8.882	.000	.224	4.201
	Organizational_Citizenship_Behavior	.311	.099	.311	3.119	.007	.224	4.201

Berdasarkan tabel 4.11, diketahui bahwa Nilai VIF untuk variabel Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior sebesar 4,201 < 10 dan nilai 0,224 tolerance > 0.10. artinya tidak terdapat multikolinearitas data.

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot.



Gambar 4.2 di atas scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y (Ghozali, 2015). Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel bebas (*independent*) yaitu Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*.

#### 4.10 Uji Hipotesa

##### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian t statistik bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap dependen (Y).

Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.380	1.258		10.097	.000
	Budaya_Organisasi	.868	.098	.882	8.882	.000
	Organizational_Citizenship_Behavior	.311	.099	.311	3.119	.007

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.12 interpretasi hasil uji parsial yaitu:

1. Nilai thitung Budaya Organisasi terhadap Kinerja sebesar 8.882 lebih besar dari ttabel sebesar 1.996. Selanjutnya pada nilai sig sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Hal tersebut menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja atau  $H_{a1}$  diterima. Nilai Koefisien regresi variable Budaya Organisasi yang positif menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

2. Nilai thitung *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja sebesar 3.119 lebih besar dari ttabel sebesar 1.996. Selanjutnya pada nilai sig sebesar 0.007 lebih kecil dari 0.05. Hal tersebut menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja atau  $H_{a2}$  diterima. Nilai Koefisien regresi variable *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja yang positif menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

##### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17100.713	2	8550.356	2055.571	.000 <sup>b</sup>
	Residual	274.534	66	4.160		
	Total	17375.246	68			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Organizational\_Citizenship\_Behavior, Budaya\_Organisasi  
Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai F statistik sebesar 2055.571 lebih besar dari F tabel sebesar 3,131 serta nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja atau  $H_{a3}$  diterima.



#### 4.11. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018:92). Jika  $R^2$  yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu) ( $0 < R^2 < 1$ ), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin besar untuk menerangkan variabel terikatnya.

**Tabel 4.14 Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 <sup>a</sup>	.804	.784	2.03951

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.14, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.804. Hal tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* memberikan pengaruh terhadap Kinerja sebesar 80,4%. Sedangkan sisanya sebesar 19,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah kesimpulan yang didapatkan pada penelitian adalah:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan lapangan Adidhaya Cipta Kharisma Jakarta
2. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan-karyawan lapangan Adidhaya Cipta Kharisma Jakarta

3. Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan lapangan Adidhaya Cipta Kharisma Jakarta

### 5.2. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah saran yang diajukan, yaitu:

1. Bagi manajemen PT. Adidhaya Cipta Kharisma Jakarta memberikan pelatihan dasar untuk menggunakan alat dan prasarana secara berkala sehingga kecelakaan kerja dapat dikurangi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan
2. Bagi manajemen PT Adidhaya Cipta Kharisma Jakarta memberikan kompensasi tambahan bagi karyawan yang disiplin waktu kerja. Hal itu akan menambah semangat karyawan untuk datang lebih awal ke kantor sehingga dapat mempersiapkan diri lebih baik sebelum memulai pekerjaan. Selain itu diharapkan dengan kehadiran yang lebih awal, karyawan dapat lebih optimal dalam memanfaatkan jam kerja dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.
3. Bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja seperti gaya kepemimpinan transformasional, komitmen kerja, dan lain-lain. Hal itu bertujuan untuk menghasilkan penelitian yang lebih komprehensif di masa depan bagi perusahaan terkait.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhdar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Sultan Amai Press.
- Permatasari, D. V., Ghalib, S., & Irwansyah. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Panin, Tbk Banjarbaru. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 36–42.
- Robbins, S., & Judge, T. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Titisati, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior : Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media